

EU.EM.NET Project W.P 2

Good Practice Handbuch

"Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Kommission der Europäischen Union finanziert. Diese Publikation spiegelt ausschließlich die Meinung der Autorin wieder und die Kommission kann nicht für die Verwendung der beinhaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."

Sandrine Reiter
5/30/2013

Inhalt

Inhalt	2
Einleitung	3
Ansätze in Luxemburg, Mazedonien, Rumänien.....	4
HauptakteurInnen	4
Verwendete Methoden	4
Ansätze in Kroatien, der Türkei, Slowakei und Bulgarien	5
HauptakteurInnen	5
Verwendete Methoden	6
Ansätze in Großbritannien und Österreich.....	8
HauptakteurInnen	8
Verwendete Methoden	8

Einleitung

Die Ansätze zur Vorhersage von Fähigkeiten und/oder Fertigkeiten bzw. Skills sind in den Partnerländern sehr unterschiedlich. Deshalb können im Hinblick auf eine Identifikation von *best practices* im Bereich der Vorhersage innerhalb der neun Partnerländer des EU.EM.NET Projekts drei Hauptkategorien von Ländern identifiziert werden.

Die erste Kategorie umfasst Länder, in welchen es keine formellen oder informellen Praktiken gibt. Länder, die in diese Kategorie fallen sind Luxemburg, Mazedonien und Rumänien.

Die zweite Kategorie beinhaltet jene Länder, in denen zwar bestimmte Ansätze identifiziert werden können, wobei diese jedoch größtenteils informell und nicht formeller Art sind.

Die dritte Kategorie schließlich umfasst jene Länder, in welchen die Praktiken klar identifizierbar sind sowie einer vordefinierten Methodologie folgen. Die Länder dieser Kategorie sind Großbritannien und Österreich.

Ansätze in Luxemburg, Mazedonien, Rumänien

HauptakteurInnen

Nachdem in den drei Ländern weder formelle noch informelle Praktiken auszumachen sind, ist es einigermaßen schwierig, die HauptakteurInnen in diesem Feld zu identifizieren.

Im aktuellen System in Mazedonien sind die AkteurInnen, die in die Vorhersage von zukünftig am Arbeitsmarkt gefragten Fähigkeiten und Fertigkeiten involviert sind, hauptsächlich die mazedonische Arbeitsverwaltung sowie die Sozialpartner. Wenn in Luxemburg Institutionen mit dieser Materie befasst sind, dann sind es Schulen und Fachverbände.

In Rumänien gibt es keine Früherkennung von Skills.

Verwendete Methoden

In Mazedonien ist die Arbeitsmarktverwaltung seit 2007 dafür verantwortlich, *Qualifikationsbedarfsanalysen* durchzuführen. Diese Analysen werden mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführt, der an, per Zufallsprinzip ausgewählte, Firmen verschickt wird. Allerdings ist es eher die Intention dieser Analysen, aktuelle berufsbezogene Engpässe zu ermitteln, als tatsächlich zukünftig nachgefragte Fertigkeiten zu antizipieren. Darüber hinaus sind die Sozialpartner im Rat für Berufs- und Bildungstraining vertreten, jedoch nur in beratender Funktion im Hinblick auf die Abstimmung des Ausbildungssystems mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

In Luxemburg wurden kürzlich aufgrund einer allgemeinen Reform der Berufsausbildung einige Analysen von Gruppen von ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen durchgeführt, um neue Curricula in allen Sektoren zu erarbeiten. Es handelt sich dabei jedoch um eine sehr umfassende Aufgabe, wobei auch hier keine Vorhersage von Fertigkeiten/Fähigkeiten betrieben wird. In Folge dessen reagiert der Sektor eher auf Erfordernisse und Probleme, als sie zu antizipieren.

Das Forschungsinstitut CRP-Tudor arbeitet derzeit an einem qualitativen Ansatz, der auf Fragebögen und einem ExpertInnenworkshop basiert. Allerdings ist die Übertragung dieser Methode noch am Anfang und wird in der Praxis noch nicht angewandt.

Ansätze in Kroatien, der Türkei, Slowakei und Bulgarien

HauptakteurInnen

An der Früherkennung von Fertigkeiten sind in diesen Ländern drei Arten von AkteurInnen beteiligt:

- Öffentliche Körperschaften: entweder Ministerien oder Fachräte
- Berufsbildungsorganisationen
- Private Organisationen oder ArbeitgeberInnenverbände

Diese drei Hauptgruppen von AkteurInnen arbeiten interaktiv, um den zukünftigen Bedarf an Qualifikationen und damit verbundene Ausbildungsmöglichkeiten zu steuern. Allerdings gibt es dafür keine formelle Methodologie und die Zusammenarbeit funktioniert auf einer freiwilligen Basis (unter Verwendung einer sinnvollen Einschätzung der Situation).

