



ANWALT DER KOMPETENZREVOLUTION

Berufsbildung zur Schließung von Kompetenzlücken im ökologischen und digitalen Umbau: Cedefop-Forschungs- ergebnisse 2021-2022

Ein Empfang hochrangiger Gäste beim Cedefop Ende 2021 zeigt, welche große Bedeutung der Berufsbildung bei der EU-weiten wirtschaftlichen Erholung nach der Pandemie beigemessen wird. Der gemeinsame Besuch von Margaritis Schinas, Vizepräsident der Europäischen Kommission, und Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, belegt darüber hinaus auch den hohen Stellenwert der Forschung und Politikberatung, die das Cedefop leistet. „Das Cedefop steht im Zentrum der Ambitionen der Europäischen Union, neue Kompetenzen zu entwickeln, um die erheblichen, pandemiebedingten Kompetenzdefizite auszugleichen“, betonte Vizepräsident Schinas an die Mitarbeiter des Cedefop gewandt.

PRÄZISERE KOMPETENZANALYTIK FÜR BESSERE POLITIK UND PRAXIS

Fundierte Informationen und Erkenntnisse sind Voraussetzung für die Optimierung nationaler Investitionen in Kompetenzen. Welche Kompetenzen auf welchen Ebenen, in welchen Bereichen, für wen und wie benötigt werden, ist Information von entscheidender Bedeutung. Daher hat das Cedefop seine Kompetenzanalytik weiter ausgebaut.

KASTEN 1. KOMPETENZANALYTIK: VIEL MEHR ALS NUR INFORMATIONEN

Der vom Cedefop entwickelte „Kompass“ der Kompetenzanalytik beruht auf der Ermittlung, Analyse, Synthese und Präsentation quantitativer und/oder qualitativer Informationen zur Antizipation von Arbeitsmarkt- und Kompetenztrends. Er trägt dazu bei,

- den Kompetenzbedarf am Arbeitsmarkt aufzuzeigen;
- derzeitige und künftige Kompetenzerfordernisse zu bewerten;
- Kompetenzlücken und -ungleichgewichte zu beheben;
- (Aus)bildungspolitik und -angebot nach Bedarf anzupassen;
- maßgeschneiderte Bildung und Beratung anzubieten.



Eine hochrangige virtuelle [Konferenz](#) im April 2021, gefolgt von einer Reihe thematischer Workshops, bildete den Auftakt der Arbeit des Cedefop an Kompetenzanalytik der nächsten Generation. Die Teilnehmer erhielten neue Einblicke in die Kompetenzanalytik im Zusammenhang mit den aktuellen – digitalen, ökologischen und demografischen – Megatrends und erfuhren, wie ihr Potenzial für die Politik maximiert werden kann. Durch den Austausch mit Interessengruppen vor und während der Veranstaltung konnten Lücken und Hindernisse ermittelt werden, die den Einsatz von Kompetenzanalytik noch beeinträchtigen. Es ging vor allem darum, wie und wo die Resultate moderner Kompetenzanalyse kontextbezogen, aktuell und relevant für Branchen, Unternehmen und Menschen sind.

Ausgangspunkt der Konferenz waren: aktuelle Arbeitsmarktinformationen, die das Cedefop mit seiner [SkillsOVATE-Plattform](#) aus Millionen von Online-Stellenanzeigen aus allen EU-Mitgliedstaaten in Echtzeit herausfiltert; neue Erkenntnisse zu diesen; und [praktische Informationen](#) zur Nutzung von Big Data für die Ausbildungspolitik, die gemeinsam mit europäischen und internationalen Organisationen verfasst wurden.

Kommissar Schmit betonte, die Arbeit des Cedefop sei „äußerst wichtig, da wir wissen müssen, welche Kompetenzen in den verschiedenen Wachstumsbranchen und Regionen benötigt werden“.

