

AUF DIE PLÄTZE, FERTIG, LOS!

Mit seinen Aktivitäten im Zeitraum 2022-2023 hat das Cedefop das Europäische Jahr der Kompetenzen mit angestoßen

Permakrise – ein neuer Begriff, der gut auf den Punkt bringt, wie viele das Jahr 2022 empfanden – wurde vom Collins Wörterbuch zum Wort des Jahres gekürt. Anfang 2022, als die EU sich gerade von der Pandemie zu erholen begann, brach Krieg in Europa aus. Wirtschaftliche Verwerfungen und eine nie da gewesene Migrationswelle folgten. Das Streben nach Energieunabhängigkeit, ein sich abzeichnender Gasmangel und finanzielle Härten infolge der Teuerung sind derzeit die politischen Hauptanliegen, zu einer Zeit, wo sich der Klimanotstand mit jedem Tag deutlicher zeigt.

Vor dem Hintergrund dieser Dauerkrise und sich beschleunigender Megatrends legt das Cedefop sein Augenmerk weiterhin auf Berufsbildung, Kompetenzen und Beschäftigung, ohne die der Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft undenkbar ist. Seine Arbeit trägt entscheidend zum besseren Verständnis aktueller und künftiger Herausforderungen an die Bildungssysteme und Kompetenzerfordernisse der Arbeitsmärkte und deren Deckung bei. Im Vorfeld und während der Dauer des gesamten Europäischen Jahres der Kompetenzen tragen die Aktivitäten des Cedefop mit dazu bei, lebenslanges Lernen, Weiterbildung und Umschulung zur neuen Normalität zu machen. Jeder braucht Kompetenzen, um mit dem Wandel mitzuhalten und Übergänge erfolgreich zu gestalten. Zugleich sind die „richtigen“ Kompetenzen Mangelware. Deshalb steht die Arbeit der Organe und sonstigen Einrichtungen der EU im Europäischen Jahr der Kompetenzen 2023 erklärmaßen ganz im Zeichen der Wissensvermittlung, Schließung von Wissenslücken und besseren Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage. Das Europäische Jahr wird aber auch die Europäische Agentur, die sich mit Kompetenzen befasst, ins Rampenlicht rücken: das Cedefop.

Arbeitsmarkterholung trifft auf Qualifizierungs- maßnahmen

Die europäischen Arbeitsmärkte erholen sich gerade von der Pandemie und sind **deshalb inzwischen in höherem Maße digitalisiert**. Die starke Zunahme von Telearbeit wirkt sich auf die Einstellungspraxis aus, der Fachkräftemangel treibt Arbeitgeber dazu, Stellenausschreibungen ins Netz zu stellen, um mehr potenzielle Bewerber zu erreichen, und die Mitarbeiterfluktuation hat zugenommen, weil viele Beschäftigte die Belegung auf dem Arbeitsmarkt genutzt haben, um die Stelle zu wechseln. **SkillsOVATE** – das Tool des Cedefop zur Verfolgung von Trends bei Arbeitsplätzen und Kompetenzen – hat diesen Entwicklungstrend aufgezeigt. Im ersten Halbjahr 2022 wurden gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum 2019 doppelt so viele Stellen online ausgeschrieben.

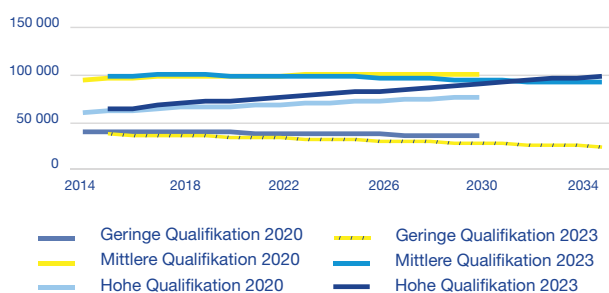
Bei 54 % der zwischen Mitte 2020 und Mitte 2022 online ausgeschrieben Stellen handelte es sich um Stellen für hoch qualifizierte Tätigkeiten im Bereich Wissenschaft/Maschinenbau, Wirtschaft/Verwaltung, Soziales/Recht oder IKT. Die Erholung und Erweiterung des Online-Stellenmarktes waren auf das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe und den Wartungs- und Instandhaltungssektor zurückzuführen. Zusammen machen Stellenanzeigen für manuelle Tätigkeiten sowie Stellen mit mittleren und geringen Qualifikationsanforderungen den Löwenanteil dieser Zunahme aus. Die Nachfrage nach gewerblichen Arbeitskräften in der Produktion, Reinigungs- und Hilfskräften, Fahrern und Anlagenführern boomt.