In allen Fällen sind die AkteurInnen von staatlicher Seite tendenziell jene, die dem Prozess folgen während private Verbände und Institutionen selbigen vorantreiben.

Das Fehlen einer formellen Methodologie ist hauptsächlich Folge eines unflexiblen bzw. starren Systems – entweder des Bildungswesens oder der Ministerien oder beider.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die AkteurInnen:

Land	Öffentliche Körperschaft	Berufsbildungsorganisationen	Private Organisationen oder ArbeitgeberInnenverbände
Kroatien	Fachräte, kroatische Arbeitsvermittlung	Behörden/Ämter für Berufsbildung	Kammern und ArbeitgeberInnenverbände
Bulgarien	Ministerium für Bildung und Wissenschaft; Ministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus		Energie- und Tourismusverbände, ArbeitgeberInnenorganisationen
Türkei	Nationales Ministerium für Bildung (MEB)	Technisches und Berufsbildungsmanagement	Private Verbände, Verband der Schulen und LehrerInnen
Slowakei	Zentrales Büro für Arbeit, Soziales und Familie (angesiedelt im gleichnamigen Ministerium), Ministerium für Bildung, Wissenschaft,		Alle ArbeitgeberInnenverbände (sind gesetzlich verpflichtet)

	Forschung und Sport;		
--	----------------------	--	--

Verwendete Methoden

Bei den verwendeten Methoden handelt es sich um identifizierte informelle Praktiken. Diese Identifikation erfolgte durch die Analyse verfügbarer aktueller Daten.

Zudem gibt es in einigen Fällen eine Zusammenarbeit zwischen den HauptakteurInnen, um die Nachfrage besser vorhersagen zu können. Diese Zusammenarbeit wird üblicherweise von ArbeitgeberInnenseite initiiert, also von jenen, die den Prozess vorantreiben. Regierungen und Institutionen, also die Seite, auf der in der Regel eine größere Rigidität herrscht, folgen.

In Bulgarien werden Studien und Analysen vom Ministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus im Rahmen strategischer Programme durchgeführt, wobei der Fokus auf zukünftige Erfordernisse gerichtet ist. Darüber hinaus wurde in den letzten Jahren ein Projekt entwickelt, das zum Ziel hat, den aktuellen und zukünftigen Bedarf der Tourismusindustrie einzukalkulieren, um die Ausbildung zu adaptieren. Dieses Projekt wird in Zusammenarbeit mit der ArbeitgeberInnenseite durchgeführt. Im Bereich der höheren Bildung ermöglicht eine Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen (z.B. im Bereich der Saisonarbeit) ebenfalls eine Adaptierung von Kursinhalten.

In Kroatien hat der Fachrat die ArbeitgeberInnen in die Antizipation von Skills miteinbezogen. Sie werden zur Mitarbeit gebeten, um zukünftigen Bedarf zu ermitteln und Input für Ausbildungslehrgänge zu geben. Das Bildungssystem ist jedoch starr bzw. unflexibel und stellt die größte Barriere für die Entwicklung eines koordinierten Ansatzes zur Früherkennung von Skills dar. Zudem bedarf es einer Definition formeller Methodologien und einer systematischeren qualitativen Analyse.

In der Türkei ist das Berufsbildungsmanagement für das Sammeln von Daten zuständig. Es werden regelmäßig Fragebögen an Betriebe gesandt und es gibt eine entsprechende Website, auf der Vorschläge und Empfehlungen gemacht werden können. Allerdings sind es eher die ArbeitgeberInnenverbände, die Studien und Forschungen im Bereich der Antizipation von Skills durchführen. Diese Studien arbeiten mit zwei Hauptinstrumenten: dem Register der türkischen Arbeitsvermittlungsgesellschaft (ISKUR) sowie der monatlich von Turkstat durchgeführten Arbeitskräfteerhebung. Zusätzlich gibt es noch Instrumente wie das Projekt "Strengthening the Vocational Education and Training System" (SVET), das von der europäischen Kommission und der türkischen Regierung finanziert wurde, um die Infrastruktur für ein modernes, flexibles und qualitativ hochwertiges Berufsbildungssystem zu etablieren. Das gemeinsame Projekt der VehbiKoç Stiftung und des Bildungsministeriums „Vocational Education: A Crucial Matter for the Nation“ hatte zum Ziel, Berufsbildung für junge Menschen attraktiv zu machen, indem die Qualität ersterer durch ein Modell öffentlich-privater Partnerschaften verbessert werden sollte.