KLIMASCHUTZ BRAUCHT KOMPETENZ

Das Cedefop beobachtet seit über zehn Jahren, wie sich der ökologische Umbau der Wirtschaft auf die Berufsbildung auswirkt.

Um die Konsequenzen des [Green Deals](#) zu veranschaulichen, entwickelte das Cedefop ein [Kompetenzszenario](#). Es rechnet mit einer Zunahme der Arbeitsplätze in Sektoren im Umbau wie der Strom- und Wasserversorgung, der Abfallwirtschaft und dem Baugewerbe, während es beschleunigte Arbeits-

Quelle: Cedefop

platzverluste im Bergbau voraussieht. Eine Kaskade indirekter positiver Beschäftigungseffekte wird allen Wirtschaftssektoren, auch Dienstleistungen zugute kommen. Die allermeisten Branchen werden nachhaltigere Produktionsverfahren einführen, ohne dass dies zu einer erheblichen Veränderung der Nettobeschäftigung führt. Der ökologische Wandel treibt den Kompetenz- und Ausbildungsbedarf in allen Sektoren an, wobei die Umsetzung des Grünen Deals nicht nur hochqualifizierte Arbeitskräfte erfordern wird. Das Szenario projiziert vielmehr Beschäftigungszuwächse für fast alle Berufskategorien, auch solche, die mittlere oder geringe Qualifikationen voraussetzen. Somit hat der ökologische Wandel das Potenzial, die derzeitige Arbeitsmarktpolarisierung abzumildern. Unser Szenario liefert ein modellgesteuertes, wenn auch nicht sehr detailliertes Bild einer grüneren Zukunft und kann zur Gestaltung der künftigen Politik in den Bereichen Berufsbildung, Beschäftigung und Kompetenzen beitragen.

Das neue Green Skills Observatory des Cedefop, das 2022 ins Leben gerufen werden soll, wird durch die Zusammenführung von Daten aus verschiedenen eigenen Quellen – Echtzeit-Arbeitsmarktanalysen zu grünen Arbeitsplätzen und Kompetenzen, sektorspezifische Projektionen, Kompetenzprognosen und Ergebnisse diverser Studien – neue Erkenntnisse liefern.

Es ist wichtig zu verstehen, wie die Berufsbildung Einzelpersonen und Unternehmen dabei helfen kann, ein „grüneres Bewusstsein“ zu entwickeln und das „neue grüne Paradigma“ mit Leben zu füllen – dies war eine klare Botschaft der Cedefop-Konferenz zur Kompetenzanalytik. Bei dem 2021 veranstalteten Cedefop-OECD-Symposium zum Thema [Duale Ausbildung für grünere Volkswirtschaften und Gesellschaften](#) standen ähnliche Fragen im Raum: In der Lehre können junge Menschen neben berufsspezifischen „grünen“ Kompetenzen auch nachhaltige Querschnittskompetenzen erwerben. Dasselbe gilt für Erwachsene, die aus Branchen mit einem Beschäftigungsrückgang in neue Arbeitsplätze wechseln müssen. Die Diskussionen – die alle Interessenträger, insbesondere Sozialpartner und Berufsverbände einbezogen – zeigten, wie nutzbringend die Lehrlingsausbildung für neu entstehende grüne Berufe gestaltet bzw. bei Arbeitsplatzwechseln eingesetzt werden kann, denn mit ihren beiden Lernorten, Betrieb und Berufsschule, kann sie schnell auf Veränderungen bei Produktionsprozessen und -techniken reagieren.

Diese Erkenntnisse konnte das Cedefop rechtzeitig in den [neuen europäischen Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit](#) einbringen, auch im Blick auf die [geplante Empfehlung des Rates](#). „Eine gut gestaltete

Lehrlingsausbildung bringt grüne Innovationen, grünes Denken und grüne „Botschafter“ hervor“, so Professor Gonon von der Universität Zürich. Sein Blick auf Auszubildende als „grüne Botschafter“ entspricht der Vision des Cedefop von einer proaktiven Berufsbildung, die nicht nur auf Arbeitsplatzanforderungen reagiert, sondern die Lernenden in die Lage versetzt, die Zukunft aktiv mitzugestalten.