Bei den langfristigen Trends ergibt sich ein etwas anderes Bild. Eine neue Qualifikationsprognose des Cedefop für die EU, die 2023 vorgelegt werden soll, lässt darauf schließen, dass die Beschäftigung rasch know-how-intensiver werden wird. Die Zahl der hoch qualifizierten Stellen dürfte schneller ansteigen als bisher angenommen und die Stellen mit mittlerem Qualifikationsprofil in etwa zehn Jahren, gerechnet ab heute, übersteigen (Abbildung 1). Die Beschäftigung

in einfachen Tätigkeiten bleibt stabil. Angesichts dessen, dass Qualifizierungsmaßnahmen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden 10 Jahren prägen werden, muss das Hauptaugenmerk auf die Erweiterung des Potenzials der Berufsbildung bei der Förderung des Zugangs der Menschen zu anspruchsvolleren Tätigkeiten gelegt werden.

Da sich Beschäftigungszuwächse auf allen Qualifikationsstufen voraussichtlich noch stärker an der Nachfrage orientieren als bisher prognostiziert, dürfte sich auf aggregierter EU-Ebene die Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage verbessern. Dies geschieht jedoch nicht von alleine. Die in die Prognose aufgenommenen Zielsetzungen des Grünen Deals der EU müssen erreicht werden, und wenn die prognostizierte Entwicklung in Verbindung mit der Anhebung des Kompetenzniveaus eintreten soll, müssen entsprechend gut ausgebildete Arbeitskräfte vorhanden sein.

Abbildung 1. Künftige Beschäftigung, nach Qualifikationsniveau: Prognosen des Cedefop für 2020 und 2023 im Vergleich



Quelle: Qualifikationsprognose des Cedefop für 2020 und 2023.

Berufsbildung für ukrainische Staatsangehörige

Der Arbeitsmarkt in der EU hat schnell auf die zunehmenden Spannungen zwischen der Ukraine und Russland reagiert. Mehr Arbeitgeber haben damit begonnen, Stellen gezielt für ukrainische Staatsangehörige online auszuschreiben, und im Zeitraum März bis Mai 2022 nach Ausbruch des Krieges **beliefen sich diese auf fast 20 000** – mehr als das Fünffache der im gesamten Jahr 2020 online ausgeschriebenen Stellen.

Die EU hat die **Richtlinie über den vorübergehenden Schutz** im März 2022 aktiviert, um ukrainischen Flüchtlingen Zugang zum Arbeitsmarkt und zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewähren. Das Cedefop hat mit Hilfe seines Referenznetzwerks **Refer-Net** im Bereich der beruflichen Bildung Informationen über **die Herausforderungen, vor denen die Länder stehen, und ihre Reaktion darauf** zusammengetragen. Finanzielle Unterstützung, Erleichterung des Einstiegs

in die Programme, einschließlich der dualen Berufsausbildung, und Maßnahmen zur Beseitigung von Sprachschwierigkeiten haben zur Überwindung von Integrationshemmnissen beigetragen. Konzepte zur Unterstützung von Lehrkräften und betrieblichen Auszubildenden, die in manchen Ländern entstehen, dienen anderen als Anregung.

Die Förderung der Eingliederung und die Bereitstellung von Unterstützung für junge ukrainische Staatsangehörige mit unterschiedlichem Hintergrund sowie die Konzentration auf Wohlbefinden und psychische Gesundheit von Lernenden unter unsicheren Rahmenbedingungen scheinen zentrale Herausforderungen zu sein. Allgemeine Unterstützung und Berufsbildung werden für die Ausbildung, Arbeitsmarktintegration und soziale Eingliederung von Millionen junger und erwachsener Flüchtlinge, die vor dem Krieg geflohen sind, weiterhin entscheidend sein.