Türkische Links: <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/>, <http://www.iskur.gov.tr/>,
<http://www.turkstat.gov.tr/>, <http://mtegm.meb.gov.tr/>

In der Slowakei wurde im Juni 2013 vom zentralen Arbeitsamt eine erste Analyse zur Prognose von Entwicklungen präsentiert. Diese Analyse soll jedes Jahr aktualisiert, erweitert und weiterentwickelt werden. Sie ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberInnenverbänden, die zu einem einzigen Interessenverband im Rat der Regierung für Berufsbildung zusammengeschlossen sind. Allerdings ist diese Analyse momentan nur auf die Quantität der nötigen Arbeitskräfte und weniger auf Fertigkeiten und/oder Fähigkeiten bzw. Skills fokussiert.

Ansätze in Großbritannien und Österreich

HauptakteurInnen

In beiden Ländern sind die wichtigsten AkteurInnen eindeutig und klar identifizierbar und arbeiten zusammen. In jedem der Länder ist ein Akteur verantwortlich für die Koordination dieser Arbeit (in Großbritannien im Auftrag der Regierung). In Großbritannien ist das People1st (der Fachrat für Tourismus und Gastwirtschaft). In Österreich wird der Bereich der Antizipation zukünftig nachgefragter Skills mittels einer spezifischen Methodologie vom Arbeitsmarktservice (AMS), Abteilung für Berufsinformation und Arbeitsmarktforschung, abgedeckt.

In beiden Fällen herrscht eine enge Zusammenarbeit mit weiteren AkteurInnen in diesem Sektor (ArbeitgeberInnen, Verbände, Handelsinstitutionen) ebenso wie mit dem Bildungssystem.

Es werden Daten, Studien oder Analysen bereitgestellt ebenso wie Workshops, Meetings, Events etc. abgehalten werden. Die HauptakteurInnen verbinden auch die Regierung mit dem Markt und geben Empfehlungen für den Bildungssektor ab. In Österreich wird zudem die Nachfrage nach Skills eruiert, die für Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik verwendet werden kann.

Verwendete Methoden

In den beiden Ländern werden verschiedene, komplementäre Methoden verwendet. Die folgende Tabelle fasst die identifizierten Praktiken zusammen.

Land	Studie	Ausschuss/Gremium	Sonstiges
Großbritannien	People1 st erstellt regelmäßig Analysen und Auswertungen zum Bedarf von Skills. Die Forschungs-abteilung identifiziert und analysiert in Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen und ArbeitsmarktexpertInnen den Bedarf an Skills.	Treffen mit ArbeitgeberInnen werden regelmäßig organisiert (auch auf individueller Ebene) Das Team von People 1 st für berufliches Lernen arbeitet mit der Branche, um berufsbezogene Standards festzusetzen, die Rahmenbedingungen für Lehre und grundlegende Ausbildungsabschlüsse zu entwickeln und um zu determinieren,	Die Ausbildungsabteilung von People1 st bietet maßgeschneiderte Unterstützung an, um auf aktuelle und zukünftige Bedürfnisse zu reagieren. Zudem betreibt sie einige Ausbildungsinitiativen und Programme. Auf der Website von People1 st kann man sämtliche Informationen finden. (people1st.co.uk)

		welche Qualifikationen gefördert werden soll(t)en, um die Nachfrage der Branche zu stillen.	
Österreich	<p>AMS Unternehmensbefragung: im AMS gibt es ein eigenes Institut, das alle zwei Jahre Studien mit österreichischen Unternehmen durchführt.</p> <p>Zudem werden Stellenausschreibungsanalysen durchgeführt, um den Bedarf an Qualifikationen zu erheben.</p>	<p>Standing Committee für <i>New Skills</i> des AMS: Hier arbeiten, spezifisch auf bestimmte Sektoren/Branchen ausgerichtete ExpertInnengruppen, die sich aus ExpertInnen von ArbeitgeberInnen, einem/r ManagerIn, RepräsentantInnen der Berufsbildungsinstitutionen, des AMS und Sozialpartnern zusammensetzen. Für folgende Zwecke werden Workshops organisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - feststellen von kurz- und mittelfristigen Entwicklungen des jeweiligen Sektors und deren Auswirkung(en) auf die Nachfrage von Skills; - die wichtigsten Entwicklungen der kommenden fünf Jahre darlegen - Maßnahmen, die unternommen werden müssen, um die nachgefragten Skills in der Berufsbildung zu verankern. 	<p>Forschungsprojekte, die aus einer Mischung aus Literaturrecherche, szenariobasiertem Ansatz, Delphi-Studie und Fokusgruppen bestehen, bieten zusätzliche Informationen.</p> <p>Auch gibt es Ansätze von einigen regionalen Regierungen. So wurden regionale Workshops organisiert, um den Bildungssektor mit den Erfordernissen des Marktes zu koordinieren.</p> <p>Website des AMS für mehr Info: www.ams.at</p>