EIN NEUER BLICK AUF DIE LANGFRISTIGE MOBILITÄT VON AUSZUBILDENDEN

Während die Umstellung der Lehre auf grünere Anforderungen ein vergleichsweise neues Thema ist, ist die Erhöhung des Anteils Auszubildender am Erasmus+ Programm seit langem ein Thema. Dennoch sind Auslandsaufenthalte innerhalb der Lehre nach wie vor begrenzt. Denn aufgrund der Besonderheiten der Lehre mit ihrer Kombination von Lernen und Arbeiten wirft die langfristige Mobilität Auszubildender immer noch Probleme auf. In dem 2020 beschlossenen politischen Rahmen für die Berufsbildung ist die Mobilität Auszubildender daher erneut als Priorität ausgewiesen, und das ursprüngliche Ziel wurde noch einmal angehoben: Mit dem derzeitigen Erasmus+ Zyklus haben sich die Mobilitätsmöglichkeiten für Lernende in der Berufsbildung verdoppelt. In diesem Zusammenhang führte das Cedefop eine Studie durch, um deutlicher zu erkennen, woran die langfristige Mobilität Auszubildender scheitert. Es zeigte sich, dass bei Arbeitgebern, Auszubildenden und ihren Eltern nach wie vor eine geringe Nachfrage besteht. Am besten kommt man auf Branchenebene voran, wo kurzfristige Mobilitätsoptionen als Sprungbrett für langfristige Optionen erachtet werden. Der [Bericht](#) und die begleitenden [Vorschläge für politische Entscheidungsträger](#) flossen in die Veranstaltung des französischen Ratsvorsitzes zum 35-jährigen Bestehen des Erasmus+ Programms ein.

FOKUS AUF MIKROZERTIFIKATE

Viele sehen in Mikrozertifikaten ein wirkmächtiges Instrument zur Unterstützung von Weiterbildung und Umschulung im Rahmen der Aufbaumaßnahmen der EU und ihres Schwerpunkts auf ökologischem, digitalen und gerechten Wandel. Sie gelten als neue Op-

tion, die es jedem ermöglicht, unterschiedliche Kurse und Fortbildungen aufeinander aufzubauen. Dieser neue, flexible Ansatz spiegelt sich in der [EU-Kompetenzagenda 2020](#) und der [Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung](#) wider. Angesichts der Vielfalt der Anbieter und Formate von Mikrozertifikaten und des Fehlens einer gemeinsamen Definition und gemeinsamer Standards hat die Kommission [einen gemeinschaftlichen EU-Ansatz](#) vorgeschlagen.



Da sich die Forschungsprojekte in diesem Bereich bisher vor allem mit der Hochschulbildung befasst haben, hat sich das Cedefop nun der Nutzung von Mikrozertifikaten im arbeitsmarktbezogenen Lernen zugewandt. Der erste Schritt bestand in einer [umfassenden Studie](#), deren vorläufige Ergebnisse auf einer [Konferenz im November 2021](#) erörtert wurden: sie machte die globale Attraktivität dieser Zertifikate und gleichzeitig die damit verbundenen Bedenken deutlich.