Berufsbildung – Grundstein der Handlungsfähigkeit von Wirtschaftszweigen und ganzen Städten beim Übergang zu einer grünen Wirtschaft

2022 wurden bei den im Paket „Fit für 55“ des Grünen Deals der EU vereinbarten Zielvorgaben und Maßnahmen in Bezug auf Energieeffizienz und erneuerbare Energien **noch anspruchsvollere Ziele angestrebt**. Damit das Verständnis dafür wachsen kann, dass politische Maßnahmen und Programme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung den Wandel zu einer nachhaltigeren Zukunft vorantreiben, hat der Rat eine **Empfehlung zum Lernen für den grünen Wandel und die nachhaltige Entwicklung** angenommen. Die Ökologisierung der Berufsbildung, von Berufen und Qualifikationen stand während der von der Europäischen Kommission organisierten **Europäischen Woche der Berufsbildung 2022** im Blickpunkt, wobei neue Erkenntnisse dafür sprachen, dass diese Eingang in die **neue Grüne Beobachtungsstelle des Cedefop** gefunden hat.

2022 setzte sich das Cedefop eingehender mit der Frage auseinander, was der **Europäische Grüne Deal** für **Städte, Abfallwirtschaft**, den Agrar- und Lebensmittelsektor und die Kreislaufwirtschaft bedeutet. Sozialpartner, Branchenverbände, Behörden und Sachverständige schlossen sich mit dem Cedefop zusammen, um Trends und deren Auswirkungen auf Berufe, die berufliche Aus- und Weiterbildung und Kompetenzen bis 2030 aufzuzeigen. Jeder Sektor wird seinen eigenen Transformationsprozess durch-

laufen, doch es gibt auch auffallende Gemeinsamkeiten. Neben Experten mit grünem technologischem Know-how, Fachleuten, die dieses im großen Maßstab umsetzen, und denjenigen, die den Übergang zu einer grünen Wirtschaft steuern, werden die Einbindung von Bürgerinnen und Bürgern oder die Schulung von Unternehmen mit dem Ziel, Teil davon zu werden, ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen (Abbildung 2).

Die berufliche Aus- und Weiterbildung verfügt über das Potenzial, den grünen Wandel dank ihrer engen Verbindungen zum Arbeitsmarkt und ihrer immer flexibleren Ansätze in Bezug auf Qualifikationen, z. B. über Mikro-credentials, zu beschleunigen. Dank der Ökologisierung hat die Berufsbildung die Möglichkeit, Berufe neu zu definieren, ihr Potenzial, den Übergang zu einer grünen Wirtschaft voranzutreiben, zu vermarkten und die höhere Berufsbildung weiter auszubauen.

Abbildung 2. Der grüne Wandel: neu entstehende Berufe treiben den Wandel

BESCHLEUNIGER DES GRÜNEN WANDELS

„Marketing“ grüne Arbeitsplätze/Karrieren
Vertrauenswürdige Erkenntnisse über Qualifikationen
Robuste Feedbackschleifen für agile VE
Netzwerke
Grüne Ausbildungsplätze
Mündige Akteure vor Ort
Systemorientiertes Denken
Mikrozertifikate
Grüne Ausbildungsplätze



INTELLIGENTE/GRÜNE STÄDTE

Manager von grünen/intelligenten Städten
IKT-Fachkraft
Fachkräfte für den urbanen Raum
Fachkräfte für Energie
Fachkräfte für Verkehr und Mobilität
Fachkräfte für Umweltschutz
Fachkräfte für bürgerschaftliches Engagement
Fachkräfte für das Baugewerbe



KREISLAUFWIRTSCHAFT

Entwickler von Produkten für die Kreislaufwirtschaft
Analysten industrieller Probleme
Werkstoff- und Verfahrenstechniker
Manager für erneuerbare Energien
Förderer industrieller Symbiosen
Wasserstoffspezialisten
Fachkräfte für Verbraucherverhalten
Ausbildende für Nachhaltigkeit



ABFALLWIRTSCHAFT

Logistikmanager, Datenanalyst
(Strategischer) Abfallbeauftragter
Fachkräfte für Abfallverwertung
Energieexperten
Fachkräfte für die Optimierung der Abfalltrennung
Anlagenplaner in der Kreislaufwirtschaft
Technische Ingenieure (recyclingfähige Produkte)
Experten für Materialgewinnung/-recycling
-wiederverwendung
Ausbildende im Bereich Abfallwirtschaft
Reparaturfachkräfte



AGRARERZEUGNISSE UND LEBENSMITTEL

Personalfachkräfte (große Landwirtschaftsbetriebe)
Agronomen
Ingenieure
Datenwissenschaftler
Fachpersonal für E-Commerce
Sachverständige für Lebensmittelsicherheit
GPS-Experten
(Präzisionslandwirtschaft)



Quelle: Cedefop green skills foresights (2022).

In einem richtungsweisenden [Bericht von Cedefop und OECD aus dem Jahr 2022](#) wird aufgezeigt, wie grüne Ausbildungsplätze in Europa entstehen und welche transformative Kraft ihnen innewohnt. Die Macht des praktischen Lernens kann Auszubildenden dabei helfen, sich an ihrem Arbeitsplatz innovativ zu betätigen. Dank ihrer doppelten „Identität“ als Lernende und Beschäftigte können sie die „Greenovation“ von Lernorten an die Arbeitsplätze vermitteln und umgekehrt. Ein Ausbau grüner Ausbildungsplätze für Erwachsene in „braunen“ Sektoren wird entscheidend sein, um Übergänge zu erleichtern und Regionen dabei zu helfen, grüner und sauberer zu werden (¹). 2023 wird der Schwerpunkt von grüner Arbeit zunehmend auf der Rolle liegen, die die Sozialpartner bei der Vorbereitung der Regionen auf eine grünere Zukunft spielen können.

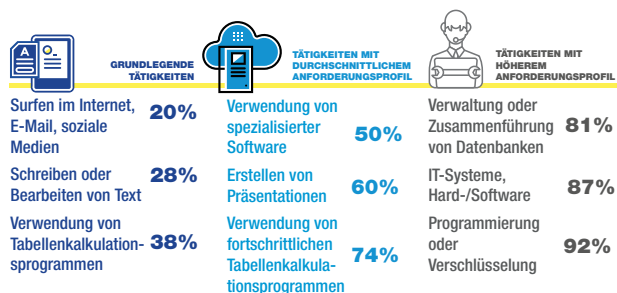
Ein gerechter digitaler Wandel bedeutet mehr Kompetenzen und bessere Arbeitsplätze

Die Ergebnisse der zweiten Europäischen Erhebung zu Kompetenzen, Qualifikationen und Arbeitsplätzen, die auf der [Konferenz „Powering the European digital](#)

(¹) 2022 gelang dem Cedefop mit der Verpflichtung, bis 2030 kohlenstoffneutral zu werden, ein wichtiger Schritt bei seinem eigenen grünen Wandel. Ziel der Agentur ist es, die Treibhausgasemissionen auf das niedrigstmögliche Niveau zu senken und unvermeidbare Emissionen durch Kohlenstoffentfernung auszugleichen.

transition“ vorgestellt wurden, zeigen, weshalb es so wichtig ist, dass digitalen und MINT-Kompetenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und für Kompetenzen höchste politische Priorität eingeräumt wird: 52 % der erwachsenen Beschäftigten in der EU-27+ ⁽²⁾ müssen ihre digitalen Kompetenzen weiter ausbauen, um ihre Arbeit besser zu erledigen, und **zwei Drittel der Beschäftigten, die vom technologischen Wandel betroffen sind, weisen Lücken bei ihren digitalen Kompetenzen auf**. Zwar stehen künstliche Intelligenz und fortgeschrittene digitale Anwendungen häufig im Blickpunkt, doch würden viele europäische Erwachsene von einer Verbesserung ihrer digitalen Grundfertigkeiten und digitalen Kompetenzen mittleren Niveaus als Sprungbrett zu einer anspruchsvolleren beruflichen Tätigkeit profitieren.

Abbildung 3. Lernpotenzial bei digitalen Tätigkeiten (% der erwachsenen Beschäftigten 2021 in EU+)



Quelle: Cedefop (2022). *Setting Europe on course to a human digital transition*.

Der digitale Wandel sollte den Menschen auch die Chance bieten, ihre Kompetenzen zu nutzen und auszubauen: über eine innovative Arbeitsplatzgestaltung, durch Verbesserung des Zugangs zur digitalen Technologie und durch Eintreten für eine dem Lernen förderliche Arbeitsplatzgestaltung. Die Möglichkeiten für eine „digitale Aufrüstung“ der Arbeitswelt sind gewaltig. Für viele Beschäftigte, die die Möglichkeit erhalten, ihre Qualifikationen auszubauen oder neue zu erwerben, kann die Digitalisierung mit einer interessanteren und erfüllteren Tätigkeit, einer größeren Eigenständigkeit, einer besseren Arbeitsplatzqualität und mehr Lernmöglichkeiten einhergehen. Die erste europäische Erhebung des Cedefop zu Bildung und Lernen, die 2023 durchgeführt werden soll, und neue Arbeiten zur Berufsausbildung für einen gerechten digitalen Wandel werden Einblicke darin bieten, wie dies verwirklicht werden soll.

⁽²⁾ Die Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Norwegen und Island.

Einfach nur mehr Kompetenzen werden für die Generation Corona nicht reichen

Im Jahr 2022, dem Europäischen Jahr der Jugend, **hat sich das Cedefop zusammen mit vier weiteren Agenturen**, die im Zuständigkeitsbereich der GD EMPL tätig sind, für die Ausweitung der Unterstützung für Jugendliche eingesetzt, und zwar, indem mehr Nachdruck auf die Öffnung des Zugangs zu Berufserfahrung und Beschäftigungsmöglichkeiten in der grünen und digitalen Wirtschaft gelegt wird (Kasten 1). Maßnahmen zur Schaffung besserer Arbeitsplätze mit dem Ziel, die auf das Qualifikationsangebot ausgerichteten politischen Maßnahmen zu ergänzen und effizienter zu machen, sind besonders dringend. Junge Menschen in der EU standen beim Ausbruch von COVID-19 vor beispiellosen Herausforderungen beim Lernen und beim Zugang zu passenden Stellen, und sie haben im Hinblick auf ihre psychische Gesundheit schwer gelitten.

Kasten 1. Die Jugend zuerst! Politik, die jungen Europäerinnen und Europäern in unsicheren Zeiten zugutekommt



Youth first!

EMPLOYMENT, SKILLS AND SOCIAL POLICIES THAT WORK FOR YOUNG EUROPEANS IN TIMES OF UNCERTAINTY
8 September 2022 10:00-13:00 (CEST) European Parliament/Spinnelli 1E2

- Organisiert von Cedefop und Eurofound (federführende Veranstalter) und ETF, EU-OSHA und ELA im Europäischen Parlament anlässlich des Europäischen Jahres der Jugend
- Die Agenturen tauschten ihr Fachwissen zu den Themen arbeitsmarktpolitische Trends und Qualifikationsentwicklungen, Corona-Pandemie, Ukraine-Krise, Qualität der Beschäftigung und Arbeitsbedingungen Jugendlicher in Europa aus
- Eines der Schwerpunktthemen waren die Synergien, die EU-Agenturen entwickeln, und die Frage, wie sie sich gegenseitig ergänzen: durch Erhebung von Daten, Austausch von Methodenwissen und Veröffentlichung gemeinsamer Forschungsarbeiten

In Ländern mit eher schwächeren Bildungssystemen, weniger wissensintensiver Beschäftigung und einer weniger widerstandsfähigen Wirtschaft zeigt die Erfahrung Jugendlicher, die einen Arbeitsplatz ergat-

tern konnten, dass das Hauptproblem weniger mangelnde Qualifikationen als vielmehr Arbeitsplätze sind, die das Wissenspotenzial der Arbeitskräfte nicht ausschöpfen. Junge Menschen sind digital-affiner, stärker an Telearbeit und Fernunterricht gewöhnt und in fortgeschrittener Digitaltechnologie qualifizierter. Aufgrund der Tatsache, dass sie häufig auf unsichere und schlechtere Arbeitsplätze relegiert werden, für die sie überqualifiziert sind, fällt ihre Zufriedenheit häufig niedriger aus und sie nehmen weniger arbeitgeberfinanzierte Schulungen wahr – und sind somit eindeutig im Nachteil.

Kasten 2. Cedefop und ReferNet: Partner bei der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa für 20 Jahre



ReferNet ist das Cedefop-Netzwerk von Einrichtungen, die Informationen über nationale Systeme und politische Maßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den EU-Mitgliedsstaaten, Island und Norwegen zur Verfügung stellen.

Anlässlich der Jubiläumsveranstaltung zum 20. Jahrestag von ReferNet am 9. November 2022 blickte das Cedefop auf eine 20-jährige erfolgreiche Zusammenarbeit und Partnerschaft zurück.

Dank des bislang überaus erfolgreichen Beitrags des ReferNet wurde das Netzwerk zu einem der am meisten geschätzten Vorhaben des Cedefop

— Cedefop-Direktor Jürgen Siebel

Wir sind eine Gruppe von Europäern, die die Vision verbindet, uns für eine bessere Berufsbildung einzusetzen

— Cedefop Abteilungsleiter Loukas Zahilas

Das bevorstehende Europäische Jahr der Kompetenzen wird in erster Linie ein Jahr der neu entstehenden Berufsbilder und der entsprechenden Ausbildungsgänge sein

— Vizepräsident der EU-Kommission
Margaritis Schinas

Dadurch, dass sie die große Transformation ermöglicht, kann Bildung in einer „flüssigen“ Welt dazu beitragen, dass Menschen eine neue Freiheit fordern und zugleich den sozialen Zusammenhalt sichern

— Futuristin Fabienne Goux-Baudiment

Beginn der Qualifikationsrevolution

Das Cedefop hat die Erkenntnisse aus seinen Forschungsarbeiten genutzt und sich gemeinsam mit dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss für besser abgestimmte und systemische Ansätze für Weiterbildung und Umschulung eingesetzt. Die Ergebnisse der aktuellen Berichte des Cedefop über Weiterbildungspfade in Frankreich und Italien haben gezeigt, woraus solche Ansätze oft bestehen: Maßnahmen auf lokaler Ebene, Kontaktaufnahme mit Menschen, die am stärksten von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, und nachhaltige Gestaltung von Ad-hoc-Projekten ⁽³⁾.

Die Lehrlingsausbildung kann ein hervorragender Bildungsweg für gering qualifizierte Erwachsene sein. Wird sie weiter ausgebaut, kann dies zugleich zu Weiterbildung, Integration, doppeltem Wandel und anderen politischen Zielsetzungen beitragen. Dazu muss die Lehrlingsausbildung zu einer echten und realistischen Möglichkeit für Erwachsene werden, und es müssen sich mehr Erwachsene und mehr Unternehmen auf diesen Weg begeben (Abbildung 4).

Abbildung 4. Wie macht man das Beste aus der Lehrlingsausbildung für Erwachsene

 DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG ZU EINER MÖGLICHKEIT FÜR ERWACHSENE MACHEN	 EINBINDUNG VON MEHR LERNENDEN UND MEHR UNTERNEHMEN
 Abbau von Hindernissen beim Zugang zu einem hochwertigen Berufsangebots	 Verständnis der Beweggründe von Erwachsenen und Unternehmen, die Lehrlingsausbildung für Zwecke der Weiterbildung und Umschulung zu nutzen
 Kontakte und Hilfestellung für Erwachsene, um die Vorteile zu verstehen	 Klare Ermittlung der konkreten Anforderungen, die die Lehrlingsausbildung erfüllen kann
 Motivation durch nicht finanzielle Anreize	 Systematische Einbindung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen mit Behörden und Zusammenarbeit zwischen der Beschäftigung im öffentlichen und privaten Bereich
 Finanzielle Anreize und gezielte und individuelle Unterstützung für Unternehmen	 Systematische Einbindung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen mit Behörden und Zusammenarbeit zwischen der Beschäftigung im öffentlichen und privaten Bereich
 Flexibilität bei der Organisation und Durchführung von Bildungsmaßnahmen	 Systematische Einbindung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen mit Behörden und Zusammenarbeit zwischen der Beschäftigung im öffentlichen und privaten Bereich
 Gestaltung der Lehrlingsausbildung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Eigenschaften von Erwachsenen	

2022 stand bei der Arbeit des Cedefop zu Schlüsselkompetenzen das Unternehmertum als Grundvoraussetzung für Kreativität, Nachhaltigkeit, Resilienz und die Fähigkeit, sich auf Veränderungen einzustellen, im Mittelpunkt. Außerdem fördert es Wachstum, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. 2023 wird sich

⁽³⁾ 2023 werden thematische Länderberichte zu Weiterbildungspfad für Erwachsene in Kroatien und Spanien durchgeführt.

das Cedefop ausführlich mit nationalen Ökosystemen des unternehmerischen Lernens befassen, um Methoden, Werkzeuge und Ansätze zu ermitteln, die politische Entscheidungsträger, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter und andere Interessenträger dabei unterstützt, Berufsbildungsprogramme beim Aufbau von unternehmerischer Kompetenz leistungsfähiger zu machen.

Lehrkräfte und Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung spielen bei der Qualifikationsrevolution eine zentrale Rolle. Die Darstellung der nationalen Ansätze für die berufliche Erstausbildung und die berufliche Weiterbildung des Cedefop aus dem Jahr 2022 zeigt, vor welchen Herausforderungen Lehrkräfte und Auszubildende in komplexen und sich rasch verändernden Gesellschaften stehen. Lehrkräfte und Auszubildende brauchen Unterstützung, damit sie zu Botschaftern für den doppelten Wandel werden und die Denkweise der Lernenden verändern können. Das Cedefop wird 2023 oder Anfang 2024 die allererste europäische Erhebung bei Lehrkräften und Auszubildenden durchführen, um abschätzen zu können, wie gut sie für die bevorstehenden Herausforderungen gerüstet sind.

Die Qualifikationsrevolution wird ohne eine Ausweitung der Unterstützung für das Lernen und für die Planung der beruflichen Laufbahn nicht an Fahrt aufnehmen; dies geschieht über Beratung, Validierung der tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der Menschen, gezieltere Anreize, wie z. B. individuelle Lernkonten, und soziale Unterstützung. 2022 hat das Cedefop das Bewusstsein für wirksame und integrative Berufsberatungssystemen geschärft und einen Raum zur Diskussion der Chancen und Herausforderungen bei ihrer Entwicklung angeboten. Das Cedefop hat Experten hinzugezogen, um über Methoden zur Überwachung und Bewertung der Berufsberatung und deren Potenzial für die Verbesserung der Dienstleistungen zu diskutieren, und hat gemeinsam den ersten Globalen Karrieremonat organisiert. Die 4. VPL Biennale (Bewertung/Validierung bisheriger Lernerfahrungen) bot Gelegenheit zur Erörterung von Erfahrungen, Informationen, Kenntnissen, Vorstellungen und Visionen zur Validierung mit einem internationalen Publikum als wesentlicher Bestandteil des lebenslangen Lernens und der Trends, die den Wandel vorantreiben, da das Cedefop seit über zwei Jahrzehnten Vorreiter für das Konzept der Validierung war.

Gestaltung des Wandels und Eintreten für Kompetenzen

Seit zwei Jahrzehnten bemühen sich die europäi-

schen Länder darum, Kenntnisse und Fertigkeiten transparent und zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung übertragbar zu machen, um die Freizügigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu erleichtern. 2022 blickte das Cedefop zurück, um zu verstehen, wie die Übertragbarkeit von Lernergebnissen, die in formalen, nicht formalen und informellen Lernumgebungen erworben wurden, zukünftig verbessert werden kann. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird Möglichkeiten zur Diskussion europäischer und nationaler Initiativen bieten, die für die Lernenden etwas bewirkt haben.

Der politische Rahmen der EU für die berufliche Aus- und Weiterbildung und für Kompetenzen und die über die Aufbau- und Resilienzfähigkeit, den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), Erasmus+ und andere Quellen bereitgestellten Mittel in einem bislang ungekannten Umfang werden zu Treibern des Wandels. Erste Erkenntnisse aus der Empfehlung des Cedefop zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Beobachtung der Umsetzung der Osnabrücker Erklärung zeigen, welche Schwerpunkte die europäischen Länder in ihren nationalen Umsetzungsplänen setzen: agilere, flexiblere und integrativere Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Förderung der Digitalisierung, Schaffung einer neuen Kultur des lebenslangen Lernens und Erweiterung der beruflichen Weiterbildung. Annähernd gleich starke Prioritäten – die jedoch aufgrund ihres Querschnittscharakters weniger sichtbar sind – sind die Ökologisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Stärkung des Europäischen Raums der allgemeinen und beruflichen Bildung und der internationalen Dimensionen.

Mikro-Befähigungsnachweise standen 2022 im Vordergrund. Diese unterstützen Lernende beim Aufbau ihres Kompetenzportfolios, wobei sie die Lerninhalte in ihrem eigenen Tempo rezipieren, entsprechend den sich verändernden Arbeitsmarktanforderungen und individuellen Bedürfnissen. Zwar erkennen Behörden, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und Sozialpartner die Flexibilität, Portabilität und Übertragbarkeit von Mikrozertifikaten an, doch müssen mehrere Herausforderungen gemeistert werden, damit sie ihr Potenzial im Rahmen von Weiterbildung und Umschulung voll ausschöpfen können. Darunter fallen der Aufbau von Sichtbarkeit und Vertrauen bei Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen und deren Positionierung neben traditionellen Qualifikations- und Anerkennungssystemen. 2023 wird im Rahmen des Cedefop-Projekts Die Zukunft der Berufsbildung die Bedeutung derartiger Befähigungsnachweise bei der Förderung der Beschäftigung herausgestellt.

Dank der Tools und Datenbanken des Cedefop können Fortschritte überwacht und Vorhaben in die Tat umgesetzt werden. Das 2022 vorgestellte Euro-

pean vocational education and training (VET) policy dashboard visualisiert die Fortschritte bei der Erreichung der vereinbarten quantitativen Ziele. Für den Zeitplan für die Berufsbildungsmaßnahmen in Europa, die 2023 anlaufen sollen, werden auf der Grundlage der Überwachung der Berufsbildungspolitik durch das Cedefop die im Laufe der Jahre erzielten Fortschritte aufgezeigt und politische Reformen im Bereich der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens angeregt und gefördert. Der Wert der Tools des Cedefop wird anerkannt, wie sich an der [Empfehlung des Rates über Wege zum schulischen Erfolg](#) ablesen lässt. Damit werden das [Toolkit des Cedefop im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Bekämpfung des vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabbruchs](#) und seine praktischen Ressourcen zum wichtigsten Bezugspunkt für politische Entscheidungsträger und Fachleute für Berufsbildung in Europa.

2023 ist das Europäische Jahr der Kompetenzen. Das Cedefop wird es nutzen, um sich für Menschen und ihre Kompetenzen als wichtiges Bindeglied zwischen den politischen Zielen der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten einzusetzen und greifbare Fortschritte in dieser Richtung zu erzielen. In Zeiten des Wandels stellen die Entwicklung und sinnvolle Nutzung von Kompetenzen für Jugendliche und Erwachsene eine Motivation: sie helfen ihnen, ihr Bestes zu geben, bieten ihnen ein Sprungbrett in eine erfolgreiche Karriere und haben einen positiven Einfluss auf das Ergebnis. Die Permakrise wurde 2022 zur neuen Normalität. Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird dafür sorgen, dass „Permabildung“ („Permaskilling“) die Antwort darauf ist.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9179 DE**

Kat.- Nr.: TI-BB-23-001-DE-N

ISBN 978-92-896-3472-4, doi:10.2801/649113

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

www.cedefop.europa.eu/de/user/register

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Themi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.euwww.cedefop.europa.eu