

**KURZBERICHT**

# Brauchen wir eine Strategie für grüne Qualifikationen?

Eine Studie über Qualifikationserfordernisse und berufliche Bildung liefert Erkenntnisse, die dem erfolgreichen Übergang zu einer grünen Wirtschaft dienlich sein können

Es gab einmal eine Zeit, als nur Gärtner „grüne“ Qualifikationen benötigten. Heute scheint es, als müsste jeder darüber verfügen. Laut einer Eurobarometer-Umfrage vom Juni 2011 glauben 78 % der Europäer, dass die Bekämpfung des Klimawandels die Wirtschaft ankurbeln und Arbeitsplätze schaffen kann.

Betrachtet man die vorliegenden Befunde, dann scheinen die Europäer Recht zu haben. Nach Schätzungen der Europäischen Kommission wurden im Sektor der erneuerbaren Energien zwischen 2005 und 2009 220 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen.

Angesichts der Bedeutung grüner Qualifikationen für die Bekämpfung des Klimawandels und die Verbesserung der Wirtschaftslage wäre es hilfreich, eine Vorstellung davon zu gewinnen, welche Implikationen sich daraus für die Qualifikations- und Berufsbildungspolitik ergeben.

Eine neue Cedefop-Studie <sup>(1)</sup> untersucht, was bisher zur Umstellung auf ressourceneffizientere Volkswirtschaften getan wurde, welche Auswirkungen diese Umstellung auf die Nachfrage nach Arbeitskräften hatte, und auf welche Weise die Berufsbildung die gesuchten Qualifikationen bereitstellt. Die Grundlage dieser Studie bildete eine Stichprobe von neun Berufen, die von großer Bedeutung für die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Umwelt sind (Kasten 1).

## Grüne Politik für grüne Qualifikationen

Grüne Kompetenzen werden mittlerweile an fast allen Arbeitsplätzen benötigt, wie es auch bei den IT-Kompetenzen der Fall ist. Die Beweggründe für die Entwicklung grüner Kompetenzen sind jedoch andere. Die Nachfrage nach IT-Kompetenzen entsprang dem Bestreben des Privatsektors, sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Informationstechnologien ermöglichten Kostensenkungen durch effizientere Wertschöpfungsketten und eine bessere Verwaltung der Warenbestände und –auslieferung.

Obwohl durch den Verbrauch von weniger Energie und Ressourcen Kosten gesenkt werden können, ergab die Cedefop-Studie, dass Unternehmen und Verbraucher

überzeugendere Nachweise für die finanziellen Vorteile von Investitionen in grüne Technologien verlangen. Die hohen Anschaffungskosten und langen Amortisationszeiten einiger grüner Energiequellen wie z. B. der Solarenergie können insbesondere in der aktuellen Wirtschaftslage als negative Anreize wirken.

Die Arbeitgeber- und Verbrauchernachfrage nach energieeffizienten Technologien und Dienstleistungen und damit nach grünen Qualifikationen wird daher weniger durch den Markt als vielmehr durch Umweltbewusstsein, Rechtssetzung und Politik gesteuert.

In der Europäischen Union (EU) orientieren sich Rechtssetzung und Politik an den „20-20-20“-Zielen der Strategie „Europa 2020“. Die EU peilt eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen um mindestens 20 % gegenüber dem Niveau von 1990 an; außerdem eine Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien am Energieendverbrauch um 20 % sowie eine Senkung des für 2020 prognostizierten Energieverbrauchs um 20 %. Diese Ziele sind wichtig. Obwohl keine exakten Zahlen vorliegen, könnte ihre Verwirklichung dazu führen, dass in der EU über eine Million neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

## Kasten 1. Ausgewählte Berufe, Qualifikationen und Länder

Für die Cedefop-Studie wurden neun Berufe aus verschiedenen Branchen und mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau ausgewählt:

- Hohes Qualifikationsniveau: Nanotechniker, Techniker „Engineering“ und Umweltingenieur;
- Mittleres Qualifikationsniveau: Energieberater, Kfz-Abgasprüfer, Isolierfacharbeiter, Elektriker, Solaranlageninstallateur und Blechschlosser;
- Niedriges Qualifikationsniveau: Kräfte im Bereich Müllabfuhr/Recycling

Die Untersuchung erfasste acht EU-Mitgliedstaaten, die sich in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung zu einer nachhaltigen, ressourceneffizienten Volkswirtschaft befinden: Deutschland, Finnland, Griechenland, Italien, Niederlande, Slowakei, Ungarn und Vereinigtes Königreich.

Die EU macht gute Fortschritte, was die Reduzierung von Emissionen und die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien betrifft, bleibt jedoch in Bezug auf den Energieverbrauch hinter ihren Zielvorgaben zurück. Die EU-Ziele und –Rechtssetzung werden von den Bürgerinnen und Bürgern unterstützt. Laut der Eurobarometer-Umfrage vom

<sup>(1)</sup> *Green Skills and Environmental Awareness in Vocational Education and Training* (Grüne Qualifikationen und Umweltbewusstsein in der Berufsbildung). Der Bericht erscheint im Frühjahr 2012.

Juni 2011 halten zwei Drittel der Europäer den Klimawandel für ein schwerwiegenderes Problem als die aktuellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Damit Märkte für grüne Produkte und Dienstleistungen heranreifen und selbsttragend werden können, bedarf es einheitlicher Rechtsvorschriften, die kontinuierliche Investitionen über mittlere bis lange Zeiträume fördern.

Zu den weiteren politischen Maßnahmen, die die Nachfrage nach Technologien für erneuerbare Energien anregen, zählen die Gewährung von Steuervorteilen sowie staatliche Zuschüsse zu und öffentliche Investitionen in die Infrastruktur. Sensibilisierungskampagnen für die Umweltwirkung und die Energiekosten von gewerblichen Tätigkeiten bewirken ebenfalls Verhaltensänderungen und erhöhen die Nachfrage nach grünen Qualifikationen.

### Trends bei ausgewählten Berufen

Bei der Untersuchung der Frage, wie die Bemühungen zur Entwicklung einer grünen Wirtschaft sich auf die neun ausgewählten Berufe ausgewirkt haben, ermittelte die Studie Gewinner und Verlierer. Die anhaltenden Auswirkungen der Konjunkturlaute, insbesondere im Bausektor, erhöhen die Unsicherheit der Analyse, doch lassen die Ergebnisse einige längerfristige Trends erkennen.

Erneuerbare Energien und Energieeffizienz schaffen im Bausektor ein hohes Potenzial für grüne Arbeitsplätze. Länder, die eine aktive Politik zur Entwicklung erneuerbarer Energien betreiben, können Erfolge bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze in diesen Sektoren vermelden. So bewirkte z. B. die deutsche Regierungspolitik zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit positive Einstellungen zu dieser Frage und trug dazu bei, eine Nachfrage nach Dienstleistungen zur Verbesserung der Energieeffizienz zu erzeugen.

Für Deutschland, Finnland und das Vereinigte Königreich wird in den meisten der neun Berufe ein Zuwachs des Arbeitsplatzvolumens vorausgesagt. In allen acht Ländern wird ein Anstieg der Nachfrage nach Umweltingenieuren erwartet, vor allem in der Slowakei, wenn auch von einem niedrigen Basisniveau aus. Mehr Nanotechniker werden in dem Maße, wie die betreffenden Technologien entwickelt und vermarktet werden, überwiegend in den größeren nordeuropäischen Volkswirtschaften wie Deutschland und dem Vereinigten Königreich benötigt.

Die Nachfrage nach Energieberatern, Elektrikern, Solaranlageninstallateuren, Blechschlossern und Isolierfacharbeitern soll den Prognosen zufolge in den meisten der acht untersuchten Länder zunehmen, doch bietet sich hier keineswegs ein einheitliches Bild. Durch staatliche Subventionen hat sich in Griechenland und Italien ein stärkeres Bewusstsein dafür entwickelt, welche Vorteile das mediterrane Klima für die Nutzung der Solarenergie erbringt. Gleichwohl wird davon ausgegangen, dass Gesetzesänderungen in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich die Nachfrage nach Energieberatern, Solaranlageninstallateuren und Isolierfacharbeitern dämpfen werden.

Die Nachfrage nach Kräften im Bereich Müllabfuhr dürfte stabil bleiben, während die Nachfrage nach hochqualifizierten Facharbeitern für Entsorgung, Abfallsammlung und Recycling in einigen Ländern wie Deutschland, Italien und der Slowakei voraussichtlich steigen wird.

Hingegen könnte die Anzahl der Arbeitsplätze für KFZ-Abgasprüfer zurückgehen, weil in Deutschland infolge des gewachsenen Umweltbewusstseins weniger Auto gefahren wird, in den Niederlanden CO<sub>2</sub>-Emissionen von Kraftfahrzeugen anders besteuert werden und im Vereinigten Königreich eine Absenkung der Zahl der Abgaskontrollen geplant ist.

### Wird das Ausbildungsangebot dem Bedarf gerecht?

Im Allgemeinen gilt das Ausbildungsangebot für die neun Berufe als angemessen. In keinem der acht Länder scheint es größere Qualifikationsdefizite zu geben. Deutschland, die Niederlande und Finnland scheinen über ein sehr gutes Berufsbildungsangebot zu verfügen. In einigen Mitgliedstaaten herrscht die Auffassung, dass das vorhandene Angebot ausreichend ist. Dies könnte allerdings zu optimistisch und kurzfristig gedacht sein.

Infolge des starken Konjunkturrückgangs sank die Energienachfrage und der Bausektor erlebte einen besonders schweren Einbruch. Dadurch ging z. B. auch die Nachfrage nach Energieberatern, Umweltingenieuren, Isolierfacharbeitern und Elektrikern zurück. Einstweilen könnte der Fachkräftemangel noch nicht wahrnehmbar sein. Es ist jedoch nicht abzusehen, ob das Ausbildungsangebot ausreichen wird, wenn die Nachfrage ansteigt.

Trotz der Konjunkturschwäche gibt es in bestimmten Bereichen immer noch einen Mangel an Fachkräften, insbesondere bei Blechschlossern, Elektrikern und Isolierfacharbeitern. Der Studie zufolge fehlen in Deutschland in den meisten der neun Berufe Fachkräfte, und in den Niederlanden sind qualifizierte Kräfte fast ebenso knapp. Im Vereinigten Königreich herrscht außerdem ein Mangel an höherqualifizierten Fachkräften.

Besonders besorgniserregend ist, dass dieser Fachkräftemangel nicht so sehr auf eine wachsende Nachfrage, sondern darauf zurückzuführen ist, dass ältere Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden und es an jungen Menschen fehlt, die bereit und in der Lage sind, sie zu ersetzen. Junge Menschen lassen sich nur schwer für praktische manuelle Tätigkeiten gewinnen, da diese fälschlicherweise als „schmutzige“ Arbeit mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Entlohnung gelten (Kasten 2). Darüber hinaus ist der Fachkräftemangel auch darauf zurückzuführen, dass zu wenige junge Menschen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen oder Mathematik (STEM) studieren.

Insgesamt scheinen praktische oder fachspezifische Qualifikationsdefizite häufiger zu sein als der Mangel an fachübergreifenden Kompetenzen. Allerdings gewinnen manche fachübergreifenden Kompetenzen wie Verkauf und Kundendienst, die Fähigkeit zur Teamarbeit, Organisations- und Führungskompetenz sowie unternehmerische Kompetenzen für viele Berufe eine entscheidende Bedeutung. Den Arbeitgebern zufolge müssen die Erstausbildungssysteme eine bessere und solidere Basis an Grundkompetenzen vermitteln.

## Kasten 2. „Schmutzige“ grüne Arbeitsplätze

Der Fachkräftemangel in grünen Berufen ist teilweise auf das mangelnde Interesse junger Menschen an diesen Berufen zurückzuführen, die oftmals für sie nicht „erste Wahl“ sind.

Schwierigkeiten, junge Menschen für diese scheinbar „schmutzigen“ manuellen Tätigkeiten zu gewinnen, gibt es in vielen Ländern, die in den Ausbau grüner Beschäftigung investieren möchten. Die meisten der in der Cedefop-Studie erfassten Berufe sind männerdominiert und haben zu Unrecht den Ruf, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Entlohnung zu bieten.

Arbeitgeber in Griechenland, den Niederlanden, Finnland und dem Vereinigten Königreich berichten über fragmentierte, uneinheitliche und eingeschränkte Ausbildungsangebote für Isolierfacharbeiter. Ähnliche Probleme wurden in Bezug auf die Ausbildung von Solaranlageninstallateuren in Deutschland, Ungarn, den Niederlanden, der Slowakei und im Vereinigten Königreich dokumentiert. Die wachsende Vielfalt von Fachgebieten erschwert zudem die individuelle Anpassung der Ausbildung an die Bedürfnisse der Unternehmen. Manche Arbeitgeber wie z. B. in Italien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich befürworten Änderungen der Curricula, und hier insbesondere eine neue Gewichtung von Theorie und Praxis, wobei ihrer Meinung nach stärkere Betonung auf praktisches und kontextuelles Wissen gelegt werden sollte.

Die Lösungen zur Bewältigung von Fachkräftemangel und Qualifikationsdefiziten fallen je nach Arbeitsplatz und Situation der Arbeitgeber unterschiedlich aus. In Deutschland werden konzertierte Anstrengungen unternommen, um mehr junge Menschen für diese Berufe zu interessieren, was Teil einer umfassenderen Strategie ist, sie zum Studium von STEM-Fächern zu ermutigen. Neben Italien berichtet auch das Vereinigte Königreich, dass manche Arbeitnehmer die bereitgestellten Weiterbildungsangebote nur zögerlich wahrnehmen und im Rahmen dieser Maßnahmen kein ausreichendes Engagement zeigen. Im Vereinigten Königreich stellen die Arbeitgeber häufiger neues, entsprechend qualifiziertes Personal zu höheren Gehältern ein, anstatt ihre vorhandenen Mitarbeiter weiterzubilden. In den meisten Ländern allerdings bilden die Arbeitgeber lieber die vorhandene Belegschaft weiter oder „wursteln sich durch“ anstatt neues Personal einzustellen. Vielfältige Zugangswege, unterschiedliche Qualifikationsniveaus und eine unzureichende Anerkennung von Kompetenzen, die durch nicht formales oder informelles Lernen erworben wurden, wirken sich ebenfalls hemmend auf die Mobilität von Arbeitnehmern in grüne Berufe aus.

Die Ausbildungsanbieter sind zwar bereit, die curricularen Inhalte an neue Erfordernisse anzupassen, werden durch die unklaren und unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber im Hinblick auf grüne Kompetenzen jedoch oft abgeschreckt. Häufig ermitteln die Arbeitgeber ihren Ausbildungsbedarf nicht durch eine fundierte Analyse.

In Finnland besteht beispielsweise nur eine geringe Nachfrage nach neuen Qualifikationen, da die Arbeitgeber „Ergänzungsmodule“ für die Vermittlung grüner Kompetenzen bevorzugen. Die zögerliche Entwicklung neuer Qualifikationen ist in Ländern wie Griechenland, Italien und dem Vereinigten Königreich ein Problem. Unter solchen Bedingungen nehmen die Ausbildungsanbieter eine

abwartende Haltung ein und sind nicht bereit, Risiken einzugehen.

Gleichwohl gibt es sehr ermutigende Beispiele für Kooperationen. Bei hochqualifizierten Berufen, wie z. B. Nanotechnikern, arbeiten die Arbeitgeber mit den Hochschuleinrichtungen zusammen und stellen deren Absolventen ein.

### Grüne Qualifikationen fördern

Welche Erkenntnisse aus der Studie können dazu beitragen, dass die zur Entwicklung einer grüneren Wirtschaft erforderlichen Qualifikationen bereitstehen und eingesetzt werden können (Kasten 3)?

Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs, zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen und zur Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien fördern die Entstehung grüner Arbeitsplätze und die Nachfrage nach grünen Qualifikationen. Solche Maßnahmen müssen allerdings in sich stimmig sein, um Unsicherheiten hinsichtlich der Vorteile von Investitionen in grüne Aktivitäten zu vermeiden. So müssen z. B. finanzielle Anreize stufenweise auslaufen, um einer Abhängigkeit von staatlichen Zuschüssen vorzubeugen und um „Schockeffekte“ zu verhindern, die zu Firmenkonkursen und Arbeitsplatzverlusten führen können.

Durch den Übergang zu einer grünen Wirtschaft werden nicht nur neue Arbeitsplätze geschaffen, sondern es wird auch das Aufgabenspektrum und der Charakter bereits vorhandener Arbeitsplätze verändert. Damit grüne Qualifikationen bereitgestellt werden können, wird es einer Überarbeitung der bestehenden Curricula, Qualifikationsstandards und Ausbildungsgänge bedürfen. Lehrkräfte und Ausbilder müssen nachgeschult werden. Arbeitgeber und Ausbildungsanbieter müssen in langfristigen Partnerschaften zusammenarbeiten, um diese Veränderungen herbeizuführen. Außerdem muss im Rahmen des allgemeinen Bildungssystems schon in frühem Alter ein Umweltbewusstsein entwickelt und Verhaltensänderungen gefördert werden.

Ein Ansatz besteht darin, dass die für Ausbildungsstandards zuständigen Stellen in den einzelnen Ländern die Ausbildungsanbieter überprüfen (oder eine Selbstüberprüfung verlangen), um zu beurteilen, inwieweit die Notwendigkeit zur Einbeziehung „grüner“ Kompetenzen in allen von ihnen angebotenen Ausbildungskursen besteht. Dies würde ermöglichen, die Bedürfnisse der Arbeitgeber im Rahmen des Ausbildungsangebots für bereits bestehende Berufe zu berücksichtigen.

Prognosen des Qualifikationsbedarfs können die Gestaltung des Ausbildungsangebots und Planungsprozesse erleichtern und dazu beitragen, Unsicherheiten für Investitionen in die Entwicklung grüner Qualifikationen abzubauen. Die vorliegenden Daten über neue und in Entstehung begriffene grüne Berufe sind jedoch noch unzureichend. So konnten z. B. in der Studie die süd- und osteuropäischen Länder nur unsichere Prognosen des künftigen Qualifikationsbedarfs erstellen, was zum Teil auf fehlende Daten, die geringe Zahl von Arbeitnehmern in manchen Berufen und ungewisse Wirtschaftsaussichten zurückzuführen war.

**Kasten 3. Zusammenfassung der Schlüsselerkenntnisse und politischen Empfehlungen**

Schlüsselerkenntnisse	Politische Empfehlungen
Es liegen nur in eingeschränktem Umfang Befunde für Fachkräftemangel vor, weil die Nachfrage aufgrund der Rezession zurückgegangen ist; in einigen Berufen gibt es jedoch Qualifikationsdefizite vor allem im Hinblick auf praktische und fachliche Kompetenzen.	Verbesserte Systeme zur Voraussage und Deckung des Qualifikationsbedarfs. Unzulänglichkeiten bei der Erfassung von grünen Berufen in Berufsklassifikationen müssen angegangen werden.
Ungewissheit in Bezug auf Umweltvorschriften und umweltpolitische Maßnahmen erschwert die Voraussage von Qualifikationserfordernissen.	Es bedarf eines konsistenten und stabilen Politikrahmens (Rechtsvorschriften und politische Anreize) sowie der Koordinierung der verschiedenen politischen Maßnahmen (z. B. die Einbeziehung einer Qualifizierungsstrategie in die Umweltpolitik).
Eine Vielzahl von Zugangswegen, unterschiedliche Qualifikationsniveaus und unzureichende Anerkennung von Kompetenzen, die durch nicht formales oder informelles Lernen erworben wurden, sind wesentliche Hemmnisse für die Mobilität von Arbeitnehmern in grüne Arbeitsplätze.	Es bleibt viel zu tun, um die Anerkennung, Transparenz und Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen zu verbessern.
Insbesondere jüngere Arbeitnehmer gehen oft davon aus, dass grüne Arbeitsplätze gering qualifizierte, „schmutzige“ Tätigkeiten beinhalten.	Falsche Vorstellungen über grüne Berufe müssen durch qualitativ bessere Informationen, Beratung und Orientierung sowie Informationskampagnen über grüne Arbeitsplätze ausgeräumt werden.
Die Ausbildungsanbieter sind nicht proaktiv genug und werden durch unklare und unterschiedliche Bedürfnisse der Arbeitgeber abgeschreckt.	Sozialpartner und Ausbildungsanbieter müssen eng zusammenarbeiten, damit ein Angebot an grünen Qualifikationen sichergestellt werden kann.

Trotz der Bedeutung von Politik und Rechtssetzung für die Steuerung der Nachfrage nach grünen Qualifikationen gibt es in den meisten Mitgliedstaaten noch keine regelrechten nationalen Qualifizierungsstrategien oder -programme zur Entwicklung einer emissionsarmen Wirtschaft, die mit der Umweltpolitik abgestimmt sind. Diese wären aber notwendig, damit die Länder besser gerüstet sind, um auf Veränderungen des Qualifikationsbedarfs zu reagieren, die aus der Umweltpolitik resultieren. Die verschiedenen Politikbereiche bleiben separiert, was die Abstimmung zwischen Umwelt- und Energiepolitik einerseits und Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik andererseits erschwert.

Manche grünen Berufe haben ein schlechtes Image und erscheinen vielen jungen Menschen unattraktiv. Es bedarf weiterer Anstrengungen, um Arbeitsmarkteinsteiger und Personen, die bereits im Erwerbsleben stehen, durch Informationskampagnen sowie Orientierungs- und Beratungsdienstleistungen dazu zu bewegen, bestimmte Zielberufe zu ergreifen.

Nur wenige Unternehmen und Länder versuchen, den Fachkräftemangel in grünen Berufen durch eine Ausweitung des Arbeitskräfteangebots zu entschärfen, indem sie z. B. Frauen, ältere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit Behinderungen ansprechen. Dies wäre jedoch erforderlich, um das in der Strategie „Europa 2020“ enthaltene Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 % zu erreichen, welches voraussetzt, dass für alle Gruppen der Erwerbsbevölkerung mehr Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Die Förderung der grünen Wirtschaft in Europa und die Erweiterung des entsprechenden Qualifikationsangebots sollten Bestandteil einer umfassenderen Strategie zur Bereitstellung der erforderlichen Qualifikationen für eine arbeitsplatzintensivere nachhaltige Entwicklung sein.

Wie die meisten Gärten erfordert Europas grüne Wirtschaft eine Menge Arbeit.

**Kurzbericht** – 9067 DE  
 Kat.-Nr.: TI-BB-12-002-DE-N  
 ISBN 978-92-896-0954-8, doi: 10.2801/14544  
 © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2012  
 Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Griechisch, Englisch, Spanisch, Französisch, Italienisch und Portugiesisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter:  
[briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter:  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, GRIECHENLAND  
 Europe 123, Thessaloniki, GRIECHENLAND  
 Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
 E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)