KASTEN 2. MIKROZERTIFIKATE IN BERUFSBILDUNG UND DEM ARBEITSMARKT

Unsicherheit unter Berufsbildungsakteuren bzgl. Bezeichnung und Funktion von Mikrozertifikaten und Fragen des Vertrauens: sie bildeten den Ausgangspunkt der Konferenz des Cedefop. Mikrozertifikate wurden von den 240 Teilnehmern aus 40 Ländern dabei als unabhängige Bausteine in nationalen und internationalen Kompetenzstrategien betrachtet – dies spiegelt also eine globale Sichtweise wider. Zu den Rednern gehörten Vertreter der Europäischen Kommission, der [Europäischen Studierendenvereinigung](#), der OECD, der UNESCO und der [ETF](#). Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass Mikrozertifikate als Instrumente nutzbar sind, die

- Ergebnisse kurzer, gezielter Lernerfahrungen sichtbar machen;
- auf diesem Weg erworbenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen Wert verleihen;
- Lernen fördern und Menschen motivieren, sich ein Leben lang weiterzubilden.

Aus europäischer Sicht wird ein „Qualitätssiegel“ als wichtig erachtet, um das Vertrauen in solche Qualifikationen zu stärken.

Denn ab jetzt wird es um die Frage gehen, ob hier gerade eine grundlegende Neubewertung des Lernens stattfindet oder ob „Mikrozertifikate“ nur ein neuer Name für Dinge ist, das es schon immer in verschiedenen Formen und Ausprägungen gab.

2022 wird das Cedefop diese ersten Ergebnisse weiter vertiefen und untersuchen,

- ob Teilqualifikationen und Module als Mikrozertifikate be-

trachtet werden können;

- ob und wie Mikrozertifikate in die formalen Qualifikationssysteme aufgenommen werden sollen;
- und wie sie auf dem Arbeitsmarkt funktionieren.

2022 will das Cedefop eingehender untersuchen, welche Rolle Mikrozertifikaten zukommen kann, wenn Lernerfahrungen aufeinander aufgebaut werden, sei es in der Berufsbildung, in Branchen, ganzen Wirtschaftssektoren oder über Grenzen und verschiedene Lebensabschnitte hinweg. Dabei wird die Agentur von einem Ausschuss aus Mitgliedern seines drittelparitätisch besetzten Verwaltungsrats beraten. Mit dieser Untersuchung trägt das Cedefop sowohl zur Vorbereitung als auch anschließenden Weiterverfolgung der [anstehenden Empfehlung des Rates](#) bei.

BESSERE UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN FÜR ERWACHSENENBILDUNG

Der beratende Ausschuss aus Verwaltungsratsmitgliedern begleitet auch die Arbeit des Cedefop zur Unterstützung der Kommissioninitiative zu [individuellen Lernkonten](#). Dabei handelt es sich um eines der Finanzierungsinstrumente, die die Teilnahme von Erwachsenen und Unternehmen an Schulungsmaßnahmen fördern und in der Datenbank der Agentur vorgestellt werden. Das Zusammenspiel finanzieller und nichtfinanzieller Anreize zur Unterstützung von Schulungsmaßnahmen in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen wird 2022 sowohl in einer Veröffentlichung als auch bei einer Peer-Learning-Veranstaltung erörtert werden.

Um die Unterstützung von Weiter- bzw. Erwachsenenbildung zu verbessern, werden koordinierte Ansätze anstelle von Einzelmaßnahmen verfolgt. Konkret hat das Cedefop seine Arbeit an Finanzierungsinstrumenten, lebenslanger Beratung und Validierung nichtformalen und informellen Lernens aufgestockt. Wir arbeiten derzeit zusammen mit der Kommission an der 2022 erscheinenden Neufassung der Validierungsleitlinien und der Vorbereitung des nächsten europäischen Validierungsfestivals.

Viele EU-Mitgliedstaaten, die auf umfassende Systeme für lebenslange Beratung hinarbeiten, haben mittlerweile hochaktuelle Ressourcen wie Kompetenzanalytik in diese integriert und die Kommunikationskanäle zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Unternehmen, Bildungsanbietern und Arbeitssuchenden optimiert.

In enger Zusammenarbeit mit seinem [Careers-Net](#) beobachtet das Cedefop die Entwicklung dieser Systeme, insbesondere die breite Einführung [IKT-gestützter Dienste](#). 2021 konzentrierte es sich

vorrangig auf die sich verändernde Rolle von Berufsberatern und deren (digitalen) Kompetenzbedarf und berufliche Weiterentwicklung. 2022 werden erste Erkenntnisse über die Arbeit der Mitgliedstaaten an lebenslanger Laufbahnberatung und ein Vorschlag für gemeinsame Mindeststandards für die Überwachung und Bewertung lebenslanger Beratungssysteme und -dienste vorgelegt.

Diese Unterstützungssysteme sind insbesondere mit Blick auf kohärente Strategien für Weiterbildungspfade von Bedeutung. In diesem Zusammenhang hat das Cedefop Erwachsenenbildungspfade in [Frankreich und Italien](#) untersucht – ein weiterer Schritt bei der Umsetzung der einschlägigen [Empfehlung des Rates](#). Wie Arbeitgeber zu Investitionen in inklusive Kompetenzentwicklung motiviert werden können, war eine der Hauptfragen, die bei dem gemeinsamen [Seminar des Cedefop und des slowenischen Ratsvorsitzes](#) erörtert wurden. Der Ratsvorsitz hat sich auch bei seiner Arbeit an einer [erneuerten Agenda für die Erwachsenenbildung](#) und seiner diesbezüglichen Konferenz auf unsere Forschungsarbeit gestützt.

MEHRWERT SCHAFFEN DURCH PARTNERSCHAFTEN

Gemeinsames Engagement und Zusammenarbeit untermauern seit 20 Jahren das systematische Herangehen der Europäer an gemeinsamen Berufsbildungsprioritäten. Das Cedefop war von Anfang an eng in dieses [gemeinsame Unterfangen der Mitgliedstaaten, der assoziierten Länder und der Bewerberländer](#), der europäischen Sozialpartner und der Kommission eingebunden. 2021, im ersten Jahr des neuen Politikzyklus im Berufsbildungsbereich, hat das Cedefop zusammen mit [ReferNet](#) und der [ETF](#) seine Arbeit gemäß dem neuen politischen Kontext und unserem erweiterten Mandat zur Überwachung der Umsetzung der [Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung](#) und der [Osnabrück-Erklärung](#) neu ausgerichtet.

Mit den nationalen Plänen für die Umsetzung der Berufsbildungspolitik ante portas wird unser neuer Arbeitsansatz auf den Prüfstand gestellt und die Ausrichtung der künftigen Tätigkeiten mitbestimmen. Zeitlich versetzt wird unsere Bewertung der weiteren Entwicklungen in den Ländern wiederum in die Folgemaßnahmen der Kommission zu den [Aufbau- und Resilienzplänen der Länder](#) und ihre Arbeit bei der [gesamtwirtschaftlichen Koordinierung](#) einfließen.

Die Bündelung von Ressourcen und Fachwissen führt zu effektiveren Dienstleistungen, wie unsere Zusammenarbeit mit [Eurostat](#) und [Eurofound](#) an Kompetenzanalytik und Qualifikationsungleichgewichten zeigt. Die Bereitstellung wirkungsvoller Leistungen

und relevanter Produkte bedeutet aber auch, die Bedürfnisse und das Wissen der Nutzer zu erkennen und zu nutzen. Wie schon in den Vorjahren wird das Cedefop daher die Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission, den Regierungen und den Sozialpartnern besonders an Wendepunkten seiner eigenen Forschungen und politischen Analysen suchen. Die enge Kooperation mit ReferNet und anderen thematischen Netzen sowie mit Forschern, Sachverständigen und Praktikern stärkt die Relevanz unserer Arbeit.

INTERAKTION MIT DER BERUFSBILDUNGSGEMEINSCHAFT

Zukunftsorientierte Forschung zu betreiben und aktuelle und fundierte Erkenntnisse über Berufsbildung, Kompetenzen und Qualifikationen zu gewinnen, reicht aber nicht aus. Die Ergebnisse und Erkenntnisse müssen auch an die Berufsbildungsgemeinschaft weitergegeben werden.

Unser [Webportal der nächsten Generation](#), das im Herbst 2021 eröffnet wurde, ermöglicht es seinen Nutzern, innovativ und bedarfsgerecht mit unseren Online-Inhalten zu interagieren. Thematische Einstiegspunkte, die unsere strategische Vision für die Berufsbildung widerspiegeln, bieten den Nutzern thematisch vorsortierte Zugangswege zu Daten und Inhalten aus dem gesamten Portfolio des Cedefop. Ergänzend dazu können Informationen nach Ländern abgerufen werden, z.B. zu nationalen Berufsbildungssystemen und -statistiken, was es den Nutzern erleichtert, sie in den jeweiligen Kontext einzuordnen. Benutzerfreundliche Dashboards, Online-Tools und zielgruppenspezifische Datenvisualisierungen und der einfache Zugriff auf alle Publikationen und Veranstaltungen, Länderberichte, Statistiken und Indikatoren sowie Nachrichten, Videos und Podcasts runden das Angebot ab.

CEDEFOP: AGIL UND RESILIENT

Das Engagement für die grüne Agenda endet nicht mit unserem Kerngeschäft: Wir gehen auch als Organisation mit gutem Beispiel voran. Wir haben Lehren aus der Pandemie gezogen und werden unsere Konferenzen und sonstige Veranstaltungen künftig in Online-, Hybrid- und Präsenzformaten durchführen. Damit erreichen wir 2022 zwei Ziele auf einmal: die Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks und der Ausgaben für Dienstreisen und Sitzungen um etwa die Hälfte im Vergleich zu 2019 – Einsparungen, die unserem Kerngeschäft zugute kommen. Die weitere Verschlinkung der Printmedien und Investitionen in die Energieeffizienz unserer Diensträume sind weitere Schlüsselemente unserer Strategie

auf dem Weg zu Klimaneutralität bis 2030.

Damit stellt sich das Cedefop entschlossen hinter die gemeinsamen Priorität der EU-Agenturen, sich als Vorreiter für nachhaltiges Management und exzellente Verwaltungspraxis zu positionieren. Weitere Investitionen in die Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse und die Nutzung gemeinsamer Dienste und Plattformen mit anderen Agenturen und Organen der EU sind zentrale Säulen unserer Strategie zur Erzielung von Effizienzgewinnen. Wie im bisherigen Verlauf der Pandemie wird das Cedefop auch weiterhin die Gesundheitsrisiken für sein Personal so gering wie möglich halten, sein Wohl und seine Resilienz fördern und die Betriebskontinuität gewährleisten.

KASTEN 3. DAS CEDEFOP IN ZAHLEN

Dokumente, in denen die Arbeit des Cedefop zitiert wird:	
EU	195 (+18%)
Internationale Organisationen	125
Beiträge zu strategisch relevanten Sitzungen	140
Zitate in der wissenschaftlichen Literatur	988 (+3.5%)
Downloads von Veröffentlichungen	518 000
Zufriedenheit mit Cedefop-Veranstaltungen	98%
Besuche des Webportals	+23%
Social Media-Abonnenten:	
 Facebook	16 730 (+8%)
 Twitter	11 570 (+11%)
 LinkedIn	5 650
Besetzte Planstellen	97%
Ausführung des Haushaltsplans	100%
Umweltindikatoren:	
CO ₂ -Emissionen (Tonne):	645 (-3.22%)
Papierverbrauch:	-58.15%

Hinweis: vorläufige Zahlen; die Änderungen beziehen sich auf das Jahr 2020.

Quelle: Leistungserfassungssystem des Cedefop.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9164 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-22-001-DE-N

ISBN 978-92-896-3303-1, doi:10.2801/292225

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2022. 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/es/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, Thermi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu