

# DITOGA

**Digital tracking of  
VET graduates**

via auto-analytics to  
enhance the quality and sustainability  
of vocational and educational training programmes

## **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**



jugend am werk  
\_vielfalt wirkt



WINNOVA  
LÄNSIRANIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Diese Publikation [Kommunikation] gibt nur die Standpunkte des Autors wieder; die Kommission ist nicht verantwortlich für die etwaige Verwendung von darin veröffentlichten Informationen.

Die DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist das erste Intellectual Output des Erasmus+-Projekts DITOGA: Digital tracking of VET graduates via auto-analytics to enhance the quality and sustainability of vocational and educational training programmes. Sie bietet Expertinnen und Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine detaillierte Beschreibung des Rahmens, der Ziele und der Anwendungsbereiche der DITOGA Tracking-Strategie und erklärt, wie die Tracking-Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann und wie die über Schlüsselfaktoren digital gesammelten Daten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Weiterentwicklung von Berufsbildungsprogrammen beitragen können.

© Das Copyright liegt beim DITOGA-Projektkonsortium. Die Vervielfältigung von (Teilen) des Materials ist unter Nennung der Quelle(n) gestattet. Änderungen am Originalmaterial sind nicht zulässig.

# **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

**Erstellt von**

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

**in Zusammenarbeit mit und mit Beiträgen von den  
DITOGA-Projektpartnern**

März 2019

## **PROJEKT**

Digital tracking of VET graduates via auto-analytics  
to enhance the quality and sustainability  
of vocational and educational training programmes

## **PROJEKTAKRONYM**

DITOGA

## **PROJEKTNUMMER**

2018-1-AT-01-KA202-039240

# Inhalt

1. Einleitung.....	6
2. EU-Tracking-Strategien.....	8
2.1. Eurograduate Pilot Survey.....	8
2.2. Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE).....	8
2.3. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP).....	11
2.4. Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET).....	11
2.5. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR).....	13
2.6. Zusammenhänge mit länderspezifischen Initiativen.....	14
3. Empirische Untersuchung.....	29
3.1. Einleitung.....	29
3.2. Derzeitige Situation der Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa.....	32
3.2.1. Beschäftigung.....	32
3.2.2. Soziale Interaktion.....	36
3.2.3. Selbstwahrnehmung.....	40
3.2.4. Arbeitsumgebung.....	43
3.2.5. Aus- und Weiterbildung.....	47
3.2.6. Schlussfolgerungen.....	50
3.3. Anforderungen an die Arbeitswelt jenseits des Bildungshorizonts.....	55
3.3.1. Beschäftigung.....	55
3.3.2. Soziale Interaktion.....	59
3.3.3. Selbstwahrnehmung.....	63
3.3.4. Arbeitsumgebung.....	67
3.3.5. Aus- und Weiterbildung.....	70
3.3.6. Schlussfolgerungen.....	74
3.4. Empfehlungen.....	76
4. Schlüsseldatenfelder für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.....	79
4.1. Einleitung.....	79
4.2. Theoretische Kompetenzen.....	80
4.3. Praktische Fertigkeiten.....	82
4.4. Schulung und Einsatz von sozialen Kompetenzen (Soft Skills).....	83

4.5.	Motivationsfaktoren.....	89
4.6.	Berufliche Zielsetzung und Karriereentwicklung.....	91
4.7.	Bildungsaufträge von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen.....	93
5.	Richtlinien für Berufsbildungseinrichtungen.....	94
5.1.	Fertigkeiten und Kompetenzen definieren .....	94
5.1.1.	Die europäische Perspektive .....	94
5.1.2.	Institutionsspezifische Curricula und Konzepte zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen .....	104
5.1.3.	Bezug zu EU-Initiativen.....	109
5.2.	Tools und Methoden zum Erkennen von Qualifikationslücken .....	113
5.2.1.	Die europäische Perspektive .....	113
5.3.	Erforderlicher systemischer Rahmen für die Implementierung.....	116
5.3.1.	Erklärung.....	116
5.3.2.	Die europäische Perspektive .....	116
5.4.	Methoden.....	120
5.4.1.	Erklärung.....	120
5.4.2.	Die europäische Perspektive .....	121
5.5.	Interne Qualitätssicherung.....	126
5.5.1.	Erklärung.....	126
5.5.2.	Die europäische Perspektive .....	126
5.6.	Entwicklung des Ausbildungsprogrammes.....	132
5.6.1.	Erklärung.....	132
5.6.2.	Die europäische Perspektive .....	133
6.	Praktische allgemeine Hinweise.....	142
7.	Anhang.....	147
7.1.	Soziale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen (AT).....	147
7.2.	Ausbildungsdokumentation (AT).....	148
7.3.	Dimensionen von Diversität (AT).....	150
7.4.	Work-Life-Balance-Rad (AT) .....	151
7.5.	Beispiel für die Beurteilung durch Dritte (BE) .....	154
7.6.	Fragebogen (IE).....	156



## 1. Einleitung

**Das Hauptziel des DITOGA-Projekts** besteht darin, die Qualität und Nachhaltigkeit von Angeboten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Sammlung relevanter Daten von Absolventinnen und Absolventen zu optimieren. Diese Daten geben den Berufsbildungseinrichtungen die notwendigen Informationen hinsichtlich des Erfolgs, aber auch hinsichtlich potenzieller Verbesserungsmöglichkeiten ihrer aktuellen Angebotsinhalte, wodurch es den Einrichtungen möglich ist, die Angebote an den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes anzupassen. Das umfasst sowohl Informationen zu berufsbezogenen Hard Skills, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen als auch die Bereiche Soft Skills und persönliche Einstellungen. Die Grundlage für die weitere Entwicklung und ein wichtiges Produkt im Projekt stellt die **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO1)** dar.

### DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO.1)

Die Berufsbildungseinrichtungen in Europa sind durch ihre Vielfalt in Bezug auf ihre Programme, methodischen Ansätze, sozioökonomischen und kulturellen Kontexte, die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen (insbesondere in Bezug auf benachteiligte Auszubildende) und die Anforderungen des Arbeitsmarktes gekennzeichnet. Um den praktischen Wert der weiteren DITOGA-Projektergebnisse sicherzustellen, identifizierten die Partner einerseits relevante Schlüsselfaktoren, die für Berufsbildungszentren erforderlich sind, um ihre Schulungsinhalte rasch an den tatsächlichen Bedarf des Arbeitsbereichs anpassen zu können, sowie die erforderlichen systemischen Rahmenbedingungen zur Umsetzung im Rahmen einer transnationalen investigativen Forschungsstudie.

Das umfasst beispielsweise relevante Soft Skills (persönliche, soziale, methodische Kompetenzen) und sinnvolle Aspekte des Berufslebens der Absolventinnen und Absolventen (z. B. Beförderung, Weiterbildung, Arbeitsplatzwechsel) sowie interne Prozesse der Qualitätssicherung und Entwicklung von Ausbildungsprogrammen.

Im Rahmen eines qualitativen methodischen Ansatzes wurden sowohl nationale Fokusgruppen, an denen Vertreterinnen und Vertreter aller Zielgruppen beteiligt waren, als auch Recherche-Arbeiten umgesetzt. Das Ergebnis ist eine detaillierte Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Leitlinien dazu, wie die gesammelten Daten zur ständigen Verbesserung der Ausbildungsprogramme beitragen können und wie die Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann.

Erstmals gibt es damit ein digitales Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen, das auf die Bedürfnisse von Bildungseinrichtungen zugeschnitten ist, und selbst auf universitärer Ebene steht die Entwicklung solcher Ansätze noch am Anfang. Dem gegenüber steht die sehr reale Nachfrage nach einem solchen System - ganz besonders hinsichtlich der stattfindenden digitalen und technologischen Revolutionen, die zu schnellen Veränderungen in den Arbeitsbereichen führen.

Das DITOGA-Projekt beschreitet damit neue Wege: Es entwickelt ein effizientes und widerstandsfähiges System für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen, das es Berufsbildungseinrichtungen ermöglicht, die Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Programme zu steigern, indem sie zeitnahe kontinuierlich an die sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden können. Die drei Kernprodukte des DITOGA-Projekts bieten den



Berufsbildungseinrichtungen genau diese Möglichkeiten. Die erforderlichen Daten werden von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung über eine App für Smartphones (IO2) eingegeben und anschließend von der Berufsbildungseinrichtung mit einer maßgeschneiderten Analysesoftware (IO3) ausgewertet und interpretiert, wodurch die technologischen Vorteile beider Instrumente kombiniert werden.

Darüber hinaus präsentiert die **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO1)** Richtlinien und eine fundierte Forschungsstudie zu den Schlüsselfaktoren, mithilfe derer Berufsbildungseinrichtungen die Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Ausbildungen optimieren können.



## 2. EU-Tracking-Strategien

Die Literaturrecherche für den transnationalen Bericht legte ihren Fokus auf in der EU bereits vorhandene Initiativen und Konzepte zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die unterschiedlichen Ansätze der einzelnen EU-Initiativen und -Konzepte wurden untersucht, um geeignete Parallelen für das DITOGA-Projekt auszumachen.

### 2.1. Eurograduate Pilot Survey

Als Folgemaßnahme zur EUROGRADUATE Feasibility Study soll die EUROGRADUATE Pilot Survey der Europäischen Kommission und den Ländern fundierte Nachweise hinsichtlich einer möglicherweise regelmäßig stattfindenden europaweiten Befragung unter Absolventinnen und Absolventen liefern. Das Projekt soll daher klare und konkrete Leitlinien dafür bereitstellen, wie eine solche umfassende Studie hochwertige Daten liefern kann, die in allen EU-Ländern vergleichbar sind und die Antworten auf Fragen von Interessengruppen auf nationaler und europäischer Ebene geben. Darüber hinaus liefert EUROGRADUATE qualitativ hochwertige Daten für die teilnehmenden Länder innerhalb der für die Pilotstudie festgelegten Grenzen.

Die EUROGRADUATE Pilot Survey wurde im Herbst 2018 in sechs Pilotländern (darunter Österreich) durchgeführt. Die Befragung richtet sich ein und fünf Jahre nach dem Abschluss an Absolventinnen und Absolventen, um deren kurz- und mittelfristige Entwicklung zu untersuchen. Die Kernthemen der EUROGRADUATE Pilot Survey sind: Arbeitsmarktrelevanz, Fertigkeiten, (internationale) Mobilität und demokratische Werte.

Das Pilotprojekt wird von der EUROGRADUATE-Partnerschaft durchgeführt: Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt (Maastricht), Deutsches Zentrum für Hochschulforschung und Wissenschaftsforschung (Hannover), Institut für fortgeschrittene Studien (Wien), DESAN Research Solutions (Amsterdam), cApStAn (Brüssel/Philadelphia), GESIS Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (Köln).

HER/IHS ist einer der drei führenden Partner und ist in enger Zusammenarbeit mit nationalen Forschungspartnern für die Durchführung der Befragung in den Pilotländern verantwortlich.<sup>12</sup>

### 2.2. Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE)

#### Die Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE)

Eurostat verbreitet die Daten der Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) über vier Hauptkanäle:

##### 1. Tabellen in der Online-Datenbank

Das Datenangebot von EU-AKE besteht zum größten Teil aus Tabellen, die in der Online-Datenbank von Eurostat unter dem Thema "Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Arbeitskräfteerhebung)" nach folgenden Kategorien veröffentlicht werden:

- AKE-Hauptindikatoren (eine Reihe spezifischer Ergebnisse der EU-AKE, die vierteljährlich aktualisiert werden)

<sup>1</sup> <https://www.ihs.ac.at/ru/higher-education-research/projects/eurograduate/>

<sup>2</sup> [www.eurograduate.eu](http://www.eurograduate.eu)



- Detaillierte vierteljährliche und jährliche AKE-Umfrageergebnisse
- Spezifische AKE-Themen
- Ad-hoc-AKE-Module <sup>34</sup>

2. Statistische Veröffentlichungen

3. Anonymisierte Datensätze für die Forschung

4. Maßgeschneiderte Auszüge für Tabellen, die in der Online-Datenbank nicht verfügbar sind

### Hauptindikatoren

Die Hauptindikatoren sind eine Sammlung der wichtigsten Ergebnisse der EU-AKE. Ziel der Hauptindikatoren ist es, wichtige Statistiken zum Arbeitsmarkt zu liefern.

The screenshot shows the Eurostat website interface. At the top, there is a search bar and navigation links for 'Legal notice', 'RSS', 'Cookies', 'Links', 'Contact', and 'English'. Below the search bar, there are tabs for 'News', 'Data', 'Publications', 'About Eurostat', and 'Help'. The main content area is titled 'EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT (LFS)' and 'MAIN TABLES'. It lists several categories of data:

- LFS main indicators (t\_lfsi)**
  - Population, activity and inactivity - LFS adjusted series (t\_lfsi\_act)
    - Jobless households - children (tps00181)
    - Jobless households by sex (tps00182)
  - Employment - LFS adjusted series (t\_lfsi\_emp)
    - Employment rate by sex, age group 20-64 (t2020\_10)
    - Employment growth by sex (tps00180)
    - Persons employed part-time - Total (tps00159)
    - Employees with a contract of limited duration (annual average) (tps00073)
  - Unemployment - LFS adjusted series (t\_une)
    - Total unemployment rate (tps00203) - Updated
    - Long-term unemployment rate by sex (sdg\_08\_40)
    - Harmonised unemployment by sex (teilm010) - Updated
    - Harmonised unemployment by sex - age group 15-24 (teilm011) - Updated
    - Harmonised unemployment by sex - age group 25-74 (teilm012) - Updated
    - Harmonised unemployment rate by sex (teilm020) - Updated
    - Harmonised unemployment rate by sex - age group 15-24 (teilm021) - Updated
    - Harmonised unemployment rate by sex - age group 25-74 (teilm022) - Updated
- LFS series - detailed annual survey results (t\_lfsa)**
  - Employment rate by educational attainment level (tepsr\_wc120)
  - Employed persons with a second job (tps00074)
  - Hours worked per week of full-time employment (tps00071)
  - Hours worked per week of part-time employment (tps00070)
  - Unemployment rates of the population aged 25-64 by educational attainment level (tps00066)
- LFS series - Specific topics (t\_lfst)**
  - Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regions (tgs00007)
  - Employment rate of the age group 20-64 by NUTS 2 regions (tgs00102)
  - Employment rate of the age group 55-64 by NUTS 2 regions (tgs00054)
  - Unemployment rate by NUTS 2 regions (tgs00010)
  - Long-term unemployment rate (12 months and more) by NUTS 2 regions (tgs00053)

At the bottom of the page, there are sections for 'News', 'Data', 'Publications', 'About us', and 'Opportunities', each with sub-links. The footer includes the Eurostat logo and the European Commission logo.

Eurostat-Übersicht

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/data/database>

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>



Eurostat stellt sicher, dass die Hauptindikatoren als Zeitreihen verwendet werden können. Im Allgemeinen sind die bereinigten Daten das Ergebnis von Korrekturen von Reihenbrüchen, der Schätzung fehlender Werte und der Abstimmung der EU-AKE-Daten mit anderen Quellen, hauptsächlich monatliche nationale Berechnungen und nationale Statistiken zur Arbeitslosigkeit. Für den Zeitraum vor 2005, als die EU-AKE in einigen Ländern nur jährlich durchgeführt wurde, sind die veröffentlichten Daten das Ergebnis einer Interpolation der verfügbaren jährlichen Daten in vierteljährliche Daten.

Die Hauptindikatoren der EU-AKE werden viermal im Jahr geschätzt und aktualisiert. Wenn ein Indikator sowohl in den Hauptindikatoren der EU-AKE als auch in detaillierten Erhebungsergebnissen (siehe EU-AKE-Daten) veröffentlicht wird, beispielsweise in Bezug auf die Arbeitslosenquoten, wird die Referenzzahl unter den Hauptindikatoren veröffentlicht. Alle Hauptindikatoren sind vordefiniert und Benutzerinnen/Benutzer können auf die Informationen in Form von Tabellen, Diagrammen und Karten zugreifen.

Die Erstellung der Hauptindikatoren (vierteljährliche Ergebnisse) basiert auf einem EU-AKE-Veröffentlichungskalender, der Transparenz in Bezug auf die Verfügbarkeit der Daten bietet und eine zeitnahe Veröffentlichung der Ergebnisse sicherstellt.

Die EU-AKE-Datenbank enthält detaillierte statistische Informationen.<sup>5</sup>

#### Dazu zählen

1. detaillierte vierteljährliche und jährliche EU-AKE-Ergebnisse
2. Spezifische AKE-Themen
3. Ad-hoc-AKE-Module

Darüber hinaus werden die Ergebnisse der EU-AKE auch in gedruckten oder elektronischen **statistischen Veröffentlichungen** über Arbeitsmarktstatistiken oder Sozialstatistiken verbreitet. Der Umfang dieser Veröffentlichungen ist begrenzt, da die traditionellen Veröffentlichungen nach 2002 eingestellt wurden.

Europa 2020<sup>6</sup> ist eine Strategie für Arbeitsplätze und intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum. Zwei der fünf Kernziele von Europa 2020<sup>7</sup> werden mittels AKE-Indikatoren überwacht (75%-Ziel für die Beschäftigungsquote 20 - 64; Anteil der Schulabbrecherinnen/Schulabbrecher unter 10 %; mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen sind Absolventinnen/Absolventen tertiärer Ausbildung). Europäische und nationale Ziele sind in den Datentabellen enthalten.

Die EU-AKE basiert wie alle Erhebungen auf einer Stichprobe der Bevölkerung. Die Ergebnisse unterliegen daher den üblichen mit Stichproben verbundenen Fehlern. Eurostat setzt grundlegende **Richtlinien** um, um die Veröffentlichung von Ergebnissen zu vermeiden, die statistisch unzuverlässig sind oder die Identifizierung einzelner Befragter ermöglichen könnten.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en)

<sup>7</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview>

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_%E2%80%93\\_data\\_and\\_publication#Data\\_for\\_researchers](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication#Data_for_researchers)



## 2.3. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Cedefop gehört zu den dezentralisierten Agenturen der EU. Cedefop wurde 1975 gegründet (1) und hat seit 1995 seinen Sitz in Griechenland. Es unterstützt die Entwicklung von Richtlinien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa und trägt zu deren Umsetzung bei. Die Agentur unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik.

Cedefop: Hilfe bei der Entwicklung geeigneter Richtlinien zur Bereitstellung der richtigen Fertigkeiten:

Warum ist das so wichtig?

Die Strategie Europa 2020 (2) ist ein Weg zu einem intelligenten, nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstum durch Wissen und Innovation, die eine Beschäftigungsquote von 75 % vorsieht.

Der Erfolg dieser Strategie hängt von den Fertigkeiten der europäischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ab. Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit den erforderlichen Fertigkeiten, um im Wettbewerb zu bestehen und qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen bereitzustellen.

Menschen brauchen die richtigen Qualifikationen, um Arbeit zu finden. Wenig oder nicht qualifizierte Menschen sind fast dreimal häufiger arbeitslos als Menschen mit hohem Qualifikationsniveau. In der EU haben etwa 75 Millionen Menschen, fast ein Drittel der Erwerbsbevölkerung, eine geringe oder keine Qualifikation. Zu viele junge Menschen, rund 15 %, gehen ohne Abschluss von der Schule ab.

Cedefop definiert auch acht Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen, Bürgerinnen-/Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck<sup>9</sup>

## 2.4. Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) zielt darauf ab:

---

<sup>9</sup><http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/4041\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf)  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/8083\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf)



- Erleichterung der Validierung und Anerkennung von in verschiedenen Systemen und Ländern erworbenen berufsbezogenen Fertigkeiten und Kenntnissen - anrechenbar für eine berufliche Qualifikation
- Attraktivierung des Wechsels zwischen verschiedenen Ländern und Lernumfeldern
- Steigerung der Kompatibilität zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen in Europa und den angebotenen Qualifikationen
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Vermittlung der Tatsache, dass jede berufliche Qualifikation bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse erfordert<sup>1011</sup>

---

<sup>10</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>  
<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en)



## 2.5. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

### Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR), der aus einem dreistufigen Graduierungssystem (Bachelor, Master und PhD) besteht, ist mit dem Europäischen oder Nationalen Qualifikationsrahmen kompatibel. Dies ermöglicht die automatische Zuordnung der erworbenen Abschlüsse zum EQR oder NQR.

Im Dezember 2004 erzielten Bildungsministerinnen/Bildungsminister aus 32 europäischen Ländern eine Vereinbarung (Maastricht Communiqué) zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmens. Der EQR versteht sich als Meta-Qualifikationsrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verbindet und so zu mehr Transparenz in der Bildungslandschaft beiträgt.

#### Hauptziele:

- Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität
- Unterstützung des lebenslangen Lernens

Jede Qualifikation in einem Land der Europäischen Union kann dem EQR zugeordnet werden. Der Rahmen besteht aus acht Bezugsebenen, die durch eine Reihe von Deskriptoren definiert werden. Jeder Deskriptor beschreibt Lernergebnisse, die erforderlich sind, um die einer bestimmten Stufe entsprechende Qualifikation zu erreichen. Die Lernergebnisse werden nicht direkt dem EQR zugewiesen, sondern zunächst der Ebene eines nationalen Qualifikationsrahmens, der dann mit der EQR-Ebene in Relation gesetzt wird.

#### Deskriptoren auf EQF-Ebene - Hauptelemente:<sup>12</sup>

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>theoretical</b> and/or</li> <li>• <b>factual</b></li> </ul>	In the context of EQF, skills are described as: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>cognitive</b> (involving the use of logical, intuitive and creative thinking)</li> <li>• <b>practical</b> (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments)</li> </ul>	In the context of the EQF, <b>responsibility and autonomy</b> is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility.

Deskriptoren auf EQR-Ebene <sup>13</sup>

<sup>12</sup> <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/5566\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf)

<sup>13</sup> <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>



## 2.6. Zusammenhänge mit länderspezifischen Initiativen

Länderspezifische Initiativen, die sich auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren zukünftige Karrierewege konzentrieren

### Österreich

Ehrlich gesagt gibt es in Österreich keine wirklichen Initiativen, die sich auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung konzentrieren. Wenn sie nach ihrer Ausbildung im jeweiligen Unternehmen nicht erwerbstätig bleiben, wird der weitere Karriereweg nicht erfasst. Sie werden nur erfasst, wenn sie arbeitslos werden und sich deshalb beim österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) registrieren. Berufsbildungseinrichtungen haben jedoch keinen Zugriff auf diese Daten. Darüber hinaus gibt es einen Versicherungsauszug der Krankenkasse. Dieser steht jedoch nur der betroffenen Person und, aufgrund der Registrierung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, dem zukünftigen Arbeitgeber zur Verfügung. Anhand dieses Auszuges ist ersichtlich, wie lange die jeweilige Person in verschiedenen Unternehmen gearbeitet hat; auch eine Lehre ist verzeichnet.

Darüber hinaus liegen statistische Daten der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) vor. Diese Daten zeigen jedoch nur, wie viele Personen in welcher Branche ausgebildet werden, wie viele von ihnen männlich oder weiblich sind und einen Vergleich zum Vorjahr. Des Weiteren gibt es Daten über die Gesamtzahl der Abschlussprüfungen in den Branchen und über die Anzahl der erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Absolventinnen/Absolventen. Daten, die zukünftige Karrierewege von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung abbilden, gibt es nicht.<sup>14</sup>

Darüber hinaus liefert die **Statistik Austria** zusätzliche Daten zu Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab 2017.<sup>15</sup>

### Belgien

#### Bruxelles Formation - Ulysses-Umfrage

Die "Ulysses-Umfrage" ist eine Befragung, die von Bruxelles Formation mithilfe von Telefoninterviews durchgeführt wurde. Bruxelles Formation ist eine öffentliche Ausbildungseinrichtung, die für die berufliche Ausbildung von Forscherinnen/Forschern, Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern in Brüssel zuständig ist. Die Ulysses-Umfrage ist eine Telefonbefragung, die die Karrierewege von Arbeitssuchenden im Jahr nach ihrer Ausbildung bei Bruxelles Formation abfragt. Diese Befragung gibt es seit 2004. Die Option der Telefonbefragung wurde bevorzugt, um sicherzustellen, dass die Befragten die Fragen tatsächlich verstehen. Die von Bruxelles Formation gesammelten Daten werden verwendet, um den sozialen Hintergrund der befragten Personen (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.) zu bestimmen. Bruxelles Formation prüft derzeit die Möglichkeit, das Tracking-System zu aktualisieren, indem verfügbare Verwaltungsdaten (zu Beschäftigung und Wiedereinstieg in Aus- oder Weiterbildung) zur Ergänzung der Umfragedaten genutzt werden. Dies würde die Befangenheit bei der Befragung sowie die Subjektivität der Antworten ausschließen.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>

<sup>15</sup> [https://www.statistik.at/web\\_de/nomenu/suchergebnisse/index.html](https://www.statistik.at/web_de/nomenu/suchergebnisse/index.html)  
[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html)

<sup>16</sup> [http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/12\\_decembre/ulyse\\_2017.pdf](http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/12_decembre/ulyse_2017.pdf)



## **Studie zur Arbeitsmarktintegration und zum Langzeittracking von Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Region Wallonien<sup>17</sup>**

### **Untersuchung der Bewegungen junger Menschen während und nach der Berufsbildung im französischsprachigen System der Region Brüssel. Zeitraum 2012-2014.**

Das METICES-ULB-Forschungszentrum führte über einen Zeitraum von zwei Jahren eine Studie über die Bewegungen junger Menschen durch, die an der CEFA Brussels und der efp zwischen 2003 und 2012 einen Abschluss gemacht hatten. Ziel dieser Studie war es, folgende Fragen zu beantworten: Wie viele Absolventinnen/Absolventen treten zu einem bestimmten Zeitpunkt in andere Lernpfade ein? Welches Profil haben junge Menschen, die sich für diese Wege entscheiden? Welche Wege bevorzugen sie? Wie sieht die Zukunft dieser jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt aus, nachdem sie diese Entwicklung abgeschlossen haben?

Die Studie ist innovativ, weil sie Daten aus verschiedenen Datenbanken verknüpft und interpretiert.<sup>18</sup>

### **VDAB-Schulabgängerinnen-/Schulabgängerstudie**

Die VDAB-Schulabgängerinnen-/Schulabgängerstudie bietet Einblicke in die Arbeitsmarktübergänge von Schulabgängerinnen/Schulabgängern in Flandern. Die Studie nutzt Verwaltungsdaten von VDAB, (Öffentliches Flämisches Arbeitsservice), der Abteilung für allgemeine und berufliche Bildung und SYNTRA, der Flämischen Agentur für unternehmerische Ausbildung. Die Studie untersucht die Gesamtbevölkerung der Schulabgängerinnen/Schulabgänger im gesamten flämischen Bildungssystem (also nicht nur die berufliche Bildung), einschließlich Absolventinnen/Absolventen und Schulabbrecherinnen/Schulabbrecher. Sie umfasst Schulabgängerinnen/Schulabgänger von der Sekundarstufe I bis zur Universität. Die Studie untersucht jedes Jahr einen Jahrgang von Schulabgängerinnen/Schulabgängern und stellt fest, ob sie sich während des Jahres nach dem Schulabschluss als Arbeitssuchende beim VDAB anmelden, ob sie nach einem Jahr immer noch als Arbeitssuchende gemeldet sind und ob sie sich in diesem Jahr abmelden (vorausgesetzt, sie haben in dieser Zeit Berufserfahrung gesammelt). Die im Jahr 2018 veröffentlichten Ergebnisse etwa untersuchten den Jahrgang, der im Juni 2016 von der Schule abgegangen war, und überprüft, ob die ehemaligen Schülerinnen/Schüler zwischen Juni 2016 und Juni 2017 als Arbeitssuchende registriert waren.<sup>19</sup>

### **Wirksamkeitsmessung von Syntra West**

Damit soll die Effektivität der durchgeführten Berufsausbildungen nach dem Abschluss überprüft werden. Was wird gemessen: Zahl/Prozentsatz der Absolventinnen/Absolventen, die sich innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss selbstständig gemacht haben, Berufsquote, Arbeitslosenquote, Erwerb neuer Kompetenzen und Löhne. Ergebnisse im niederländischen Bericht.

### **Bericht über die Karrierewege von qualifizierten Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

---

[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en)

<sup>17</sup> [https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/serviceseetr/methodo/recherches/recherches\\_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf](https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/serviceseetr/methodo/recherches/recherches_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf)  
<https://web.umons.ac.be/fr/alumni/lenquete-insertion-professionnelle/>

<sup>18</sup> <https://ccfee.be/fr/publications/alternance/2012-2014-etude-sur-les-trajectoires-des-jeunes-dans-les-dispositifs-bruxellois-francophones-d-alternance>

<sup>19</sup> <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2018.pdf>  
<https://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>



Da in Flandern relativ wenig darüber bekannt ist, konzentriert sich der Bericht auf die berufliche Karriere von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Unterschiedliche Berufsbildungsstufen werden auch in Bezug auf die Allgemeinbildung verglichen und diskutiert.<sup>20</sup>

### **Von der Universität Hasselt entworfener Fragebogen zum Tracking der Karrierewege von Absolventinnen/Absolventen (Hochschulbildung, nicht Berufsbildung) <sup>21</sup>**

#### **Finnland**

In Finnland gibt es mehrere Initiativen, die sich mit dem Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihre Karrierewege beschäftigen. Die Informationen sind meistens quantitativer Natur. Einige der Initiativen sind in Portalen zu finden, die Informationen oder Statistiken aus verschiedenen Quellen sammeln. Hier sind einige Beispiele:

#### **Vipunen**

Dies ist das Berichtsportal der Bildungsverwaltung. Das Ministerium für Bildung und Kultur und die finnische Nationalagentur für Bildung sind gemeinsam für den Inhalt verantwortlich.

Die Statistiken von Vipunen basieren auf Daten und Registern, die von der Statistik Finnland, dem Ministerium für Kultur und Bildung und der finnischen Nationalagentur für Bildung erhoben wurden. Die Statistiken und Indikatoren geben Auskunft über das Bildungswesen in einer Reihe von Bildungsbereichen, über die Arbeitsaufnahme von Auszubildenden nach Abschluss, über an Hochschulen durchgeführte Untersuchungen, über die Bildungsstruktur der Bevölkerung und über den sozioökonomischen Hintergrund von Auszubildenden.

Berichte über die Arbeitsaufnahme von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geben Auskunft über den Berufseintritt bzw. weitere Ausbildung und andere Aktivitäten von Absolventinnen/Absolventen in einem Zeitraum von ein, drei oder fünf Jahren nach Abschluss. Es liegen Daten für den Zeitraum 2009 - 2016 vor.<sup>22</sup>

#### **Das Beschäftigungsbulletin**

Es enthält Statistiken zur Arbeitslosigkeit, zu offenen Stellen und zur Entwicklung der Arbeitsvermittlungsdienste. Es enthält zum Beispiel Statistiken darüber, wie viele Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung arbeitslos sind. Das finnische Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung ist für den Inhalt verantwortlich. Die Statistiken werden monatlich aktualisiert. Die Daten stammen aus der Registrierung der Kundinnen/Kunden.<sup>23</sup>

#### **Statistik Finnland**

Sie kombiniert die erhobenen Daten mit eigenem Know-how und erstellt Statistiken und Informationen. Die Statistiken aus Finnland beschreiben beispielsweise Beschäftigungsverhältnisse während des Studiums von Studierenden, die eine weiterführende Ausbildung besuchen. Die Daten zur Beschäftigung von Studierenden werden durch die Kombination der personenbezogenen Daten

<sup>20</sup> [https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties\\_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt](https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt)

<sup>21</sup> [https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI\\_Vragenlijst\\_Opleiding\\_Alumni.pdf](https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf)

<sup>22</sup> <https://vipunen.fi/en-gb/vocational-education-and-training>

<sup>23</sup> [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT\\_Oct\\_2018\\_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT_Oct_2018_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



von Statistik Finnland mit den Daten der Beschäftigungsstatistik erstellt. Es werden keine Umfragen unter den Studierenden durchgeführt. Die Statistiken enthalten eine Vielzahl von Daten zur Ausbildung und Beschäftigung von Studierenden. Die Statistiken werden seit 1995 jährlich erstellt. Im Jahr 2005 wurde die Bevölkerungsstatistik so abgeändert, dass nur Auszubildende ab 18 Jahren erfasst werden.<sup>24</sup>

### **Informationsdienst für Bildungsmanagement Arvo**

Hierbei handelt es sich um ein maßgeschneidertes Datenerfassungssystem, mit dem standardisierte und vergleichbare bundesweite Bildungsdaten zur Wirkungsevaluierung erfasst werden. Eine der Arvo-Umfragen ist das Berufsbildungsfeedback für Auszubildende, die eine berufliche Qualifikation erworben haben.

Der Zweck dieser Befragung besteht darin, Feedback der Auszubildenden zur Art der Durchführung der Ausbildung zu erhalten. Die Antworten werden zur Verbesserung der Aktivitäten genutzt. Die Auszubildenden sollen die Fragen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen beantworten. Das Feedback wird anonym abgegeben und die Antworten werden nicht auf individueller Ebene berichtet. Alle Antworten werden in Gruppen von mindestens fünf Befragten berichtet. Die Auszubildenden werden während der Ausbildung zweimal gebeten, ein Feedback zur Berufsausbildung zu geben: zu Beginn und vor dem Abschluss der Ausbildung. In der Endphase der Ausbildung werden sie gebeten, abzuschätzen, was sie nach dem Abschluss der Ausbildung tun werden. Dazu gehört beispielsweise auch, ob sie einen Arbeitsplatz haben.<sup>25</sup>

### **Noch wichtiger ist das Tracking von Berufsschülerinnen/-schülern.**

Die Reform der Sekundarstufe II in Finnland im Jahr 2018 änderte die Finanzierung der Berufsbildung. Die Finanzierung umfasst strategische Finanzierung, Kernfinanzierung, leistungsorientierte Finanzierung und effizienzorientierte Finanzierung. Der Anteil der strategischen Finanzierung beträgt mindestens 4 % der Mittel für die berufliche Bildung. Der verbleibende Teil der Mittel für die berufliche Bildung wird auf einer Grundlage gewährt, nach der der Anteil der Grundfinanzierung 50 %, die leistungsorientierte Finanzierung 35 % und die effizienzorientierte Finanzierung 15 % beträgt.

In Zukunft wird die Finanzierung beispielsweise auf der Beschäftigung der Auszubildenden basieren, was zur effizienzorientierten Finanzierung zählt. Aus diesem Grund verfolgen die Behörden in Finnland die Beschäftigungssituation der Absolventinnen/Absolventen einen bestimmten Zeitraum nach dem Abschluss.<sup>26</sup>

## **Irland**

### **Tracking-Prozesse von Berufsbildungseinrichtungen**

Mit der Möglichkeit, Lernergebnisse systematisch auf einer einzigen nationalen Lernplattform zu erfassen, wurden schnell mehrere "Tracking" -Prozesse auf Anbieterebene entwickelt:

#### Erfassung der Lernergebnisdaten zu Kursende

Dabei werden alle verfügbaren Daten zum Zeitpunkt, zu dem die/der Auszubildende den Kurs abschließt, erhoben. Obwohl es sich dabei um ein weit verbreitetes Verfahren handelt, hat es einen offensichtlichen unmittelbaren Nachteil: Es gibt möglicherweise nur wenige Auszubildende, die bereits

<sup>24</sup> [http://www.stat.fi/til/opty/index\\_en.html](http://www.stat.fi/til/opty/index_en.html)

<sup>25</sup> [https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut\\_e\\_kysymyksen%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx](https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymyksen%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx)

<sup>26</sup> <https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>



am Ende der Ausbildung Angaben über ihren Arbeitsplatz oder eine weitere Ausbildung machen können.

In vielen Fällen dauert es möglicherweise etwas, um eine genauere Datenerfassung zu ermöglichen, da die Auszubildenden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch um Stellen bewerben bzw. noch nicht hinsichtlich einer weiterführenden Aus- oder Weiterbildung entschieden haben.

Dieser Effekt tritt insbesondere dann auf, wenn der Kurs über ein akademisches Jahr läuft wie beispielsweise die Post-Leaving-Certificate-Kurse. Oft stehen die tatsächlichen Pläne erst im folgenden September fest, wenn viele Weiterbildungs- und Hochschulstudiengänge beginnen.

#### Ad-hoc-Sammlung von Abschlussergebnissen

Viele Berufsbildungseinrichtungen sammeln Informationen mithilfe einer Reihe weniger genutzter "Ad-hoc"-Datenerfassungsmethoden. Dazu gehören das Sammeln von Daten bei Veranstaltungen wie Abschlussfeiern, bei denen die Absolventinnen/Absolventen gebeten werden, ihren Status zu aktualisieren. Andere Anbieter bitten auf ihren Webseiten ehemalige Absolventinnen/Absolventen, ihre Daten zu aktualisieren.

Im besten Fall ist die Antwortquote aus solchen Methoden mäßig und hinsichtlich der Art und Qualität der erfassten Daten nicht einheitlich. Darüber hinaus zeigt die Erfahrung, dass es keine einheitliche Standardprozedur zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt. Selbst innerhalb von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen scheint es erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Art der Informationen sowie dem Erhebungszeitpunkt und den Erhebungsmethoden zu geben. Auch innerhalb der Colleges und Ausbildungseinrichtungen scheint es Unterschiede hinsichtlich der Motivation einzelner Unterrichtender und Ausbilderinnen/Ausbilder zu geben, mit ihren Auszubildenden an Tracking-Prozessen teilzunehmen. Während einige sehr motiviert scheinen, mehr über den Weg ihrer ehemaligen Auszubildenden zu erfahren, sind andere das nicht.

#### Lokale Befragungen nach Ende des Kurses

Viele Anbieter bedienen sich telefonischer, postalischer oder E-Mail-Befragungen ehemaliger Auszubildender, die wenige Monate nach Ende des Kurses stattfinden. Diese Methode kann zwar einige wertvolle Daten erfassen, die Konsistenz des Ansatzes kann jedoch von Anbieter zu Anbieter variieren. Auch kann es manchmal schwierig sein, mit den Auszubildenden Kontakt aufzunehmen. Dies führt dazu, dass die Antwortrate und mit ihr die Anzahl der Daten manchmal niedrig ist. In einem Dokument von SOLAS 2018 mit dem Titel "*Grundlage für strategische Finanzierungs- und Planungsvereinbarungen*" schreibt der Autor Selen Guerin Folgendes:

*"... Es ist nicht immer einfach, an die ehemaligen Auszubildenden heranzukommen. SOLAS hat eine Pilotstudie mit drei ETB (Cork, Lois Offaly und Kerry) durchgeführt, in der es auch um das Tracking von Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach Abschluss des Kurses ging. Der Erfolg der Pilotstudie unterstützte eine viel umfassendere Studie zur Ergebnisevaluierung bei Absolventinnen/Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Obwohl die ETB "beste" Schätzungen in Bezug auf die Ergebnisse abgeben können, sind die Daten nicht für alle Absolventinnen/Absolventen der ETB und für alle Kurse verfügbar. Mit anderen Worten, die Daten sind unvollständig und können unzuverlässig sein, da die Informationen nicht verifiziert werden können."*

In der von der Abteilung für Bildung und Qualifikationen SOLAS veröffentlichten Weiterbildungsstrategie 2014 - 2019 wurde ebenfalls Folgendes festgestellt: <sup>4</sup>

*"Die Dateninfrastruktur rund um die berufliche Aus- und Weiterbildung ist insbesondere im internationalen Vergleich schwach. Es gibt eine verwirrende Vielzahl von Daten; eine Vielzahl von Datenerfassungssystemen; einen Mangel an systematischer Datenerhebung und -analyse auf*



*nationaler (und lokaler) Ebene; und einen begrenzten Einsatz von Daten bei der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen.<sup>27</sup>*

Diese Aussage wird durch die Vielfalt und den Umfang der Datenerfassung bestätigt, die sowohl innerhalb als auch über die nationalen ETB hinweg nachweisbar ist.

## Italien

Im Rahmen der Recherche in Italien fanden sich mehrere Berichte von verschiedenen Einrichtungen wie dem Ministerium für Bildung, Universität und Forschung und dem Institut für die Förderung der Berufsbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Isfol), die sich mit verschiedenen Aspekten des Berufsbildungssystems in Italien beschäftigen. Weiters gibt es einen Regionalbericht aus der Region Toskana, der die Bedeutung der Berufsausbildung in Bezug auf den Bedarf an digitalen Kompetenzen und die Professionalität für Unternehmen zum Inhalt hat.<sup>1</sup> Alle diese Berichte sind jedoch nicht speziell darauf ausgerichtet, den Karriereweg von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verfolgen. Es gibt jedoch zwei interessante Programme, die sich dieser Thematik widmen: AlmaLaurea und AlmaDiploma.

### AlmaLaurea

AlmaLaurea ist ein 1994 gegründetes interuniversitäres Konsortium von 75 Universitäten, das 90 % der Studierenden repräsentiert. Das Konsortium wird von den beteiligten Universitäten, vom Ministerium für Bildung, Universität und Forschung sowie von jenen Unternehmen und Einrichtungen, die die angebotenen Dienstleistungen in Anspruch nehmen, finanziert. Seit 2015 ist AlmaLaurea Mitglied von SISTAN, dem Nationalen Statistiksystem.

AlmaLaurea fragt jährlich nach einem, nach drei und nach fünf Jahren das Profil und den Beschäftigungsstatus von Hochschulabsolventinnen und -absolventen ab und stellt den Konsortiumsmitgliedern, dem MIUR und der italienischen Nationalagentur für die Bewertung der Universitäts- und Forschungssysteme (ANVUR) zuverlässige Dokumente und Datenbanken zur Verfügung, mit denen die Entscheidungsprozesse und die Planung der Schulungsaktivitäten, der Beratung und der Dienstleistungen unterstützt werden. Der Jahresbericht gibt genauere Auskunft über den Bildungs- und Beschäftigungsstatus von Absolventinnen und Absolventen nach einem, drei und fünf Jahren nach Abschluss, über die Perspektiven des Arbeitsmarktes und über den Zusammenhang zwischen dem Studium und den Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ergibt sich ein umfassendes und detailliertes Bild der Art der Arbeit, des Berufes, des Gehalts und der Zufriedenheit mit der geleisteten Arbeit, der jeweiligen Branche und der Nutzung der an der Universität erworbenen Fertigkeiten.<sup>28</sup>

### Außerdem

- verfolgt AlmaLaurea die Lernpfade der Absolventinnen und Absolventen und analysiert deren Charakteristika und Leistungen an der Universität und am Arbeitsmarkt, wodurch es möglich wird, verschiedene Universitäten und deren Kurse miteinander zu vergleichen;
- sammelt AlmaLaurea die Lebensläufe der Absolventinnen und Absolventen und stellt sie online zur Verfügung, um die Vermittlung von qualifizierten Arbeitsplätzen zu unterstützen;

<sup>27</sup>Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

<sup>28</sup> <http://www.almalaurea.it/>



- evaluiert AlmaLaurea den Bedarf öffentlicher und privater, italienischer und ausländischer Unternehmen und engagiert sich über AlmaLaurea Srl, einer durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik autorisierten Tochtergesellschaft des AlmaLaurea-Konsortiums, in der Arbeitsplatzvermittlung.

### AlmaDiploma

Die Erfahrungen von AlmaLaurea führten im Jahr 2000 zur Gründung von AlmaDiploma, das darauf abzielt, eine Brücke zwischen der Sekundarstufe, den Universitäten und dem Arbeitsmarkt zu bilden. Unter anderem...

- unterstützt AlmaDiploma den Zugang der Absolventinnen und Absolventen zur Arbeitswelt;
- unterstützt AlmaDiploma Unternehmen bei der Suche nach qualifiziertem Personal;
- informiert AlmaDiploma Schulen in Bezug auf die Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Angebote.

AlmaDiploma ist ein Schulverband, der die Sekundarstufe II bei der Evaluierung ihrer Ausbildungssysteme, bei der Gestaltung von Ausbildungsprogrammen und bei der Berufsberatung unterstützt. Zu AlmaDiploma, das vom Ministerium für Bildung, Universität und Forschung unterstützt wird, gehören 310 Sekundarschulen.

AlmaDiploma führt jedes Jahr Umfragen durch und **wertet** die interne und externe **Wirksamkeit der Sekundarbildung aus**. Diese Umfragen werden unter Schülerinnen und Schülern sowie Absolventinnen und Absolventen der mit AlmaDiploma verbundenen Bildungseinrichtungen durchgeführt:

- Profil der AlmaDiploma-Absolventinnen und -Absolventen: Durch die Verarbeitung der AlmaDiploma-Fragebögen, die von den Schülerinnen und Schülern kurz vor dem Abschluss ausgefüllt werden, werden die Merkmale und Leistungen der Absolventinnen und Absolventen analysiert und vergleichbar gemacht.
- Ergebnisse von AlmaDiploma-Absolventinnen und -Absolventen aus der Ferne. Diese Umfrage analysiert die Ergebnisse der Absolventinnen und Absolventen nach einem, drei und fünf Jahren nach dem Abschluss und ermöglicht die Evaluierung der Qualität der erworbenen Ausbildung. Die Umfrage ist besonders aussagekräftig, da die Schülerinnen und Schüler bereits an früheren Umfragen teilgenommen haben und Veränderungen festgestellt werden können. Wichtige Themen in diesem Bericht betreffen:
  - Evaluierung der schulischen Ausbildung;
  - Ergebnisse in Bezug auf Beschäftigung und Ausbildung;
  - Universitätsausbildung;
  - Nichtuniversitäre Ausbildung nach dem Abschluss;
  - Eintritt in den Arbeitsmarkt;
  - Merkmale der aktuellen Arbeit;
  - Merkmale des Unternehmens;
  - Löhne/Gehälter;
  - Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz;
  - Nutzen und Anforderungen hinsichtlich des Abschlusses in der aktuellen Arbeit.



Berichte ab dem Jahr 2003 können auf der AlmaDiploma-Webseite heruntergeladen werden.

Diese Berichte umfassen technische und Berufsbildungseinrichtungen, jedoch keine Einrichtungen, die durch die regionalen Behörden akkreditiert sind (Anbieter von regionalen Berufsausbildungen). Darüber hinaus geben die Berichte die Perspektive der Schulen sowie der ehemaligen Schülerinnen und Schüler wieder; Unternehmen werden nicht einbezogen.

### **Libretto Formativo del Cittadino**

Schließlich gilt es, noch eine weitere Initiative zu erwähnen: "Libretto formativo del Cittadino" legt den Fokus auf das Thema Kompetenzportfolio. Die Grundlage bildet eine allgemeine legislative Empfehlung (Gesetz 30 und Dekret 276 aus dem Jahr 2003), die auf der Konferenz des Staates und der Regionen operativ definiert wurde und somit ein Beispiel für die Koordinierung zwischen sozio-institutionellen Einrichtungen darstellt. Das "Libretto formativo del cittadino" ist ein Dokument, das in zwei Abschnitte unterteilt ist. Ein Abschnitt enthält eine Aufzeichnung der Berufs- und Ausbildungshistorie der jeweiligen Person, während der andere Abschnitt die Kompetenzen aufführt und diese Qualifikationen durch Zertifizierung legitimiert, wobei der Aufbau dem Europass-Portfolio ähnelt.

Im Jahr 2005 verlieh ein interministerieller Erlass (Erlass vom 10. Oktober 2005) dem Libretto den offiziellen Status und legte das Format fest. Das Libretto präsentiert sich als "Ausweis der Bürgerin/des Bürgers für die landesweite Mobilität basierend auf Lern- und Arbeitserfahrung".

#### Der für das Libretto definierte Prozess der Fertigkeitenüberprüfung umfasst vier Stufen:

- **Aufnahme und Beratung**

Bevor das Libretto detailliert eingeführt wird, informieren Expertinnen/Experten die jeweilige Person über die allgemeinen Merkmale und die Auswirkungen seiner Anwendung. Zu diesem Zeitpunkt sollte auch die Motivation der Person und die Art ihrer persönlichen Vorhaben angegeben werden.
- **Rekonstruktion der Erfahrungen und Kompetenzen der Antragstellerin/des Antragstellers**

In dieser Phase analysiert die Expertin/der Experte die Aus- und Weiterbildungshistorie, die Berufserfahrung und selbst erworbenen Kompetenzen der Person. Die Ergebnisse dieser Analyse und eine zusammenfassende Version davon werden in Kooperation mit der jeweiligen Person aufgezeichnet.
- **Vorlage von Nachweisen und Unterlagen zur "Unterstützung" der Rekonstruktion der individuellen Erfahrungen. Mögliche Nachweise sind:**
  - vom Bildungsministerium oder von den Regionen ausgestellte Bildungs- und Ausbildungsqualifikationen;
  - Zertifizierungen und Zeugnisse anderer Ausbildungsaktivitäten;
  - Unterlagen über die Berufserfahrung;
  - Kompetenzen, die im Gespräch eindeutig nachgewiesen werden.

Die Richtlinien erwähnen jedoch auch "Beispiele für geleistete Arbeiten". Die Expertinnen/Experten "fordern" dabei nicht einfach, sondern müssen den jeweiligen Personen dabei helfen, diese zu finden und vorzulegen.
- **Aufzeichnung der Daten und Informationen, die in das Libretto aufgenommen werden sollen, und deren Zusammenstellung.**



Diese Phase betrifft die Formalisierung der gesammelten Informationen. Infolgedessen bestimmt die Qualität dieses Prozesses weitgehend die Qualität des endgültigen Dokuments.

Das "Libretto del Cittadino" wird in den 21 italienischen Regionen unterschiedlich eingesetzt. In der Toskana ist es weit verbreitet und wird sogar in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verwendet.

## Spanien

In Spanien gibt es drei große Hindernisse hinsichtlich des erfolgreichen Trackings von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Erstens gibt es kein Gesetz, das das Tracking von Absolventinnen und Absolventen zwingend vorschreibt. Zweitens gibt es eine große Ungleichheit zwischen den Institutionen hinsichtlich der Verantwortlichen für den Prozess. Und drittens gab es in den bisher durchgeführten Studien zu diesem Thema keine Fragen zu Soft Skills und deren Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen.

In Spanien gibt es auf nationaler Ebene keinen strukturierten Ansatz für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Maßnahmen zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen werden auf regionaler Ebene festgelegt.

Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass Spanien eine parlamentarische Monarchie ist, die sich aus siebzehn *Comunidades Autónomas* (autonomen oder dezentralen Regionen) und zwei dezentralen Städten zusammensetzt. Diese sind weiter in fünfzig Provinzen unterteilt. Die Durchführung dieser Art des Trackings fällt in die Zuständigkeit der regionalen Verwaltungen, die eigene Gesetze, Pläne und Maßnahmen entwickeln.

**Problem 1:** In Spanien ist das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Universitätsabgängerinnen und -abgängern nicht verpflichtend, sondern lediglich eine Empfehlung.

In Spanien gibt es kein nationales Gesetz, das das Tracking von Absolventinnen und Absolventen obligatorisch macht. Auch wenn es sich um eine europäische Priorität handelt, bleibt es eine Empfehlung, und jede Region kann in dieser Angelegenheit ein Gesetz erlassen, oder nicht. Tatsächlich hat derzeit nur Asturien ein Gesetz eingeführt, das diese Art von Tracking zwingend vorschreibt.

**Probleme 2 und 3:** Das Tracking von Absolventinnen und Absolventen ist in Spanien stark fragmentiert.

Die Verantwortung für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Hochschulen zur Datengewinnung wird zwischen drei Arten von Einrichtungen aufgeteilt: den statistischen Instituten, den Bildungs- und den Beschäftigungsbehörden.

Um alles noch komplizierter zu gestalten, werden die relevanten politischen Befugnisse zur Gesetzgebung in diesen Bereichen auf die regionalen Verwaltungen in Spanien übertragen, was dazu führt, dass viele Institutionen mit unterschiedlichen politischen Maßnahmen, Instrumenten und Intensitäten vorgehen.

Was die statistischen Ämter anbelangt, ist das statistische System der Staatsverwaltung für die Erstellung amtlicher Statistiken für den spanischen Staat (zur Verwendung durch die Zentralregierung) sowie für die amtlichen Statistiken für das europäische Statistische System zuständig.

Darüber hinaus verfügt jede autonome Region angesichts der Verwaltungsstruktur Spaniens über ein eigenes statistisches System, das mit der Erstellung von Statistiken innerhalb ihres jeweiligen



territorialen Bereichs beauftragt ist. In jedem Fall sind diese Systeme durch ihre jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (Autonomiestatuten, statistische Gesetze und Pläne usw.) geregelt.

Dieser Rahmen führt dazu, dass keine relevanten Daten zur Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf Landesebene verfügbar sind.

Studien werden oft mit einer Verzögerung von zwei bis fünf Jahren veröffentlicht, und es gibt keine einzige Frage nach der Nützlichkeit oder Einsetzbarkeit der erworbenen Fertigkeiten. Daher ist es unmöglich, Rückschlüsse auf Soft Skills und Beschäftigungsfähigkeit zu ziehen.

Arbeitsverwaltung: Die staatliche Arbeitsverwaltung (SEPE) bildet neben den regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen das derzeitige nationale Arbeitsverwaltungssystem. Dieser Dienst besteht aus 20 Organisationen sowie aus kommunalen Körperschaften. Jeder von ihnen kann seine eigenen Gesetze, Subventionen, Programme und statistischen Programme vorlegen.

Derzeit ist SEPE die umfassendste und aktuellste Quelle für Tracking-Daten von Absolventinnen und Absolventen.

SEPE veröffentlicht den jährlichen Arbeitsmarktbericht<sup>29</sup> und den staatlichen Jugendarbeitsmarktbericht<sup>30</sup>.

Die regionalen Arbeitsverwaltungen veröffentlichen ähnliche Studien. Das Problem dabei ist, dass diese Stellen ihre Erhebungen weder mit einer signifikanten Stichprobe noch mit einem standardisierten Item-Satz durchführen. Sie veröffentlichen auch keine jährlichen Daten; einige Studien sind jedoch recht umfangreich.

Im Fall des Baskenlandes stammt die letzte Studie des baskischen Arbeitsvermittlungsdienstes (Lanbide) aus dem Jahr 2016 und untersucht die Absolventinnen und Absolventen aus dem Jahr 2015.

In Bezug auf Fertigkeiten werden Fragen zu schriftlichem und mündlichem Ausdruck, zu Teamarbeit, Führung, Entscheidungsfindung, Kreativität und zu Management- und IT-Fähigkeiten gestellt.

Problematisch dabei ist, dass die Schülerinnen und Schüler nicht wissen, worauf sich die einzelnen Fertigkeiten beziehen und was sie im Arbeitsalltag bedeuten. Daher ist diese Selbstbewertung nicht sehr realistisch. Es wäre vielleicht zweckmäßiger, Fragen anhand von Beispielen aus der Praxis zu stellen, und Fragen darüber, wie Absolventinnen und Absolventen bestimmte Situationen angehen, um besser einschätzen zu können, inwieweit und wie gut ein bestimmter Soft Skill im Alltag eingesetzt wird.

Es gibt auch Studien, die von anderen einschlägigen Gremien durchgeführt wurden, z. B. von (regionalen und lokalen) Wirtschaftsverbänden, aber all diese Studien basieren auf sehr kleinen Stichprobengrößen und sehr inkonsistenten Fragestellungen, sodass sie auf staatlicher Ebene wenig genutzt werden.

### Bildungsbehörden

In Spanien wird die Bildung vom Bildungsministerium gesteuert. Die regionalen Regierungen sind jedoch für die Verwaltung und Finanzierung der Bildungseinrichtungen in ihren Gebieten zuständig.

---

<sup>29</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3017-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf)

<sup>30</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3067-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf)



In Bezug auf die Berufsbildung gibt es zwischen den autonomen Regionen große Unterschiede hinsichtlich der Methodik und der Anpassung an neue Herausforderungen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung bietet über 150 Ausbildungszyklen in 26 Berufskategorien, wobei theoretische und praktische Inhalte auf die verschiedenen Berufsfelder zugeschnitten sind. Jede dieser Kategorien ist darauf ausgerichtet, Ausbildungen in den wichtigsten aufstrebenden und innovativen Berufsfeldern der Wirtschaft und damit in den Bereichen mit der höchsten Beschäftigungsfähigkeit anzubieten.

Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das erworbene Wissen nicht nur in die Praxis umsetzen, sondern sich auch an gesellschaftliche Veränderungen anpassen können. Hinsichtlich ihrer Zusammensetzung sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Haupttreiber des Wirtschaftswachstums. Sie sind für die Schaffung von zwei Dritteln der europäischen Arbeitsplätze verantwortlich. Um wettbewerbsfähig zu sein, benötigen KMU qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte. Diese steigende Nachfrage nach qualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften zu bewältigen, ist die größte Herausforderung für die Berufsbildung, die ihre Auszubildenden darauf vorbereiten muss, in die Berufe einzusteigen, die von Unternehmen heute und in der Zukunft gesucht werden. Die Zahl der Neueinstellungen ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die größten relativen Zuwächse verzeichneten verschiedene große Arbeitskategorien: Gastronomie, persönliche Dienstleistungen, Sicherheit und Vertrieb, Betrieb von Maschinen und Anlagen sowie wissenschaftliche und technische Expertinnen/Experten. Auf der anderen Seite hat die Wirtschaftskrise die Diskrepanz im Bildungsbereich vergrößert: Es gibt eine hohe Zahl von Arbeitslosen mit geringen Qualifikationen, die nicht in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden können. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass höhere Qualifikationen erforderlich sind oder sich der Bedarf auf andere Sektoren konzentriert. Es ist daher notwendig, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, was wiederum das Lernen am Arbeitsplatz sehr wichtig macht. Dies gilt umso mehr, wenn wir bedenken, dass technische Fachkräfte in der Geschäftswelt immer gesuchter werden.

Die baskische Berufsbildung gilt als eine der besten der Welt und wird von vielen Ländern als Modell verwendet. 2017 hat die EU die baskische Berufsbildung als Benchmark für das Bildungswesen in Europa ausgewählt. Die baskische Regierung erkannte, dass die Lehrmethoden vollständig umgestaltet werden mussten, um den Erwerb von Soft Skills zu unterstützen. Neben der Einführung der dualen Berufsbildung im Baskenland und den engen Beziehungen zu den Unternehmen, ist dieses Modell einzigartig, da es seine Ausbildungszyklen unter Verwendung der Ethazi-Methode in "Hochleistungszyklen" umwandelt.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es auf Landesebene nur sehr wenige aktuelle Daten zur Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt. Diese Daten berücksichtigen die Bedeutung von Soft Skills nicht. Wenn sich Studien darauf fokussieren, ist es offensichtlich, dass es wenig Konsens darüber gibt, welche Soft Skills erforscht werden, welche für die Unternehmen wertvoll sind und welche Ebenen in dieser Hinsicht jeweils erforderlich sind. Die erste Herausforderung besteht darin, die Konzeptualisierungen von Soft Skills zu klären und für jeden Soft Skill zu definieren, wie er erworben und wie er demonstriert werden kann.

Heutzutage unterstützen Institutionen in Spanien - trotz all der Vielfalt - den Erwerb von Fertigkeiten durch Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber die Auszubildenden sind nicht verpflichtet, sie im Zuge ihrer kostenlosen Ausbildung zu erwerben. Dies liegt daran, dass sie (abhängig vom Alter und der Reife der Auszubildenden) sich ihrer nicht bewusst sind und ihre Bedeutung nicht verstehen.

Darüber hinaus ist das Soft-Skills-Training sehr allgemein gehalten und nicht an unterschiedliche Stufen und Bedarfe angepasst - Metallarbeiterinnen/Metallarbeiter und Verkaufsleiterinnen/Verkaufsleiter



haben beispielsweise unterschiedliche Anforderungen in Bezug auf Kommunikation, Zeitmanagement oder Teamwork.

Unternehmen fordern Fachleute mit mehr Soft Skills an, wissen aber nicht, wie sie festlegen sollen, um welche Soft Skills es sich handelt oder auf welcher Ebene diese für einen bestimmten Posten erforderlich sind. Daher erscheinen Soft Skills am Ende selten als Anforderungen in Stellenangeboten. Schließlich sind die Lehrkräfte zwar gewillt, diese Fertigkeiten zu vermitteln, aber es ist schwierig, einen formalen Lebenslauf mit diesen neuen Soft Skills zusammenzustellen, auch wenn sie in einigen autonomen Regionen wie dem Baskenland intensiv darin ausgebildet werden.

#### **Erasmus-Projekte:**

In diesem Zusammenhang und aufgrund des Interesses der EU am Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, werden Erasmus+-Projekte in diesem Bereich immer wichtiger. Im Moment nimmt Spanien - zusätzlich zu dem gegenständlichen Projekt - an zwei weiteren teil.

#### **TRACKTION “ADVANCING GRADUATE TRACKING AND ALUMNI RELATIONS IN VET SCHOOLS” 2017**

TRACKTION<sup>31</sup> ist ein gemeinsames Vorhaben, das sich aus sechs Organisationen aus Spanien (2), Estland, Italien, den Niederlanden und Großbritannien zusammensetzt. In Bezug auf Expertise erreicht die Partnerschaft ein ausgewogenes Verhältnis, darunter drei Berufsschulen (Alfa College, PKHK, Cometa Formazione/Oliver Twist School), zwei zwischengeschaltete Organisationen, die Politik und Praxis auf regionaler Ebene verbinden (VALNALON und TKNIKA), sowie eine forschungsorientierte Einrichtung (Education & Employers Taskforce).

TRACKTION konzentriert sich auf die Verbesserung des Trackings von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf institutioneller Ebene. Unter Tracking werden hier allgemein alle systematischen Ansätze verstanden, die Berufsbildungseinrichtungen einsetzen, um Informationen über Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich ihres Lernfortschritts, erworbener Fertigkeiten, erworbener Fähigkeiten, Wahrnehmungen, Einstiegsmöglichkeiten, Selbständigkeit oder Weiterbildung zu erfassen.

#### **ON TRACK<sup>32</sup> ‘TRACKING LEARNING AND CAREER PATHS OF VET GRADUATES, TO IMPROVE QUALITY OF VET PROVISION’ 2018:**

Spanien beteiligt sich an diesem Projekt über POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP, eine subventionierte private Berufsschule und Sekundarschule im Baskenland.

Das Projekt "On Track" trägt zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs bei und sammelt relevante Daten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. "On Track" entwickelt, evaluiert und implementiert ein Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Berufsschulen.

---

<sup>31</sup> <https://tracktionerasmus.eu/>

<sup>32</sup> <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2018-1-SK01-KA202-046331>



## Einbindung von EU-Initiativen und -Konzepten in länderspezifische Initiativen

### Österreich

Da es kaum länderspezifische Initiativen gibt, besteht auch kein oder nur ein geringer Bezug zu relevanten EU-Initiativen. Dennoch werden CEDEFOP-, ECVET- und EQR-Konzepte verwendet und angepasst, jedoch nicht in Bezug auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

### Belgien

Die Initiativen stehen für sich, aber einige davon werden in diesem Bericht mit anderen EU-Initiativen diskutiert und verglichen: 'Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States - Final Report.'<sup>33</sup>

### Finnland

Einige der oben genannten Initiativen beziehen sich auch auf die EU-Ebene, beispielsweise auf Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) und Eurostat (Statistisches Amt der Europäischen Union).

### Irland

Als Teil der Datenerhebungsanforderungen im Rahmen von Programmen, die aus dem europäischen Sozialfonds finanziert werden, müssen Daten zum Profil der teilnehmenden Auszubildenden sowie Angaben zu den Arbeitsmarktergebnissen sowie zu den Zertifizierungsergebnissen und Finanzinformationen zu Arbeitsmarktprogrammen und zu Ausbildungsmaßnahmen bereitgestellt werden. In Artikel 122 (3) der Verordnung (EG) Nr. 1303/2013 (Verordnung über gemeinsame Bestimmungen oder CPR) heißt es:

*"Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ... jeder Informationsaustausch zwischen den Begünstigten und einer Verwaltungsbehörde, einer zertifizierenden Behörde, einer Prüfbehörde und zwischengeschalteten Stellen über elektronische Datenaustauschsysteme erfolgen kann."*

In Artikel 125 (2) dieser Verordnung heißt es ferner, dass eine *Verwaltungsbehörde*<sup>34</sup>

*Sie "müssen ein System einrichten, in dem Daten zu jeder für Überwachung, Evaluierung, Finanzverwaltung, Überprüfung und Audit erforderlichen Vorgänge erfasst und in computerisierter Form gespeichert werden, einschließlich ggf. Daten zu einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmern an Vorgängen."*

Darüber hinaus heißt es in dieser Verordnung der Gemeinsamen Bestimmungen in Artikel 126 (d) über *zertifizierende Einrichtungen*:<sup>35</sup>

<sup>33</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en)

<sup>34</sup> ein nationales Ministerium, eine regionale Behörde, ein lokaler Rat oder eine andere öffentliche oder private Einrichtung sein kann, die von einem Mitgliedstaat benannt und genehmigt wurde. Von den Verwaltungsbehörden wird erwartet, dass sie ihre Arbeit nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung durchführen.

<sup>35</sup> Eine zertifizierende Stelle ist dafür verantwortlich, die Genauigkeit und Richtigkeit der Ausgabenerklärungen und Zahlungsaufforderungen zu gewährleisten, bevor sie an die Europäische Kommission gesendet werden. Die Verwaltung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, des Europäischen Sozialfonds und des

"Es muss sichergestellt sein, dass es ein System gibt, in dem Buchhaltungsdatensätze für jeden Vorgang in computerisierter Form aufgezeichnet und gespeichert werden und das alle für die Erstellung von Zahlungsanträgen und Konten erforderlichen Daten unterstützt."

In diesem Zusammenhang hat jedes der 16 Education and Training Boards (ETB) in Irland Verpflichtungen (mit zugehörigen operativen Leitlinien) im Rahmen des ESF-Programms für Beschäftigungsfähigkeit, Inklusion und Lernen 2014-2020<sup>36</sup>. Diese Verpflichtungen umfassen die Meldung sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Daten. Der bisherige Prozess wird jährlich durch einen Datenupload aus dem ETB-Programm und dem Learner Support System (PLSS) abgeschlossen. PLSS ist eine nationale Softwareplattform, die von den ETBs eingesetzt wird. Es ist eine webbasierte Live-Datenbank mit ETB-Kursen und -Teilnehmerinnen/-Teilnehmern, auf die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Abteilung für Beschäftigung und Soziales<sup>37</sup> zugreifen können, die dann Personen an ETB-Kurse verweisen können.

Artikel 111 der Verordnung über gemeinsame Bestimmungen enthält die spezifischen Fristen für die Übermittlung der jährlichen Durchführungsberichte (AIRs) an die Europäische Kommission. Die Bereitstellung von AIRs an die Kommission gemäß diesen Fristen wird strikt durchgesetzt; eine nicht fristgerechte Übermittlung von AIRs könnte negative Auswirkungen auf das Programm haben und verhindern, dass Irland seine Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds vollständig in Anspruch nehmen kann.

Im Allgemeinen muss die Verwaltungsbehörde den AIR bis zum 31. Mai des folgenden Kalenderjahres einreichen. Für die AIRs der Jahre 2017 und 2019 gilt der 30. Juni als Frist.

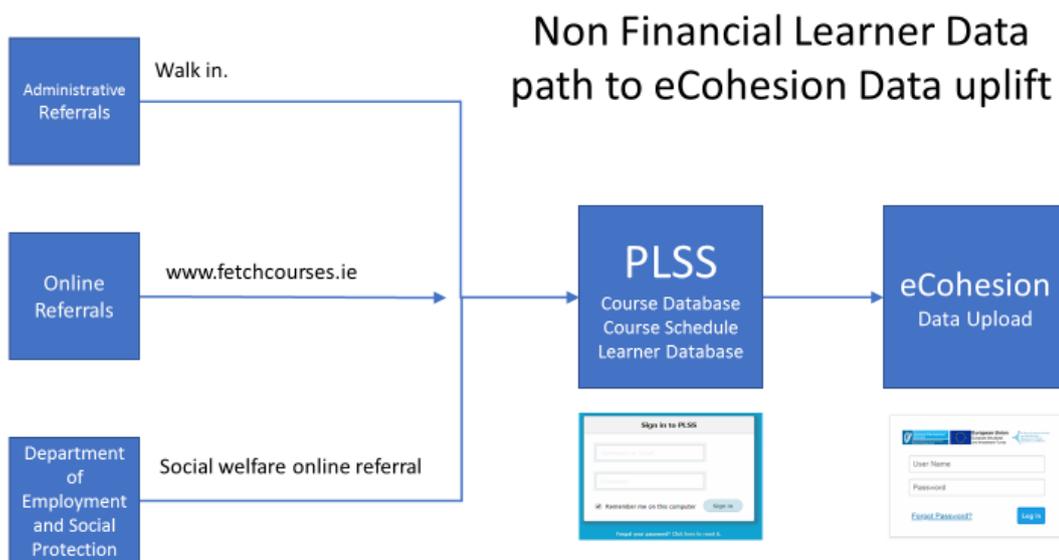


Abbildung 1

Das große eCohesion-Projekt der Kommission sollte den Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der EU-Politik für Kohäsion und ländliche Entwicklung reduzieren.

Kohäsionsfonds erfolgt gemeinsam mit den Mitgliedsländern, Regionen und anderen zwischengeschalteten Stellen.

<sup>36</sup> <https://www.esf.ie/en/Regulations-Guidance/Guidance/>

<sup>37</sup> [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie)



eCohesion sollte sicherstellen, dass die Empfänger der Strukturfonds im Rechtsrahmen 2014-2020 einen rechtsverbindlichen, vollständig elektronischen und papierlosen Austausch mit den diese Fonds verwaltenden Stellen (auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene) nutzen können.

In diesem Zusammenhang gibt es in jeder der 16 ETBs mindestens einen oder mehrere registrierte eCohesion-Benutzer, die mit dem Hochladen von finanziellen oder nicht finanziellen Daten beauftragt sind. Bei den nicht finanziellen Daten werden diese zuerst in eine lokale Datei exportiert, bevor sie auf die eCohesion-Website hochgeladen werden.

### Italien

In den italienischen Programmen AlmaLaurea und AlmaDiploma werden keine EU-Tools oder EU-Konzepte eingesetzt. In mehreren Berichten finden sich jedoch Vergleiche mit anderen EU-Ländern/-Statistiken. Die "Libretto Formativo del Cittadino" folgen derselben Logik wie die Europass-Dokumente.

### Spanien

Europäische Konzepte werden im Rahmen von staatlichen Initiativen eingesetzt und folgen den Richtlinien von Cedefop usw. Die Entwicklung koordinierter Initiativen steckt jedoch noch in den Kinderschuhen und nur die beiden vorgenannten Erasmus+-Projekte sind auf einen EU-Fokus ausgerichtet; die übrigen Projekte wurden vor dem Interesse Europas an der Durchführung dieser Art von Tracking ins Leben gerufen. Es wird daher einige Zeit dauern, sie entsprechend anzupassen.

Die Ethazi-Methodik lehnt sich zwar an die EU-Richtlinie an, ist jedoch kein Tracking-System an sich. Im Entwurf des baskischen Berufsausbildungsplans wurde die Notwendigkeit der Datenerhebung und die Schaffung eines Big-Data-Tools zur Steigerung der potenziellen Kapazität aufgenommen.



### 3. Empirische Untersuchung

#### 3.1. Einleitung

Im methodischen Rahmen der nationalen Fokusgruppen in jedem Partnerland wurden zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Berufsbildungseinrichtungen gebeten, ihre professionellen Sichtweisen zu den Schlüsselfaktoren und den jeweiligen Anforderungen auszutauschen, die für die kontinuierliche und flexible Anpassung ihrer Ausbildungsprogramme an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsfeldes erforderlich sind. Zusätzlich wurden fünf Unternehmensvertreterinnen/-vertreter pro Land in die Fokusgruppen eingeladen, um aus erster Hand über die Anforderungen der Arbeitswelt über den Bildungshorizont hinaus zu informieren. Die befragten Unternehmen reichten von kleinen- bis mittleren Unternehmen (KMU) bis zu international tätigen Unternehmen, die ein breites Spektrum von Branchen abdeckten.

Insgesamt waren 91 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung und Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen an den Fokusgruppen beteiligt.

Diese Fragebögen bildeten die Grundlage für eine Untersuchung dahingehend, inwieweit Lehrlinge, Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihre Ausbildungen abgeschlossen haben, ihre erworbenen Fertigkeiten bei der Arbeit richtig einsetzen können. Wie unter den DITOGA-Projektpartnern vereinbart, wurden die Fragebögen in fünf Cluster unterteilt, die jeweils vier Fragen zu Lehrlingen, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und ihren Leistungen in der Arbeitswelt enthalten.

Die Umfragen wurden auf der Grundlage des von der Projektpartnerschaft entwickelten Beispiels durchgeführt:

<b>A EMPLOYMENT</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
A1. Can the apprentices/trainees/new workers adapt to the job requirements/job profile?					
A2. Can the apprentices/trainees/new workers identify unique selling propositions (USP) about themselves? Can they differentiate from others <u>in order to</u> convince?					
A3. Can the apprentices/trainees/new workers portray themselves and their competences professionally in front of employers?					
A4. Do the apprentices/trainees/new workers have a clear understanding of the tasks/knowledge, skills, competences required by the occupation?					
Additional remarks:					



<b>B SOCIAL INTERACTION</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
B1. Do the apprentices/trainees/new workers take initiative?					
B2. Do the apprentices/trainees/new workers seem to be openminded and willing to improve?					
B3. Are the apprentices/trainees/new workers punctual and are willing to follow break times and working hours?					
B4. Are the apprentices/trainees/new workers able to co-operate and cope with feedback/criticism? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					
<b>C SELF PERCEPTION</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
C1. Do the apprentices/trainees/new workers ask questions when they are unsure? Are they afraid of admitting uncertainty?					
C2. Do the apprentices/trainees/new workers seem aware of their own strengths and weaknesses?					
C3. Can the apprentices/trainees/new workers clearly express what they like and dislike about the tasks and profession?					
C4. Are the apprentices/trainees/new workers able to estimate their own abilities realistically? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					



<b>D WORK ENVIRONMENT</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
D1. Are the apprentices/trainees/new workers capable of dealing with the demands of the physical environment (height, heat, cold, noise, isolation,)?					
D2. Do the apprentices/trainees/new workers have a realistic understanding of the demands of the workplace?					
D3. Do the apprentices/trainees/new workers recognise and adapt to the values of the company?					
D4. Do the apprentices/trainees/new workers interact with customers appropriately and in a good manner?					

Additional remarks:

**Please, name the top three attributes apprentices/trainees/new workers should have to be part of a successful team.**

1.

2.

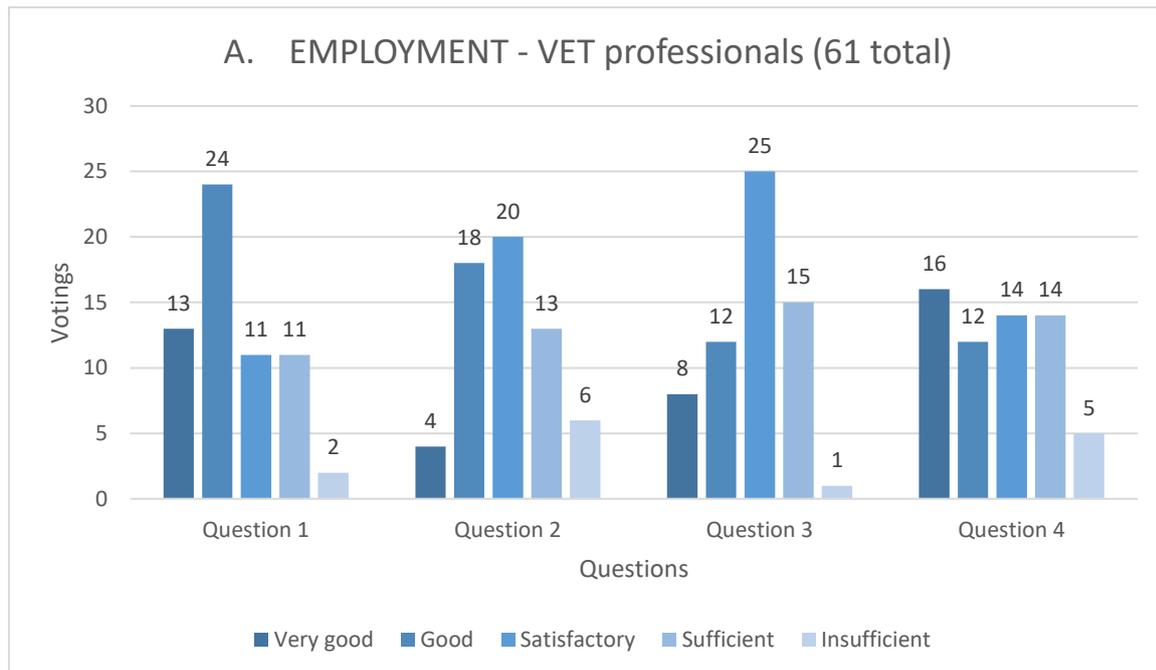
3.

## 3.2. Derzeitige Situation der Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa

### 3.2.1. Beschäftigung

#### 3.2.1.1. Die europäische Perspektive

Dies war die erste Kategorie, die von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung beantwortet wurde. Die allgemeine Evaluierung zeigt die folgenden Ergebnisse:



#### **A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?**

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in allen Partnerländern beantworten diese Frage sehr positiv. 24 Personen antworteten mit *gut*, 13 Personen bewerteten sie mit *sehr gut* und zwei Personen gaben die Bewertung *nicht ausreichend* ab. 11 Personen kreuzten *zufriedenstellend* und *ausreichend* an.

*“Im Rahmen ihrer Ausbildung wurden sie auf unterschiedliche Aufgaben in verschiedenen Umgebungen vorbereitet.” FI*

*“Die Anpassung an die beruflichen Anforderungen hängt stark von der Motivation ab.” AT*

#### **A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?**

Die Antworten auf diese Frage zeigen, dass sich die Zielgruppe nicht wirklich bewusst ist, wie sie sich von anderen unterscheiden kann, um zu überzeugen: 20 Befragte antworteten nur mit *zufriedenstellend*. Im Gegensatz dazu wird die Frage von vier Personen mit *sehr gut* bewertet und von



6 Personen mit *nicht ausreichend*. 18 Personen antworten mit *gut*, während 13 Personen mit *ausreichend* antworten.

*“Es hängt auch von ihrem Charakter ab.” IT*

*“Sie sind dazu in der Lage, müssen jedoch gut ausgebildet werden, um sich klar ausdrücken zu können.” IE*

### **A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?**

Auch in Bezug auf die Darstellung von Kompetenzen hält die Mehrheit der Beschäftigten in der Berufsbildung (25) dies für nur *zufriedenstellend*. Acht Personen haben ein *sehr gutes* Bild und zwölf Personen ein *gutes* Bild. Darüber hinaus bewerteten 15 Personen diese Frage mit *ausreichend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

*'Die meisten von ihnen haben Schwierigkeiten, dies zu tun, da sie sich ihrer Kompetenzen oft nicht bewusst sind oder sie nicht beschreiben können.' ES*

*'In den meisten Fällen ist es eine Frage der verbalen Fertigkeiten. Natürlich ist es auch eine Frage des Bildungshintergrunds.' AT*

### **A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?**

Bei der Auswertung dieser Frage ist kein eindeutiger Trend erkennbar und das Gesamtergebnis ist sehr inkonsistent. *Sehr gut* wurde von 16, *gut* von zwölf, *zufriedenstellend* und *ausreichend* von jeweils 14 und *nicht ausreichend* von fünf Personen angekreuzt.

*“Junge Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen über viele Fertigkeiten, sind sich jedoch ihrer verborgenen Kompetenzen nicht bewusst - zumindest drücken sie das nicht aus.” FI*

*“Es hängt sehr stark vom erforderlichen Fertigniveau ab.” BE*

## **3.2.1.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?**

In **Österreich** hat die Zielgruppe den Antworten der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zufolge Schwierigkeiten, sich an die beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anzupassen, da fünf von zehn Personen diese Frage mit nur *ausreichend* bewerteten. Zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vergaben den Wert *gut* und drei *zufriedenstellend*.

In **Belgien** wurde diese Frage positiver beantwortet: Zehn von zehn Personen sind der Meinung, dass sich die Zielgruppe *gut* anpassen kann.



Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung in **Finnland** sind der Ansicht, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Arbeitsanforderungen/dem Berufsprofil *ziemlich gut* (8 Personen) oder *zufriedenstellend* (2) anpassen. Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung sind der Meinung, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein klares Verständnis für die Aufgaben und Kenntnisse haben, die der Beruf erfordert.

100 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** ist der Ansicht, dass sich die Zielgruppe *sehr gut* anpassen kann.

In **Italien** gibt es kein einheitliches Bild in Bezug darauf, ob sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den neuen Arbeitsanforderungen *leicht* anpassen können. Sechs Teilnehmerinnen/Teilnehmer *stimmen sehr zu*, zwei sagen, diese Fertigkeit sei *zufriedenstellend* und zwei sagen, sie sei *ausreichend* entwickelt. Eine befragte Person sagte, es sei schwer einzuschätzen, da sie als Lehrkraft die Schülerinnen/Schüler nur im Klassenzimmer bewerten könne.

Die Anpassung an das Berufsprofil scheint in **Spanien** nicht so gut zu funktionieren. Vier Personen bewerteten dies als *zufriedenstellend*, vier als *ausreichend* und zwei Personen sogar als *nicht ausreichend*.

## **A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?**

In **Österreich** wird diese Frage von 60 % der Befragten mit *ungenügend* und von weiteren 20 % mit *ausreichend* bewertet. Die Erfahrung zeigt, dass dies bei der Arbeit mit der Zielgruppe eine große Herausforderung darstellt, da die Auszubildenden nicht gewöhnt sind, sich im Arbeitsalltag von anderen zu unterscheiden. Dass es jedoch für manche Auszubildende etwas einfacher sein könnte, zeigt die Tatsache, dass zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter diese Frage mit befriedigend einstufen.

Von sechs Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Belgien** wird dieser Punkt mit *ausreichend* bewertet, wohingegen ihn vier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit *gut* bewerten.

Auf der anderen Seite variieren die Meinungen hinsichtlich des Alleinstellungsmerkmals der Auszubildenden und ihrer Fähigkeiten, ihre Kompetenzen darzustellen, in **Finnland** und reichen von *ausreichend* bis *gut*. Acht Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung sagen, dass es zwischen den Auszubildenden einen großen Unterschied gibt. Sie haben Schwierigkeiten, über ihre Alleinstellungsmerkmale zu berichten und ihre beruflichen Fertigkeiten zur Geltung zu bringen.

Das Bild in **Irland** ist positiver: Vier Personen in **Irland** bewerten diesen Punkt mit *sehr gut*, sechs Personen mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.

Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** betrachten die Fähigkeit der Auszubildenden, sich von anderen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu unterscheiden, als ziemlich gut (sechs Personen gaben Bewertungen *zwischen gut und befriedigend*, vier Personen vergaben die Bewertung *ausreichend*).

Die Fähigkeit, sich von anderen zu unterscheiden, wurde als *ausreichend* von vier und als *zufriedenstellend* von drei Befragten in **Spanien** bewertet. Drei Personen haben ein *ziemlich gutes* Bild in Bezug auf diesen Punkt.

## **A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?**



Sechs von zehn Personen in **Österreich** bewerteten dies als *zufriedenstellend*, zwei als *ausreichend* und eine Person als *nicht ausreichend*. Eine Person bewertete dies mit *gut*. Realistischerweise ist es für die Zielgruppe jedoch schwierig, sich und ihre Kompetenzen, ohne ständige berufliche Aus- und Weiterbildung professionell zu präsentieren.

In **Belgien** haben die Befragten ein etwas positiveres Bild: Sechs Personen antworteten mit *gut*, vier Personen mit *zufriedenstellend*.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in **Finnland**, wo 40 % der Meinung sind, dass die Auszubildenden ihre Kompetenzen *gut* darstellen. 30 % bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend* und weitere 30 % mit *ausreichend*.

In **Irland** bewerten 80 % diese Frage mit *sehr gut*, während eine Person die Bewertung *gut* und zwei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* abgaben.

In **Italien** bewerten sechs Personen die Fähigkeiten der Auszubildenden und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sich vor einer Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber professionell darzustellen, mit *zufriedenstellend*. Weitere vier Personen vergaben die Bewertung *ausreichend*.

In **Spanien** ist der Trend ähnlich: Sechs Personen bewerten diese Frage ebenfalls mit nur *ausreichend* und vier Personen bewerten sie mit *zufriedenstellend*.

#### **A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?**

Auch diese Frage wird von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in **Österreich** als eher negativ eingestuft: Drei Personen sind der Ansicht, dass das Verständnis der Zielgruppen dahingehend, was für den Beruf erforderlich ist, *ausreichend* ist; fünf Personen bewerten dies sogar als *unzureichend*. Interessant ist, dass es hier von Personen, die auf dem Land arbeiten, mit einmal *gut* und einmal *zufriedenstellend* bessere Bewertungen gibt.

In **Belgien** wurde diese Frage wiederum positiver bewertet: Sieben Personen vergaben die Bewertung *sehr gut* und drei Personen die Bewertung *gut*.

Sechs Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** weisen darauf hin, dass vor allem junge Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen möglicherweise kein klares Verständnis hinsichtlich ihrer Fertigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse haben. Junge Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen manchmal über viele Fertigkeiten, sind sich jedoch ihrer verborgenen Kompetenzen nicht bewusst - zumindest drücken sie das nicht aus. Einfacher ist das für diejenigen, die bereits Berufserfahrung haben und damit vielleicht auch über ein besseres Verständnis von sich selbst verfügen. Ältere Personen und Personen mit Berufserfahrung tun sich für gewöhnlich leichter, ihre Fertigkeiten zu erkennen; sie verstehen oft das Berufsleben allgemein besser. Je jünger die Auszubildenden sind, desto weniger werden sie die Anforderungen eines bestimmten Berufs verstehen. In der Regel sind sich reifere Auszubildende (Erwachsene) ihrer Kompetenzen bewusster.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** haben eine sehr positive Einstellung hinsichtlich dieser Frage. Neun Personen gaben die Bewertung *sehr gut*, eine Person die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

Im Gegensatz dazu bewerteten sechs von zehn Personen in **Italien** das Verständnis in Bezug auf die berufsbedingten Aufgaben, Fertigkeiten und Kenntnisse mit *zufriedenstellend*. Vier Befragte vergaben die Bewertung *ausreichend*.

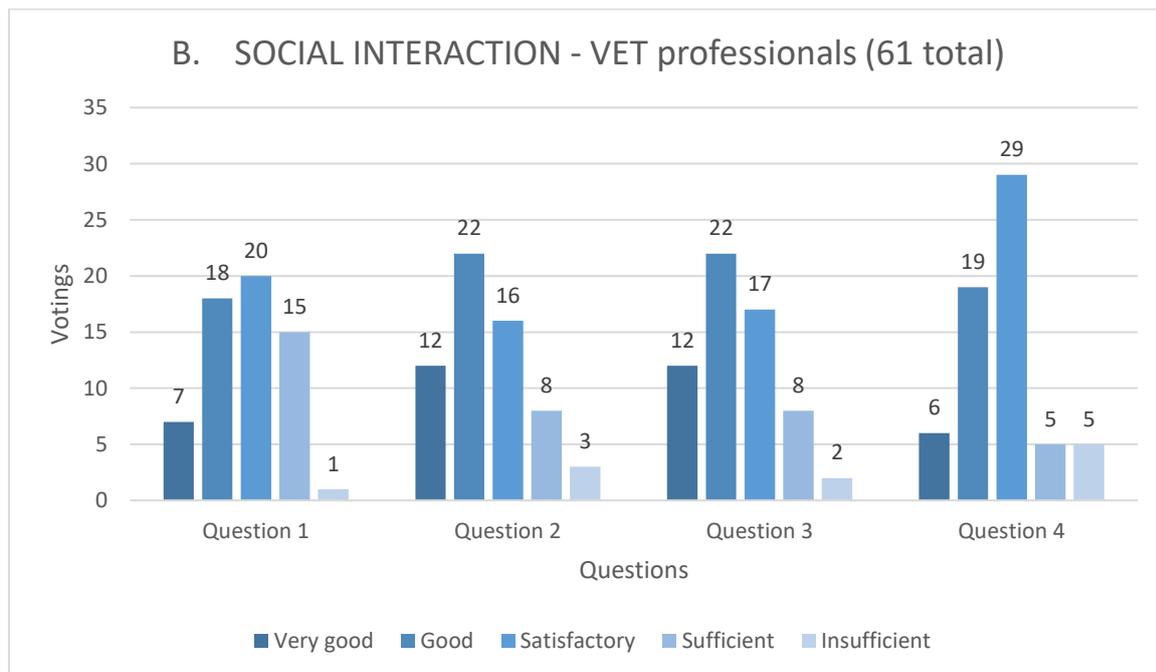


Dies wird auch in **Spanien** bestätigt: 70 % der Befragten vergaben hier die Bewertung *ausreichend*. Nur 20 % vergaben *zufriedenstellend* und 10 % *gut*.

### 3.2.2. Soziale Interaktion

#### 3.2.2.1. Die europäische Perspektive

In der zweiten Kategorie zeigen sich die folgenden Gesamtergebnisse:



#### **B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?**

Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung bewerten diese Frage mit *sehr gut*, jedoch eine Person mit *nicht ausreichend*. 53 Befragte geben Bewertungen von *gut* (18) bis *ausreichend* (15); den höchsten Anteil hat die Bewertung *zufriedenstellend* (20). In den meisten Fällen hängt es von der ausgeführten Arbeit ab.

*“Initiative zu ergreifen, hängt auch vom sozio-pädagogischen Hintergrund ab.” AT*

*“Manchmal vermeiden junge Leute das, weil sie Angst haben, etwas falsch zu machen.” BE*

#### **B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?**

Die Mehrheit hat offensichtlich ein ziemlich positives Bild: Zwölf Personen geben die Bewertung *sehr gut*, 22 *gut* und 16 *zufriedenstellend* ab. Acht Personen bewerten hier jedoch nur mit *ausreichend* und sogar drei Personen mit *nicht ausreichend*.

*“Viele von ihnen wollen sich selbst verbessern.” FI*



*“Insbesondere Teenager sind bereit, sich zu verbessern, wenn sie einen Sinn darin erkennen, was sie tun.” AT*

### **B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?**

Die Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten scheint in ganz Europa kein großes Problem zu sein: 22 Befragte bewerten dies mit *gut* und zwölf mit *sehr gut*. Es gibt jedoch Raum für Verbesserungen: 17 Personen bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und acht mit *ausreichend*. Nur zwei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend*.

*“Das Verwenden von Smartphones kann beim Einhalten von Pausenzeiten ein Problem darstellen.”*

**IE**

*“Manche stehen am Morgen zu spät auf und sind daher nicht pünktlich.” AT*

### **B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?**

Das Umgehen mit Feedback und Kritik scheint für junge Menschen in ganz Europa ein Problem zu sein: Mehr als 50 % der Befragten haben hier eine negative Meinung. 29 Personen bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend*, fünf mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Im Gegensatz dazu vergeben 19 Personen die Bewertung *gut* und sechs Personen die Bewertung *sehr gut*.

*“Für uns Finnen ist das Feedbackgeben und -nehmen nicht unbedingt so charakteristisch und einfach.” FI*

*“Es ist unterschiedlich, wie die Auszubildenden mit Feedback umgehen - manche kooperieren und gehen gut mit Feedback um, für andere ist es schwierig.” FI*

## **3.2.2.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?**

Das Ergebnis aus **Österreich** zeigt, dass Auszubildende meistens *im ausreichenden Maße* die Initiative ergreifen: sechs von zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung haben diese Bewertung abgegeben. Eine Person gab die Bewertung *unzureichend* ab und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend*. Tatsächlich zeigt die Erfahrung, dass nur eine Minderheit von Anfang an bereit ist, die Initiative zu ergreifen, da sie kaum an das Berufsleben gewöhnt ist.

Im Gegensatz zu den österreichischen Bewertungen, bewerten die Befragten aus **Belgien** diese Frage mit *gut* (5) oder *befriedigend* (5).

Die Hälfte der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*. Die andere Hälfte der Befragten gibt die Bewertung *zufriedenstellend* oder *ausreichend* ab.

Die Frage, ob die Initiative ergriffen wird, wird in **Irland** sehr positiv bewertet: Vier Personen geben hier die Bewertung *sehr gut* und sieben Personen die Bewertung *gut* ab.



Ein *sehr positives Bild* (das positivste unter all den Fokusgruppen) haben auch die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Italien**: Acht von zehn Befragten gaben an, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Auszubildende und Lehrlinge die Initiative ergreifen. Nur zwei Befragte bewerteten diesen Punkt mit *ausreichend*.

In **Spanien** wiederum bewerten 50 % die Frage nach dem Ergreifen von Initiative mit *befriedigend* und die andere Hälfte mit *ausreichend*.

### **B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?**

In **Österreich** wird diese Frage von sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung mit *befriedigend* bewertet. Auf der anderen Seite bewertet eine Person diese Frage mit *sehr gut*, eine weitere mit *gut* und eine dritte Person mit *ausreichend*. Ehrlich gesagt, wird die Bereitschaft zur Verbesserung besser, wenn die Zielgruppe ein Gefühl dafür bekommt, was sie tun, und wenn sie ständig positive Rückmeldungen darüber erhält, was sie tut.

In **Belgien** wird die Bereitschaft zur Verbesserung von sieben Personen mit *gut* und von drei Personen mit *zufriedenstellend* bewertet.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** haben unterschiedliche Ansichten in Bezug darauf, ob Auszubildende die Initiative ergreifen und wie aufgeschlossen und bereit sie sind, sich zu verbessern. Die Antworten reichen von *ausreichend* bis *sehr gut*.

Sieben von elf Personen in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* und vier Personen mit *gut*.

Lehrkräfte in **Italien** sehen die Aufgeschlossenheit der Auszubildenden und ihren Wunsch, sich zu verbessern, ebenfalls sehr positiv: Sechs Befragte gaben hier Bewertungen zwischen *sehr gut* und *gut* ab.

Im Gegensatz dazu bewerteten in **Spanien** vier Befragte diesen Punkt mit *ausreichend* und drei Personen sogar mit *nicht ausreichend*. Zwei Personen gaben hier die Bewertung *gut* und eine Person sogar die Bewertung *sehr gut* ab.

### **B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?**

Die Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen scheint für die Auszubildenden in **Österreich** kein großes Problem. Dies wird von den Beschäftigten in der Berufsbildung bestätigt: Zwei Personen gaben die Bewertung *sehr gut*, sieben *gut* und eine *befriedigend* ab.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in **Belgien**: Sechs Befragte bewerteten diesen Punkt mit *gut* und vier Befragte mit *zufriedenstellend*.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Fokusgruppe in **Finnland** bewerten die Pünktlichkeit der Auszubildenden mit *zufriedenstellend* oder *gut*.

In **Irland** bewerten acht Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Pünktlichkeit und die Bereitschaft, Arbeits- und Pausenzeiten einzuhalten, mit *sehr gut* (5) oder *gut* (3).

Pünktlichkeit und die Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten werden in **Italien** von zwei Personen mit *sehr gut* und von drei Personen mit *gut* bewertet.

Sechs Befragte in **Spanien** bewerten diesen Aspekt jedoch mit nur *ausreichend*. Jeweils zwei Personen geben hier die Bewertung *nicht ausreichend* und *zufriedenstellend* ab.



#### **B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?**

Mit Kritik umzugehen, scheint für die Zielgruppe in **Österreich** eine große Herausforderung zu sein, da es schwierig sein kann, zwischen Kritik auf persönlicher und auf beruflicher Ebene zu unterscheiden. Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bewerten die Zusammenarbeit und die Fähigkeit der Zielgruppe, mit Kritik umzugehen, mit nur *zufriedenstellend* und zwei Personen geben sogar nur die Bewertung *ausreichend* ab. Eine Person gibt hier die Bewertung *gut* ab.

In **Belgien** wird diese Frage von jeweils fünf Personen mit *gut* und mit *befriedigend* bewertet.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* oder *gut*.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** haben eine sehr positive Meinung hinsichtlich der Fähigkeit der Zielgruppen, Feedback zu erhalten und damit umgehen zu können: Sechs Personen geben die Bewertung *sehr gut*, vier *gut* und eine Person *befriedigend* ab.

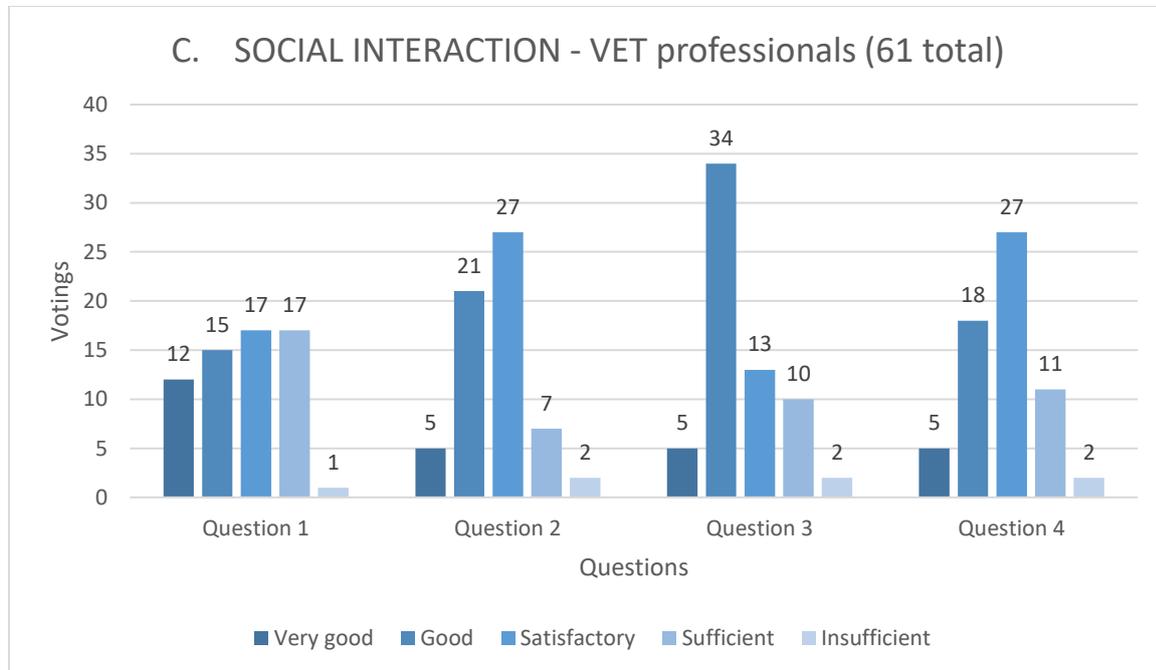
Die Fähigkeit von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zur Zusammenarbeit und zum Umgang mit Feedback/Kritik bewerteten vier Personen in **Italien** als *gut* und sechs Personen als *zufriedenstellend*. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in dieser Angelegenheit ausreichend geschult sind und mit Kritik konstruktiv umgehen. Eine Person sagte jedoch, dass dies vom Alter der jungen Arbeitnehmerin/des jungen Arbeitnehmers abhängt, und eine andere Person meinte, dass ihrer Meinung nach viel von der Einstellung, den Fachkenntnissen und den grundlegenden Fertigkeiten der beteiligten Person abhängt.

Der Trend in **Spanien** ist etwas negativer: Zwei Befragte gaben hier die Bewertung *nicht ausreichend* ab, drei die Bewertung *ausreichend* und vier die Bewertung *zufriedenstellend*. Eine Person bewertet den Umgang mit Feedback und Kritik mit *gut*.

### 3.2.3. Selbstwahrnehmung

#### 3.2.3.1. Die europäische Perspektive

Die länderübergreifende Auswertung liefert folgende Daten:



#### **C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?**

Eine Person gibt hier die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Die anderen 60 Befragten sind in dieser Frage sehr unterschiedlicher Meinung. Zwölf Personen bewerten den Aspekt mit *sehr gut* und 15 mit *gut*. Jeweils 17 Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* und *ausreichend* ab.

*'Fragen zu stellen, funktioniert gut, aber Unsicherheit einzugestehen, nicht; manche haben Angst davor, das Gesicht zu verlieren.'* AT

*'Es ist besser, zweimal zu fragen, bevor man etwas falsch macht.'* IT

#### **C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?**

Ein eindeutiger Trend zeigt sich in der Bewertung dieser Frage: 21 Personen geben die Bewertung *gut* und 27 Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit *nicht ausreichend* und sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mit *ausreichend*. Fünf Personen geben die Bewertung *sehr gut* ab.

*"In Finnland ist es typischer, die eigenen Fähigkeiten zu unterschätzen, aber es gibt auch umgekehrte Fälle. Es ist ein bisschen verdächtig, wenn jemand andeutet, dass sie/er alles gut macht, besonders zu Beginn."* FI

*"Stärken und Schwächen zu definieren und Beispiele dafür zu finden, ist immer eine Herausforderung, vor allem hinsichtlich der Stärken."* AT



### **C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?**

Mehr als 50 Prozent (34) bewerten diese Fähigkeit mit *gut* und fünf Personen geben sogar die Bewertung *sehr gut* ab. Drei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend*. Zehn Personen geben die Bewertung *ausreichend* und 13 Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

“Über viele Dinge ihren Job betreffend sagen sie, was sie sich denken.” **FI**

“Die Mehrheit kann das nicht.” **ES**

### **C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?**

27 Befragte bewerten diesen Aspekt mit *befriedigend* und 18 Befragte mit *gut*. Mit *ausreichend* bewerten diese Frage elf Personen, zwei Personen geben die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Drei Personen bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut*.

“Einige von ihnen überschätzen sich und das kann bei der Arbeit ein Problem sein.” **ES**

“Das können sie recht gut, sie brauchen jedoch kontinuierliche Unterstützung.” **IE**

## **3.2.3.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?**

In **Österreich** hat sich herausgestellt, dass es für die Zielgruppe eine Herausforderung darstellt, Unsicherheiten zuzugeben. Drei von zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* und sechs sogar nur *ausreichend* ab. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *nicht ausreichend*. Tatsächlich hat die Zielgruppe nach den Erfahrungen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung Angst, das Gesicht zu verlieren, wenn sie Unsicherheit eingesteht oder bei Unsicherheiten Fragen stellt. Dies gilt für die klare Mehrheit.

Besser bewertet wird die Zielgruppe in **Belgien**: Vier Personen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und sechs Personen mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** - sieben Personen - bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*. Nur drei Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* oder *ausreichend* ab. Sie betonen auch, dass es immer einige Auszubildende gibt, die unsicher und zu schüchtern sind, um Fragen zu stellen. Manche unterschätzen auch ihre Fähigkeiten. Die meisten Auszubildenden stellen Fragen, weil sie sich verbessern und neue Fähigkeiten erlernen möchten.

In **Irland** bewerten sechs von elf Personen diesen Punkt mit *sehr gut* und fünf Personen mit *gut*.

Vier Ausbilderinnen/Ausbilder in **Italien** geben für diesen Punkt die Bewertung *sehr gut* ab. Fünf Befragte bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend*. Dies scheint ein wenig im Gegensatz zu dem zu stehen, was die Vertreterinnen/Vertreter der Unternehmen angaben.



In **Spanien** bewerten acht Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

### **C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?**

Diese Frage wird in **Österreich** von sechs Personen mit *zufriedenstellend* bewertet, von zwei Personen mit *gut* und ebenfalls zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Oft sind die Auszubildenden nicht gut darin ausgebildet, sich ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein. Dieser Prozess beginnt meistens mit dem Einstieg in die Berufsbildung und erfordert auch dann eine ständige Schulung.

60 % der Befragten in **Belgien** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*, der Rest mit *gut*.

In **Finnland** bewerteten die meisten (7) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung die Fähigkeit, sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein, mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*. Nur ein kleiner Teil der Befragten geben hier die Bewertung *gut* ab. Viele schätzen ihre Fertigkeiten schlechter ein, als sie es tatsächlich sind. Die Auszubildenden benötigen möglicherweise auch Hilfe, um ihre Stärken und Schwächen zu finden.

In **Irland** wird dieser Aspekt von drei Personen mit *sehr gut*, von sieben Personen mit *gut* und von einer Person mit *zufriedenstellend* bewertet.

Das Bewusstsein der Auszubildenden hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen wird in **Italien** von vier Personen mit *gut* bewertet. Fünf Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

In **Spanien** bewerten fünf Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend*. Drei Personen bewerten ihn mit *zufriedenstellend*, eine Person mit *gut* und eine Person mit *sehr gut*.

### **C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?**

Sieben von zehn Personen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Österreich** bewerten diese Frage mit *gut*, eine Person mit *sehr gut*, eine mit *befriedigend* und eine mit *ausreichend*. Obwohl es manchmal schwierig scheint, die Vorlieben und Abneigungen tatsächlich zu benennen, geht die Zielgruppen normalerweise gut damit um.

In **Belgien** ist das Bild einheitlicher: Die Hälfte der Befragten gibt die Bewertung *gut* ab, die andere Hälfte die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*.

Zehn von elf Personen in **Irland** geben die Bewertung *gut* ab. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** bewerteten das dritte Element dieses Clusters fünf Befragte mit *gut*, vier Befragte mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *unzureichend*.

In **Spanien** wurde dieser Aspekt von einer Person mit *sehr gut*, von zwei Personen mit *gut* und von vier Personen mit *ausreichend* bewertet. Drei Personen gaben die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

### **C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?**



In **Österreich** wird diese Fähigkeit der Zielgruppe von fünf Personen mit *zufriedenstellend* bewertet. Zwei geben die Bewertung *gut* ab. Auch hier gibt es ein Stadt-Land-Gefälle: eine Person aus städtischem Gebiet bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Personen mit *unzureichend*. Ein Grund dafür könnte sein, dass es in städtischen Gebieten mehr Möglichkeiten gibt, sodass es für eine städtische Zielgruppe schwieriger sein könnte, diese angemessen und schnell zu filtern.

Sieben von zehn Befragten in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und drei Personen sogar mit *gut*.

Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten die Auszubildenden in dieser Frage mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

In **Irland** wird diese Frage von drei Befragten mit *sehr gut*, von fünf Befragten mit *gut* und von drei Personen mit *zufriedenstellend* bewertet.

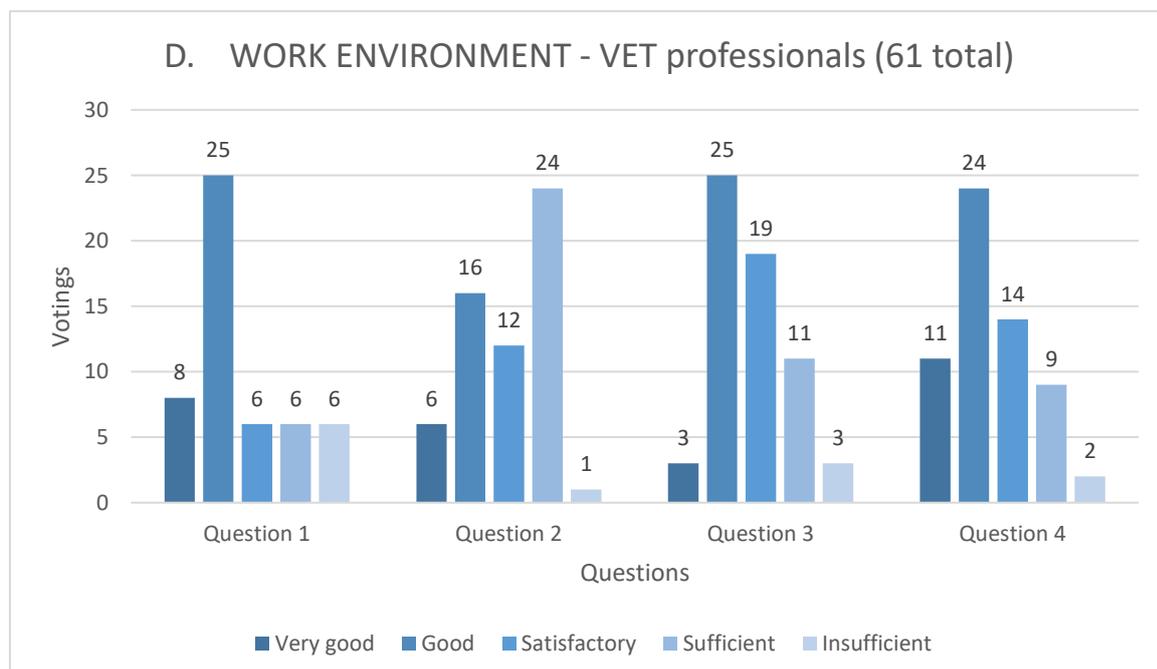
Die meisten Befragten in **Italien** bewerten das realistische Einschätzen der eigenen Fähigkeiten durch die Auszubildenden mittelmäßig bis schlecht ein: Nur drei Personen bewerten diese Frage mit *gut*, vier Personen geben die Bewertung *zufriedenstellen* und drei Personen nur *ausreichend* ab. Eine Person meinte wiederum, dass viel von der Einstellung, den praktikumsbezogenen Fertigkeiten und den Grundfertigkeiten der/des Auszubildenden abhängt.

Die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten scheint auch für die Zielgruppe in **Spanien** eine Herausforderung zu sein: Vier Befragte gaben die Bewertung *ausreichend* und vier Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Nur zwei Befragte bewerteten diesen Aspekt mit *gut*.

### 3.2.4. Arbeitsumgebung

#### 3.2.4.1. Die europäische Perspektive

Die Auswertung der Gesamtergebnisse der Projektpartner zeigt folgendes Bild:





**D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?**

Die meisten Befragten in Europa sind der Ansicht, dass die Zielgruppe mit den körperlichen Anforderungen erfolgreich umgeht: 25 Befragte geben die Bewertung *gut* ab. Acht Personen geben sogar die Bewertung *sehr gut* ab. Im Gegensatz dazu bewerten sechs Personen diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*, sechs Personen mit *ausreichend* und weitere sechs Personen mit *nicht ausreichend*.

*“Manchmal sorgen sich die Eltern mehr darum als um ihre Kinder.” AT*

*“Der Umgang mit den körperlichen Anforderungen bei der Arbeit funktioniert meistens gut.” IT*

**D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?**

Diese Frage wird von 24 Personen mit *ausreichend* und von einer Person mit *nicht ausreichend* bewertet. 16 Personen bewerten diese Frage mit *gut*, zwölf mit *zufriedenstellend* und sechs Personen sogar mit *sehr gut*.

*“Sie kennen die Anforderungen des Arbeitsplatzes, aber oft zeigt sich Fehlverhalten bei der täglichen Routine (Handys, Zeitpläne, Einsatz für die Arbeit).” FI*

*“Viele von ihnen haben kein realistisches Bild davon, weil sie entweder nicht interessiert oder nicht gut informiert sind.” ES*

**D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?**

Die Auszubildenden scheinen sich gut an die Werte ihrer Unternehmen anzupassen: 25 Befragte bewerten diese Frage mit *gut*, 19 mit *zufriedenstellend* und drei mit *sehr gut*. Jedoch scheint es auch Verbesserungspotenzial zu geben: 11 Personen geben die Bewertung *ausreichend* und drei Personen die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

*“Oft ist es schwierig, die Unternehmenswerte kennenzulernen.” FI*

*“Die Anpassung an die Unternehmenswerte hängt von den Werten der jeweiligen Person und von der Übereinstimmung damit ab.” FI*

**D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?**

Mehr als 50 % sind der Ansicht, dass die Interaktion mit Kundinnen/Kunden durch die Zielgruppe *sehr gut* (11) oder *gut* (24) funktioniert. 14 Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Neun Personen bewerten diesen Aspekt mit *ausreichend* und drei Personen mit *nicht ausreichend*.



“Wenn die Auszubildenden die Schüchternheit mit den Kunden ablegen, funktioniert das ganz gut. Es ist jedoch wichtig, dass dies praktisch geschult wird und es eine gute und offene Kommunikation mit den Unternehmen gibt, in denen Praktika absolviert werden.” **AT**

“Fertigkeiten im Kundenservice sind nicht für alle selbstverständlich, aber alle können ihre Fertigkeit verbessern, wenn sie mehr Erfahrung und Selbstvertrauen gewinnen.” **FI**

### 3.2.4.2. Länderspezifische Ergebnisse

#### **D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?**

Sieben Befragte aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Österreich** bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, mit der physischen Umwelt umzugehen, als *gut*. Eine Person bewertet sie mit *sehr gut* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse aus **Belgien** sind ähnlich: sechs Personen bewerten diese Frage mit *gut*, fünf mit *zufriedenstellend* und eine mit *ausreichend*.

Auch in **Finnland** sind die meisten Teilnehmerinnen/Teilnehmer (8) der Ansicht, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer *gut* oder *sehr gut* mit den Anforderungen der physischen Umgebung umgehen. Sie verstehen in den meisten Fällen die Anforderungen - sie kennen ihre Aufgaben.

In **Irland** bewerten sechs Personen diese Frage mit *sehr gut*, vier mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.

Nach Ansicht der Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** gehen acht von zehn Auszubildenden und jungen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern *gut* mit den Anforderungen der physischen Umgebung um. Überraschenderweise bewerten zwei Personen diese Fähigkeit mit *unzureichend*, kommentieren diese Bewertung jedoch nicht.

Der Umgang mit den Anforderungen der physischen Umgebung wird in **Spanien** von den meisten Befragten negativ bewertet. Vier Personen bewerten diese Fähigkeit mit *nicht ausreichend*, fünf mit *ausreichend* und nur eine Person mit *zufriedenstellend*.

#### **D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?**

In **Österreich** wird diese Frage von sieben Personen mit nur *ausreichend* bewertet. In den meisten Fällen entsprechen die Vorstellungen nicht der Realität. Dies hängt jedoch auch von der ausgeführten Arbeit ab und eine befragte Person gibt die Bewertung *gut* ab.

In **Belgien** bewerten 20 Prozent diese Frage mit *ausreichend* und weitere 20 Prozent mit *zufriedenstellend*, während die Mehrheit sie mit *gut* bewertet.

Die Hälfte der Teilnehmerinnen/Teilnehmer in **Finnland** ist der Ansicht, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einen realistischen Blick bezüglich der Anforderungen des Arbeitsplatzes haben. Die andere Hälfte der Teilnehmerinnen/Teilnehmer bewerten diese Fähigkeit als *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

In **Irland** bewerten sechs Personen diese Frage mit *sehr gut*, vier mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.



Das realistische Verständnis der Auszubildenden und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsplatzes wurde in **Italien** ziemlich negativ (am negativsten unter allen Fokusgruppen) bewertet. So bewerteten acht Personen diese Fähigkeit mit *ausreichend* und zwei Personen gaben keine Bewertung ab. Im Allgemeinen scheint diese Antwort sogar noch negativer als die der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter.

**Spanien** folgt diesem Trend: Sechs Befragte geben die Bewertung *ausreichend* und eine Person die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Weitere drei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.

### **D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?**

In **Österreich** wird dieser Bereich durchweg positiv bewertet. Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung geben die Bewertung *gut* ab. Drei Befragte bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*.

In **Belgien** scheint die Anpassung der Zielgruppe an die Unternehmenswerte gut zu funktionieren: Sieben Personen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und drei mit *zufriedenstellend*.

Die Hälfte der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung in **Finnland** gibt an, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Unternehmenswerten im Allgemeinen *gut* anpassen. Die andere Hälfte bewertet diese Frage mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

Sechs Befragte in **Irland** bewerten diese Frage mit *gut*, drei Personen mit *sehr gut* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Fokusgruppe in **Italien** bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, die Unternehmenswerte zu erkennen und sich an diese anzupassen, mit *zufriedenstellend*; vier Personen bewerten sie mit *ausreichend*.

Die Ergebnisse in **Spanien** sind ähnlich: Fünf Personen geben die Bewertung *ausreichend* und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. 20 Prozent bewerten diese Fähigkeit mit *nicht ausreichend*.

### **D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?**

In **Österreich** wird die Fähigkeit der Zielgruppe, mit Kundinnen/Kunden zu interagieren von 90 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mit *gut* und von 10 % mit *sehr gut* bewertet. Tatsächlich scheint die positive Interaktion für die Zielgruppe recht einfach zu sein, da sie daran gewöhnt sind - eventuell aufgrund des Umgangs mit sozialen Medien und/oder zur Förderung ihres Selbstwertgefühls.

In **Belgien** sind die Ergebnisse beinahe gleich: 70 % der Befragten bewerten die Fähigkeit zur positiven Interaktion mit *gut* und 30 % mit *zufriedenstellend*.

In **Finnland** bewerten die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung diesen Aspekt mit *gut*. Die Auszubildenden haben meistens ein gutes Benehmen. Sie verhalten sich höflich gegenüber Klientinnen/Klienten oder Kundinnen/Kunden und Kolleginnen/Kollegen. Nur wenige Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellenden* oder *ausreichend* ab.



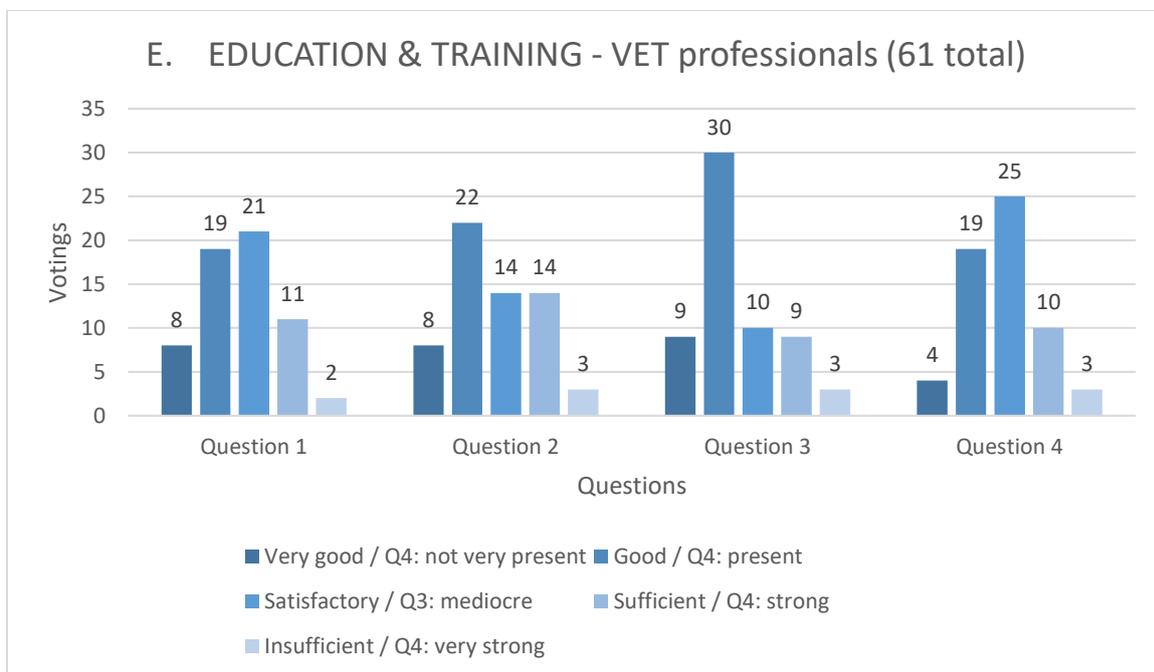
Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* (9) und *gut* (2).

Die Angemessenheit im Umgang mit Kundinnen/Kunden wird von den meisten Befragten in **Italien** mit *zufriedenstellend* bewertet. Eine Person gibt jedoch die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

In **Spanien** bewerten fünf Befragte diese Fähigkeit mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Drei Personen geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

### 3.2.5. Aus- und Weiterbildung

#### 3.2.5.1. Die europäische Perspektive



#### **E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.**

Zwei Befragte sagen, dass die Sprachkenntnisse *nicht ausreichend* sind; elf Personen geben an, sie seien nur *ausreichend*. Im Gegensatz dazu bewerten 21 Personen die Sprachkenntnisse als *zufriedenstellend* und 19 als *gut*. Für acht Befragte sind sie sogar *sehr gut*.

*"Die Auszubildenden sind sehr unterschiedlich: Einige verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse, andere sind sehr gut und bei einigen fehlen diese Fertigkeiten." FI*

*"Die mündlichen Sprachkenntnisse sind normalerweise gut, die schriftlichen jedoch nicht. In bestimmten Bereichen muss man immer viele neue Wörter lernen. Außerdem verwenden junge Menschen eine andere Sprache als ältere und manchmal führt dies zu Missverständnissen." FI*



## **E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?**

Basierend auf den Umfrageergebnissen wird diese Frage von 22 Befragten mit *gut* und von acht Befragten mit *sehr gut* beantwortet. Jeweils 14 Personen geben an, dass sie *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend* sind, und für drei Personen sind die digitalen Fertigkeiten *nicht ausreichend*.

*"Digitale Fertigkeiten sind gut, wenn beispielsweise die Verwendung sozialer Medien in Betracht gezogen wird. Häufig gibt es jedoch bei den digitalen Fertigkeiten Lücken in Bezug auf die Verwendung von MS-Office-Tools oder anderen digitalen Systemen, die Teil der Arbeitsumgebung sind." FI*

*"Die digitalen Fertigkeiten konzentrieren sich oft nur auf soziale Medien und Spiele." IE*

## **E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?**

39 Befragte bewerteten diese Frage entweder mit *sehr gut* (9) oder *gut* (30). Auf der anderen Seite meinen zehn Befragte, die Bereitschaft, berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern, sei *zufriedenstellend*, und für neun ist sie nur *ausreichend*. Drei Personen haben ein eher negatives Bild und geben die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

*"Die meisten sind bereit, ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern." FI*

*"Manchmal behindern sie sich selbst, aber die meisten von ihnen sind schließlich erfolgreich." BE*

## **E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?**

Das Problem mit Qualifikationslücken wird von 25 Befragten als *durchschnittlich* eingestuft, während 19 Personen der Meinung sind, dass Qualifikationslücken *vorliegen*. Vier Personen sind der Ansicht, dass es *nicht viele* Qualifikationslücken gibt, aber zehn Personen sehen die Lücken als *einschränkend* und drei Befragte als *sehr einschränkend* an.

*"Die größte Lücke besteht im Bereich, die Initiative zu ergreifen." FI*

*"Nach meiner Erfahrung erhalten die Auszubildenden, wenn die Ausbildung ein gutes Niveau hat, einen angemessenen fachlichen Hintergrund, der offensichtlich mit der Berufserfahrung verbessert wird, aber als Ausgangspunkt ausreicht. Es ist notwendig, dass der Kurs viele Stunden fachlicher und praktischer Vorbereitung durch Übungen, Simulationen, Rollenspiele und die Bearbeitung von Fällen vorsieht. Dazu benötigt man erfahrene Lehrkräfte, die im jeweiligen Bereich arbeiten." IT*

### **3.2.5.2. Länderspezifische Ergebnisse**

## **E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.**



Die Hälfte der Befragten in **Österreich** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Inwieweit schriftliche Fertigkeiten erforderlich sind, hängt von den jeweiligen Aufgaben ab. Zwei Personen bewerten die Sprachkenntnisse als *gut*, zwei weitere als *ausreichend* und eine als *sehr gut*.

Die meisten Befragten in **Belgien** (6) geben die Bewertung *gut* ab; vier Personen antworten mit *zufriedenstellend*.

Für 50 % der Befragten in **Finnland** sind die Sprachkenntnisse *gut* und für 50 % *zufriedenstellend* oder *ausreichend*. Nur wenige Befragte erwähnten Auszubildende mit Migrationshintergrund. Diese könnten Schwierigkeiten in Bezug auf Sprachkenntnisse haben.

Sieben von elf Befragten in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* und zwei mit *gut*. Zwei weitere Personen geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

Das Niveau der Sprachkenntnisse von Auszubildenden wird in **Italien** von sechs Personen als *gut* bzw. *zufriedenstellend* eingestuft, während vier Personen diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten.

Die Bewertungen in **Spanien** reichen von *gut* bis *nicht ausreichend*. *Sehr gut* wird nur von einer Person vergeben und *nicht ausreichend* von zwei Personen. Die Mehrheit gibt die Bewertung *zufriedenstellend* (4) oder *ausreichend* (3) ab.

## **E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?**

In **Österreich** geben 60 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung an, die digitalen Fertigkeiten seien *ausreichend*, während 10 % meinen, sie seien *sehr gut*, und 10 % meinen, sie seien *zufriedenstellend*. 20 % der Befragten stufen die digitalen Fertigkeiten als *gut* ein.

In **Belgien** hingegen meinen 80 % der Befragten, die Zielgruppe verfüge über *gute* digitale Fertigkeiten, und 20 % sind der Ansicht, diese seien *zufriedenstellend*.

Die meisten Teilnehmerinnen/Teilnehmer in **Finnland**, nämlich 70 %, bewerten die digitalen Fertigkeiten der Auszubildenden als *gut*. 30 % geben an, die digitalen Fertigkeiten seien *zufriedenstellend*.

Fünf Personen in **Irland** sagen, dass die Auszubildenden über *sehr gute* digitale Fertigkeiten verfügen, vier meinen, diese seien *gut*, und zwei Personen halten sie für *zufriedenstellend*.

Zwei Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** bewerten die digitalen Fertigkeiten mit *sehr gut*, während sechs Personen diese mit *zufriedenstellend* bewerten. Insgesamt wurden die digitalen Fertigkeiten sehr geschätzt.

Digitale Fertigkeiten scheinen in **Spanien** ein Hindernis darzustellen: nur eine Person ist der Ansicht, dass diese *gut* sind. Sechs Befragte bewerten die digitalen Fertigkeiten als *ausreichend* und drei Personen als *nicht ausreichend*.

## **E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?**

Die Antworten in **Österreich** lassen sich in zwei Gruppen unterteilen: Sechs von zehn Befragten geben die Bewertung *gut* (5) bzw. *zufriedenstellend* (1) ab, während vier Personen diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten.

In **Belgien** hingegen bewerten neun Befragte die Bereitschaft zur Weiterentwicklung mit *gut* und nur eine Person bewertet sie mit *zufriedenstellend*.



Beinahe alle (8) Befragte in **Finnland** meinten, die Auszubildenden seien bereit, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern.

In **Irland** bewerten beinahe alle Personen diesen Aspekt mit *gut*; drei Personen geben die Bewertung *sehr gut* ab.

Sechs Befragte in **Italien** sind der Ansicht, dass die Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in *zufriedenstellendem* Maße bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern. Vier Personen geben die Bewertung *gut* ab.

In **Spanien** sehen fünf Personen die Bereitschaft als *ausreichend* und drei Personen die Bereitschaft als *nicht ausreichend* an. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *gut* bzw. *befriedigend* ab.

#### **E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?**

In **Österreich** bewerten sechs befragte Personen die offensichtlichen Qualifikationslücken als *mittelmäßig*, eine Person ist der Ansicht, es gebe *nicht so viele* Qualifikationslücken. Drei weitere Personen sehen diese jedoch als *sehr stark gegeben* an.

In **Belgien** bewerten zwei Personen die Qualifikationslücken als *mittelmäßig* und acht Personen als *nicht sehr stark gegeben*.

Die meisten Befragten (8) in **Finnland** meinen, Qualifikationslücken seien *gegeben* bzw. *sehr stark gegeben*.

In **Irland** bewerten die meisten Befragten den Aspekt von Qualifikationslücken als *gegeben* bzw. *sehr stark gegeben*.

Vier Personen in **Italien** bewerten Qualifikationslücken als *mittelmäßig*, vier Personen als *gegeben* und zwei Personen als *sehr stark gegeben*. Es scheint, dass Qualifikationsdefizite die Leistung der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einschränken können; nach Ansicht der Lehrkräfte in der Berufsbildung sollten die Lücken vor einem Praktikum abgebaut werden. Eine befragte Person weist darauf hin, dass mehrere Faktoren die Leistung der Auszubildenden beeinträchtigen können. Zwei Befragte meinen, dass die Auszubildenden Qualifikationslücken aufweisen würden.

Für vier Befragte in **Spanien** sind die Qualifikationslücken *nicht stark gegeben* und eine Person meint, es gebe *keine* Lücken. Drei Personen sehen Qualifikationslücken jedoch als *gegeben* und zwei Personen als *sehr stark gegeben*.

### **3.2.6. Schlussfolgerungen**

Die Gesamtergebnisse und vor allem der Vergleich der länderspezifischen Ergebnisse der im Berufsbildungsbereich tätigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zeigen ein sehr interessantes Bild. Folgende Aspekte liegen auf der Hand:

#### ➤ **Nord-Süd-Gefälle**

Die länderspezifische Auswertung der Fragebögen und der zusätzlichen Kommentare ergaben ein interessantes Bild, das so nicht zu erwarten war. Anscheinend gibt es ein Nord-Süd-Gefälle hinsichtlich der Ansichten der befragten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.



Dies beruht auf der Tatsache, dass die Einrichtungen ein positiveres Bild ihrer Auszubildenden haben, je weiter nördlich sie liegen. Was können die möglichen Gründe dafür sein?

Einerseits sollte erwähnt werden, dass die Berufsbildungseinrichtungen innerhalb der Projektpartnerschaft unterschiedliche Hintergründe haben bzw. sich auf unterschiedliche Bereiche konzentrieren. Die Aufenthaltsdauer der Teilnehmerinnen/Teilnehmer in den Berufsbildungseinrichtungen vor ihrem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt dürfte ebenfalls eine Rolle spielen.

Was sich aus der gegenständlichen Befragung nicht einfach ableiten lässt, ist die Tatsache, dass die Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den südlichen Ländern - mit Österreich in der geografischen Mitte - "strenger" urteilen. Ebenso ist es unwahrscheinlich, dass Auszubildende in südlichen Ländern "schwieriger" sind als beispielsweise in Irland oder Finnland.

Wenn man sich die oben genannten Hintergründe anschaut, kann man im Fall von Österreich definitiv sagen, dass die Antworten auch von Personen stammen, die in "Überbetrieblichen Lehrausbildungen mit verlängerbarer bzw. Teilqualifikation" arbeiten. Da die Zielgruppe hier für Trainerinnen/Trainer schwieriger ist, trägt dies sicherlich zum länderspezifischen Bild bei.

Generell lässt sich im europäischen Kontext sagen, dass sich die Zielgruppe in den letzten Jahren in allen Ländern so verändert hat, dass sie insgesamt anspruchsvoller geworden ist. Diese Herausforderungen werden zum einen durch ein problematischeres soziales Umfeld, zum anderen aber auch durch größere Bildungslücken in Bezug auf die im formalen Schulsystem erworbenen allgemeinen Schulabschlüsse verstärkt.

Es scheint außerdem, dass die geografische Lage der einzelnen Berufsbildungseinrichtungen des DITOGA-Projekts ebenso eine Rolle spielt, abhängig davon, ob sie in einem Ballungsraum, in einem ländlichen Gebiet oder in einer Kleinstadt liegen. All diese Faktoren können zum beobachteten Nord-Süd-Gefälle beitragen und es wäre sicherlich interessant, diesen Kontext weiter zu untersuchen.

### ➤ Sprachliche Defizite

Die Auswertung der Umfrageergebnisse ergab auch, dass die Zielgruppe der Befragten in einigen Ländern größere sprachliche Defizite aufweist als in anderen. Es lässt sich beobachten, dass Irland die geringsten Sprachdefizite aufweist und dass auch Spanien - aufgrund der Lage im Baskenland - weniger Probleme damit feststellt. Belgien und Finnland nehmen eine relativ neutrale Position in Bezug auf Sprachdefizite von Auszubildenden bzw. Absolventinnen/Absolventen ein. Österreich und Italien haben laut Umfrage und Kommentaren die größten Probleme damit. Was den kulturellen Hintergrund der Absolventinnen/Absolventen betrifft, muss ein genereller Unterschied gemacht werden: Natürlich haben einheimische Jugendliche auch aufgrund ihres sozialen Umfelds sprachliche Schwierigkeiten im mündlichen und im schriftlichen Bereich, abhängig davon, ob sie aus bildungsfernen Familien stammen oder aufgrund ihrer vorherigen Schulbildung.

Ein weiterer Grund für diese Beobachtungen in bestimmten Ländern könnte sein, dass dies mit Migrationsströmen der Vergangenheit zusammenhängt. Hier scheint sich das Bild seit dem Flüchtlingsstrom in bestimmte Projektländer wie Italien und Österreich geändert zu haben. Irland war hier nicht so stark betroffen und auch in Finnland gibt es nicht so viele Menschen mit Migrationshintergrund. Auch Teile Spaniens waren nicht das Ziel vieler Migrantinnen/Migranten. Diese Fakten sollten auch bei der Interpretation der Fragebögen berücksichtigt werden. Es scheint auch, dass Englisch als Weltsprache für Menschen mit Migrationshintergrund einfacher zu handhaben ist als beispielsweise Deutsch, Italienisch, Französisch oder Finnisch.



Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass eine bestimmte Sprachbarriere auf das allfällige Erlernen eines völlig unbekanntes Sprach- und Buchstabensystems zurückgeführt werden kann. Auch unser europäisches Bildungssystem und die Validierung von Fertigkeiten und Kompetenzen unterscheiden sich von anderen Ländern.

#### ➤ Unterschied zwischen Stadt und Land

Wie oben erwähnt, gibt es einen allgemeinen Unterschied zwischen Ballungsräumen und ländlichen Gebieten. Dies scheint auch die Leistung der Auszubildenden zu beeinflussen. Wie aus den länderspezifischen Ergebnissen und den zusätzlichen Kommentaren hervorgeht, scheint die Bereitschaft mehr zu leisten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Ballungsräumen nicht so gegeben zu sein wie in kleineren geografischen Kontexten. Vielleicht hat dies damit zu tun, dass es schwieriger ist, auf dem Land einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden als in der Stadt, wo es einfach mehr Möglichkeiten gibt. Dies kann auch die Bereitschaft verringern, in der Ausbildung sein Bestes zu geben, da es mehr Karrieremöglichkeiten und mehr Unternehmen aus derselben Branche gibt als in ländlichen Gebieten. Ein weiterer Grund mag darin liegen, dass die Qualität der Schulen in ländlichen Gebieten besser zu sein scheint als in der Stadt und daher die möglichen Wissenslücken der Auszubildenden geringer sind.

#### ➤ Verhaltensregeln

Was die allgemeine Einhaltung der Regeln anbelangt, so scheint es nach den Umfrageergebnissen in den nördlichen Projektländern besser auszusehen als in Mittel- und Südeuropa. Was ist der Grund dafür? Vielleicht liegt es daran, dass im Norden Formalismus und Höflichkeit stärker betont werden. Ein einfaches Beispiel: In Irland, wie auch in Commonwealth-Ländern und den USA, ist es üblich, sich in einer Schlange für etwas anzustellen. Ein anderes Bild zeigt sich in Mittel- oder Südeuropa.

#### ➤ Bedarf an Soft Skills

Ein Hauptthema bei allen Projektpartnern ist die Notwendigkeit, an Berufsbildungseinrichtungen die Soft Skills der Auszubildenden zu trainieren bzw. kontinuierlich zu verbessern. Hier besteht ein erhöhter Bedarf. Es konnte festgestellt werden, dass der Mangel an Soft Skills für viele Auszubildende bzw. Absolventinnen/Absolventen ein ernstes Hindernis für ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt darstellt. Leider sind sich die meisten jungen Menschen dieser Tatsache nicht bewusst.

Obwohl alle am DITOGA-Projekt beteiligten Berufsbildungseinrichtungen der Entwicklung und Anwendung von Soft Skills große Bedeutung beimessen, sind dies manchmal die größten Defizite, wenn man formal erworbene Kompetenzen und praktische Arbeitserfahrungen außer Acht lässt.

Soft Skills bedeuten nicht nur hoch entwickelte Fertigkeiten, wie geeignetes Konfliktmanagement oder Teambuilding, sondern auch einfache Grundlagen wie angemessenes, respektvolles und höfliches Verhalten gegenüber anderen Menschen, Pünktlichkeit und das Einhalten allgemein gültiger sozialer Normen.

Das Fehlen dieser Faktoren ist auch einer der Gründe dafür, warum die Projektpartnerschaft Soft Skills bei der Entwicklung zukünftiger Ausbildungsinhalte für Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungsstätten besonders berücksichtigt.

#### ➤ Der Wert der Arbeit

Es fällt auf, dass Arbeit innerhalb der Zielgruppe der Projektpartnerschaft einen anderen Status hat, was von einigen entsprechend gelebt wird. Dies macht es natürlich schwieriger, mit jungen



Erwachsenen zusammenzuarbeiten, unabhängig davon, ob sie sich in einer Ausbildung befinden oder bereits einen Abschluss gemacht haben, und betrifft nicht nur die Berufsbildungseinrichtungen, sondern auch Unternehmen oder zukünftige Arbeitgeber. Mögliche Gründe für eine möglicherweise geringere Bedeutung des Faktors Arbeit könnten sein:

- Arbeit wird nur als Geldquelle gesehen, nicht als Teil der angestrebten Selbstverwirklichung.
- In vielen Fällen spielt das soziale Umfeld oder das Elternhaus eine wichtige Rolle.
- Bekanntermaßen wird Bildung in vielen Fällen oft vererbt.

Ein von den Berufsbildungseinrichtungen bereits umgesetztes Konzept besteht daher darin, den Wert der Arbeit für junge Erwachsene zu erhöhen, um sie gut auf ihre zukünftige Karriere vorzubereiten, aber auch, um die Zahl der Abbrecherinnen/Abbrecher niedrig zu halten. In dieser Hinsicht müssen die Ausbildungseinrichtungen diesem Faktor unbedingt mehr Aufmerksamkeit widmen.

#### ➤ **Die Bedeutung der praktischen Ausbildung**

Die länderspezifischen und Gesamtergebnisse zeigen, dass die praktische Erfahrung in den jeweiligen Berufen enorm wichtig ist und dieser Faktor nicht unterschätzt werden sollte. Dies ist zum einen wichtig, um gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft zu erhalten und die jeweilige Wirtschaft wettbewerbsfähig und auf gutem Niveau zu halten. Andererseits ist es verständlich, dass die praktische Arbeit in Unternehmen auch dazu beiträgt, mögliche Qualifikationsdefizite zu definieren, was es den Bildungseinrichtungen ermöglicht, ihre Ausbildungsinhalte sowohl praktisch als auch theoretisch anzupassen. Glücklicherweise wird dies nicht nur von den beteiligten Projektpartnern, sondern auch von vielen anderen Berufsbildungseinrichtungen umgesetzt. Es ist jedoch wichtig, diesen Aspekt in Erinnerung zu behalten.

#### ➤ **Motivation**

In Bezug auf den Punkt "Motivation" haben sich in der Projektpartnerschaft folgende Ergebnisse herauskristallisiert:

Die Motivation hängt vom eigenen Verständnis der Bedeutung des Handelns ab. In vielen Fällen müssen junge Menschen - Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen - zuerst diesen Sinn für sich herausfinden. Dies erfordert natürlich auch ein hohes Maß an Selbstreflexion und Arbeit an sich selbst.

Nicht vorhandene oder nur geringe Motivation ist auch Ausdruck einer ausgeprägten Perspektivenlosigkeit. Hier ist es wichtig, dass gute Perspektiven und möglicherweise auch Alternativen im Rahmen der Ausbildung professionell entwickelt werden. Es ist aber auch eine Tatsache, dass sich die Auszubildenden ihrer Verantwortung bewusst werden müssen und erkennen, dass sie es sind, die dabei eine wichtige Rolle spielen. Berufsbildungseinrichtungen können immer nur unterstützende und offene Türen sein - die jeweiligen Auszubildenden müssen sie passieren.

Motivation wird immer von der Umwelt beeinflusst. Viele Jugendliche in der Zielgruppe haben eine mehr oder weniger ausgeprägte, manchmal komplizierte oder sogar dramatische Geschichte. Dies macht es manchmal schwierig, die richtige Motivation zu finden - ob intrinsisch oder extrinsisch. Motivation wird durch Erfolgserlebnisse, aber auch das Verlassen der eigenen Komfortzone gesteigert.

In der Projektpartnerschaft wurden daher auch mögliche motivierende Faktoren in den Mittelpunkt gerückt.

#### ➤ **Umgang mit Kritik**



Ein weiterer wichtiger Aspekt, der sich aus der Auswertung der Fragebögen und der Kommentare ergab, war die teilweise unzureichende Fähigkeit der Zielgruppe, Feedback und Kritik angemessen zu behandeln. Kritik wird meistens als Kritik an der eigenen Person wahrgenommen, jedoch nicht an der Art, wie man arbeitet. Damit wird sie nicht als möglicher Verbesserungsansatz gesehen oder wahrgenommen.

Auffällig ist, dass die schwach ausgeprägte Fähigkeit, mit Kritik angemessen umzugehen, auf die eigene Unsicherheit zurückzuführen ist. Die Rolle der neuen Medien wie Facebook, Instagram und Snapchat ist hier sicherlich interessant, wobei letzteres derzeit von der Mehrheit der Zielgruppe genutzt wird. Alle neuen Medien haben gemeinsam, dass man bewertet wird. Dies folgt einem klassischen Schwarz-Weiß-Denken und berücksichtigt keine Graustufen. Im klassischen Facebook-Jargon gibt es nur den Daumen nach oben oder nach unten. Dieser Umstand beeinflusst sicherlich das Kritikverhalten der Zielgruppe und erklärt möglicherweise auch, warum Kritik oft nur auf persönlicher Ebene zu spüren ist. Hier besteht ein zunehmender Bedarf an angemessenen Sensibilisierungsmaßnahmen der Berufsbildungseinrichtungen: Sie sollten ihre Auszubildenden dabei unterstützen, kritikfähiger zu werden und Kritik als Chance zu sehen.

#### ➤ **Professionelle Zielsetzung**

Ein gutes Ziel - ob kurz-, mittel- oder langfristig - ist eine Prämisse, mit der die verschiedenen Bildungsanbieter bereits arbeiten. Dies ist unabdingbar für einen erfolgreichen Berufseinstieg und dafür, in der weiteren beruflichen Zukunft gute Fortschritte zu machen.

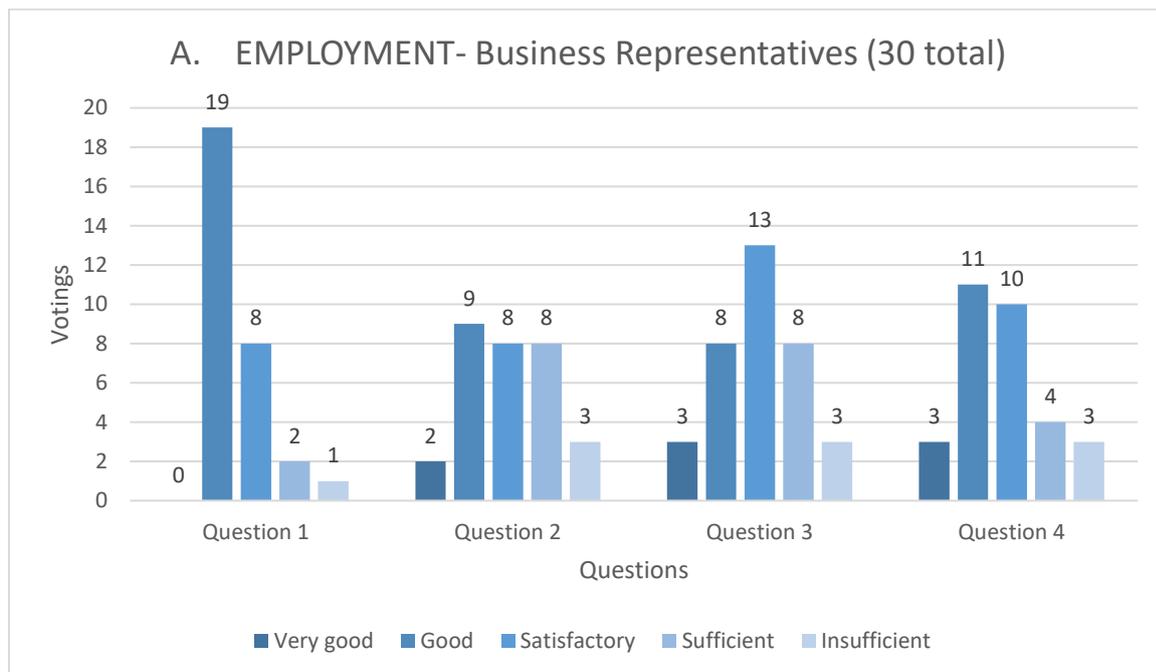
Viele junge Erwachsene in der Zielgruppe sind es nicht gewohnt, sich ihre eigenen Ziele zu setzen oder können dies aus verschiedenen Gründen nicht, beispielsweise weil sie dies nie gelernt haben oder weil es für sie nicht wichtig war. Dies ist natürlich auch eine Herausforderung für Ausbildungseinrichtungen; es braucht Zeit und kann von Rückschlägen begleitet sein. Daher war es auch für die Projektpartnerschaft wichtig, die berufliche Zielsetzung zu beleuchten und mögliche Ansätze zu entwickeln.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle beteiligten Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen bereits sehr viel tun, um den Auszubildenden ihren Absolventinnen/Absolventen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen und sie bestmöglich zu qualifizieren. Die Ergebnisse der Fragebögen machten noch klarer, wo noch Nachholbedarf besteht. Diese Ergebnisse und Analysen sollten auch andere Ausbildungseinrichtungen bei der Anpassung ihrer Lehrpläne und Ausbildungsinhalte unterstützen.

### 3.3. Anforderungen an die Arbeitswelt jenseits des Bildungshorizonts

#### 3.3.1. Beschäftigung

##### 3.3.1.1. Die europäische Perspektive



#### **A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?**

Laut den Antworten der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter, passt sich die Zielgruppe *gut* (19) und *zufriedenstellend* (8) an die Arbeitsanforderungen an. Nur zwei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend* und eine Person mit *ausreichend*.

*"Die Auszubildenden können sich nicht immer vorstellen, welche Aufgaben bei einer bestimmten Arbeit erledigt werden müssen." FI*

*"Der wichtigste Punkt ist, dass die Auszubildenden verstehen, warum sie sich anpassen sollten." ES*

#### **A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?**

Die Auswertung auf europäischer Ebene zeigt, dass ein Drittel (11) diesen Aspekt mit *sehr gut* bzw. *gut* bewertet. Zwei Personen vergeben die Bewertung *sehr gut* und neun Befragte die Bewertung *gut*. Im Gegensatz dazu hat ein weiteres Drittel ein negatives Bild: Acht Personen geben die Bewertung



*ausreichend* und drei Personen die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Acht Personen vergeben die Durchschnittsbewertung *zufriedenstellend*.

*"Die Auszubildenden passen sich den Arbeitsanforderungen gut an. Sie identifizieren ihre Alleinstellungsmerkmale recht gut. Auszubildende stellen sich und ihre Kompetenzen gut dar. Einige Auszubildende haben ein klares Verständnis hinsichtlich ihrer Fertigkeiten und Kompetenzen, andere dagegen nicht." FI*

*"Die Schülerinnen/Schüler und Auszubildende müssen dazu unbedingt geschult werden." BE*

### **A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?**

Drei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *sehr gut* und acht Personen mit *gut*. 13 Unternehmensvertreterinnen/-vertreter vergeben ein *Zufriedenstellend*, aber acht Befragte bewerten diesen Aspekt nur mit *ausreichend* und drei sogar mit *nicht ausreichend*.

*"Normalerweise funktioniert das für die meisten gut." IE*

*"Das müsste geschult werden, was jedoch nur sporadisch geschieht." AT*

### **A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?**

Diese Frage bewerten zehn Personen mit der durchschnittlichen Bewertung *zufriedenstellend*. Elf Personen vergeben die Bewertung *gut*, wohingegen drei Personen diesen Aspekt mit *sehr gut*, vier Personen mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend* bewerten.

*"Es wäre wichtig, dass die Auszubildenden mehr über ihre Fertigkeiten erzählen könnten." FI*

*"Die meisten haben im Allgemeinen nur ein vages Bild, aber es wird besser, sobald sie einmal arbeiten." BE*

## **3.3.1.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?**

Die Befragten aus der Wirtschaft in **Österreich** beurteilen die Fähigkeit der Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sich an die beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anzupassen, positiv: Vier Personen geben die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse aus **Belgien** sind ähnlich: zwei Personen bewerten diese Frage mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine mit *ausreichend*.



Die Befragten in **Finnland** sind der Ansicht, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Arbeitsanforderungen/dem Berufsprofil *gut* bzw. *zufriedenstellend* anpassen.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Vier Befragte bewerten diesen Aspekt mit *gut* und eine Person bewerten ihn sogar mit *sehr gut*.

In **Italien** stimmen die Befragten im Allgemeinen darin überein, dass sich die Auszubildenden ziemlich gut an die neuen beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anpassen: Vier Personen vergeben die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse in **Spanien** zeigen das folgende Bild: Zwei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter geben die Bewertung *sehr gut* ab, während zwei andere Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

### **A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?**

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Österreich** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend* (3) und *gut* (1). Die Rückmeldung eines internationalen Unternehmens ist jedoch ziemlich negativ: Die befragte Person gibt die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** sehen diesen Aspekt positiver: Zwei Personen geben die Bewertung *gut* und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

In **Finnland** antworteten zwei Befragte, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihren USP gut darstellen können. Drei Befragte meinen hingegen, dass sie das in nicht ausreichendem Maße könnten.

In **Irland** bewerten zwei Personen diese Frage mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

In **Italien** scheinen junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende kaum in der Lage zu sein, sich von anderen zu unterscheiden und sich auf überzeugende Weise darzustellen. Die Frage wird von vier Personen mit *ausreichend* und von einer Person mit *gut* beantwortet.

Die Ergebnisse in **Spanien** sind ebenfalls inkohärent: Zwei Befragte beantworten diese Frage mit *nicht ausreichend*. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *zufriedenstellend* ab.

### **A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?**

In **Österreich** beantwortet ein Unternehmen diese Frage mit *nicht ausreichend*, während kleine und mittlere Unternehmen ein positiveres Bild davon haben, wie die Zielgruppe sich selbst und ihre Kompetenzen darstellt: Drei Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person die Bewertung *gut* ab.

Die Befragten in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *gut* (2) und *zufriedenstellend* (2). Eine Person antwortet jedoch mit *ausreichend*.



Die Befragten in **Finnland** haben auch unterschiedliche Meinungen zur Frage, ob die Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen können. Die Antworten reichen von *gut* bis *nicht ausreichend*.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Zwei Personen vergeben die Bewertung *sehr gut*. Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *gut*, *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*.

In **Italien** wird die Fähigkeit, sich vor den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern professionell darzustellen, von der Mehrheit der Befragten (3) mit *zufriedenstellend* bewertet, während eine befragte Person die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *ausreichend* abgibt.

In **Spanien** sind die Ergebnisse wieder nicht einheitlich. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, eine Person mit *nicht ausreichend* und eine Person mit *zufriedenstellend*. Zwei Befragte vergeben die Bewertung *ausreichend*.

#### **A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?**

Die Frage in Bezug auf ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die ein Beruf erfordert, wird von den Unternehmensvertreterinnen/-vertretern in **Österreich** mit *gut* (2) und *zufriedenstellend* (2) bewertet: eine Person bewertet diese Frage mit *nicht ausreichend*.

In **Belgien** ergibt sich ein anderes Bild: Zwei Personen geben die Bewertung *gut* ab, eine Person die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person die Bewertung *ausreichend*.

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Finnland** sehen das ein wenig anders. Eine befragte Person bewertet diesen Aspekt mit *gut* und eine Person mit *ausreichend*. Die meisten Befragten vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

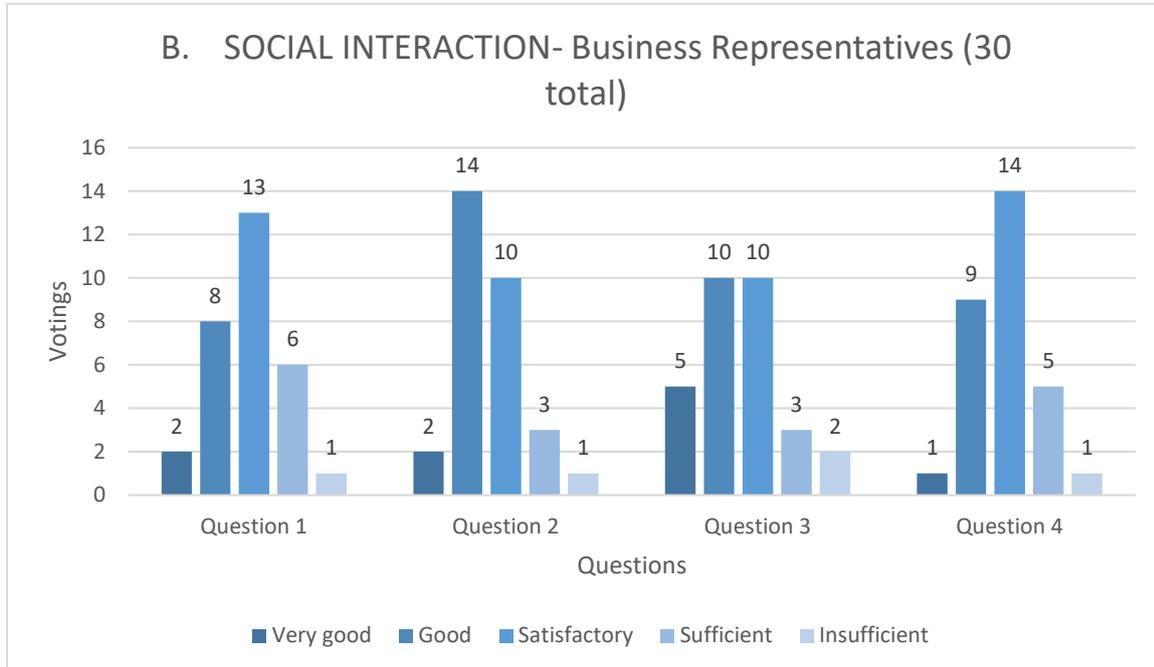
Die Befragten in **Irland** sind in Bezug auf diese Frage sehr positiv: Drei Personen geben die Bewertung *sehr gut* und zwei die Bewertung *gut* ab.

In **Italien** bewegen sich die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter im durchschnittlichen Bereich, was ihre Ansichten zum Verständnis der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Aufgaben, Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf betrifft: Die meisten Befragten antworten mit *zufriedenstellend*. Eine befragte Person meint, dass es vom Alter der Person abhängt: Schülerinnen und Schüler im Praktikum haben ein geringeres Verständnis als 25-Jährige bei der ersten Berufserfahrung.

Drei Befragte in **Spanien** vergeben nur die Bewertung *ausreichend*. Eine Person antwortet jedoch mit *gut* und eine Person sogar mit *sehr gut*.

### 3.3.2. Soziale Interaktion

#### 3.3.2.1. Die europäische Perspektive



#### **B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?**

Dies scheint nach Ansicht der Unternehmen durchschnittlich gut zu funktionieren: 13 Befragte beantworten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut*, aber eine Person mit *nicht ausreichend*. Acht Personen vergeben die Bewertung *gut* und sechs Personen die Bewertung *ausreichend*.

*"Einige Auszubildende ergreifen die Initiative, andere nicht. Manche Auszubildenden sind nicht motiviert, vor allem diejenigen, die ihre Ausbildung fortsetzen möchten (zum Beispiel an der Hochschule)." FI*

*"Einstellungen werden in der formalen Ausbildung leider nicht gelehrt." ES*

#### **B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?**

Vierzehn Personen geben hier die Bewertung *gut* ab und zehn Personen die Bewertung *zufriedenstellend*. Drei Befragte meinen, dies geschehe *ausreichend*, aber eine Person bewertet diesen Aspekt mit *nicht ausreichend*. Auf der anderen Seite bewerten immerhin zwei Personen diese Frage mit *sehr gut*.

*"Sie möchten sich verbessern, wenn sie eine Bedeutung in dem sehen, was sie tun, und wenn das Team für sie in Ordnung ist." AT*



*"Dies hängt sehr von ihrer Persönlichkeit ab und ob sie einen Sinn darin sehen, was sie tun." ES*

### **B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?**

Zwei Drittel der Befragten beantworten diese Frage entweder mit *gut* oder *zufriedenstellend*. Fünf Personen antworteten mit *sehr gut*, wohingegen drei Personen mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend* antworteten.

*"Das Befolgen von Arbeitszeiten ist manchmal ein Problem." FI*

*"Arbeitszeiten einzuhalten ist keine große Sache; sie lassen sich jedoch leicht von Smartphones ablenken, obwohl man es ihnen sagt." BE*

### **B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?**

Sieht man sich die Antworten auf europäischer Ebene an, so funktioniert das Umgehen mit Kritik und Feedback offensichtlich gut. Neun Personen geben die Bewertung *gut* ab und beinahe 50 % (14) die Bewertung *zufriedenstellend*. Fünf Personen bewerten diesen Aspekt mit *ausreichend*. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *nicht ausreichend* ab.

*"Feedback wird oft als Kritik betrachtet." FI*

*"Üblicherweise haben junge Auszubildende Schwierigkeiten, mit Feedback umzugehen." FI*

## **3.3.2.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?**

Die drei teilnehmenden KMU in **Österreich** geben die Bewertung *gut* ab, was darauf hindeutet, dass es für die Zielgruppe einfacher ist, die Initiative zu ergreifen, wenn es nicht so viele Kolleginnen/Kollegen gibt, mit denen sie zusammenarbeiten müssen, während das für sie schwieriger zu sein scheint, wenn sie mit wechselnden Kolleginnen/Kollegen zusammenarbeiten. Eine Person gibt hier die Bewertung *ausreichend* und eine Person die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

In **Belgien** antworten drei Personen mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*.

Alle Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen in **Finnland** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Sie meinen jedoch, dass es Unterschiede zwischen den Auszubildenden gibt.

Die Befragten aus **Irland** folgen diesem Trend: Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut* ab. Drei Personen bewerten mit *zufriedenstellend*.

Drei von fünf Befragte in **Italien** bewerten die Frage nach dem Ergreifen der Initiative mit *gut*. Die anderen Befragten geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.



Nur zwei Personen in **Spanien** vergeben die Bewertung *gut*. Jeweils eine befragte Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellen*, ausreichend bzw. *nicht ausreichend*.

### **B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?**

In Bezug auf die zweite Frage dieser Kategorie scheint die Zielgruppe in **Österreich** aufgeschlossen und willens, sich zu verbessern. Ein Unternehmen bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, zwei mit *gut* und die restlichen mit *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*.

Die meisten Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** (3) beantworten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Eine Person gibt die Bewertung *gut* ab und eine weitere die Bewertung *ausreichend*.

Zwei Befragte in **Finnland** meinen, Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer seien *bereit, sich zu verbessern*. Drei sagen, sie seien dazu *nicht sehr bereit*.

Die meisten Befragten in **Irland** geben die Bewertung *gut* ab; eine Person beantwortet diese Frage mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** scheinen alle Auszubildenden aufgeschlossen und bereit zu sein, sich zu verbessern. Alle Befragten bewerten diese Frage *positiv* und alle scheinen sich darüber zu freuen, da sie als einer der Schlüsselfaktoren für den Erfolg betrachtet wird.

Ähnliche Ergebnisse gibt es in **Spanien**: Jeweils eine Person bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, *befriedigend* bzw. *ausreichend*. Zwei Befragte vergeben die Bewertung *gut*.

### **B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?**

In **Österreich** ist das Feedback von den Unternehmen größtenteils positiv: Drei von fünf Personen antworten hier mit *sehr gut*. Es gibt eine Bewertung mit *gut* und eine weitere mit *zufriedenstellend*.

Alle Befragten in **Belgien** haben dieselbe Meinung zu dieser Frage und bewerten den Aspekt der Pünktlichkeit mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Unternehmen in **Finnland** sind auch zufrieden mit der Pünktlichkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer: Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* und drei Personen vergeben die Bewertung *gut*. Das scheint also ganz gut zu funktionieren. Nur eine befragte Person bewertet diesen Aspekt mit *schlecht*.

Befragte in **Irland** neigen auch dazu, diese Frage positiv zu beurteilen. Zwei bewerten sie mit *gut*, eine Person mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *ausreichend*.

In **Italien** werden die Pünktlichkeit und die Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten ebenfalls *positiv* eingeschätzt: Die Befragten bewerten diese Frage mit *gut*.

Pünktlich zu sein scheint auch in **Spanien** gut zu funktionieren: Eine befragte Person vergibt die Bewertung *sehr gut*. Zwei Personen bewerten sie mit *gut* und zwei weitere Personen mit *befriedigend*.

### **B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?**



Allgemein gesprochen, liegen die Antworten zur Frage der Kritikfähigkeit in **Österreich** aus Sicht der befragten Unternehmen im positiven Bereich: Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*, zwei Personen die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*. Nur eine Person bewertet die Fähigkeit, mit Kritik und Feedback umzugehen, mit nur *ausreichend*.

Vier Unternehmen in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und ein Unternehmen mit nur *ausreichend*.

In **Finnland** reichen die Antworten von *ausreichend* bis *gut* (2, 2, 1).

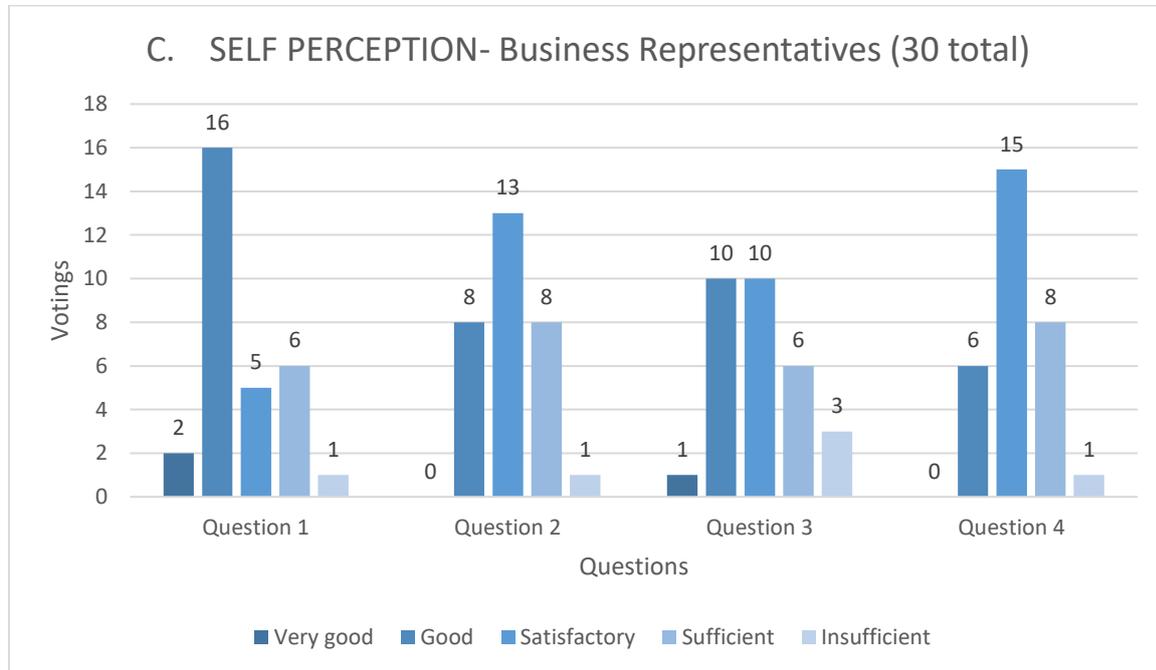
In **Irland** bewerten zwei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter diesen Aspekt mit *gut* und drei mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** wird die Fähigkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit und zum Umgang mit Feedback/Kritik recht positiv bewertet. Drei Befragte antworten mit *zufriedenstellend*. Im Allgemeinen sagen die Unternehmen, dass jüngere Auszubildende mehr Schwierigkeiten haben, Kritik anzunehmen. Eine befragte Person sagt außerdem, dass Kritik nicht akzeptiert werden kann und dass dies von der Person abhängt. In ihrem Unternehmen gibt es zwei völlig unterschiedliche Erfahrungen mit zwei Auszubildenden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine befragte Person, die im Tourismus tätig ist, feststellt, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer an allen Aktivitäten teilnehmen müssen, um sich daran zu gewöhnen und zu lernen, wie sie mit kritischen Situationen umgehen und welche unterschiedlichen Probleme auftreten können.

Für die meisten Befragten in **Spanien** scheint dies gut zu funktionieren. Jeweils eine befragte Person bewertet das mit *sehr gut*, *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*. Zwei Befragte geben die Bewertung *gut*.

### 3.3.3. Selbstwahrnehmung

#### 3.3.3.1. Die europäische Perspektive



#### **C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?**

16 Befragte sind sich sicher, dass dies auf eine gute Weise geschieht, aber eine Person hält dies für nicht ausreichend. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit sehr gut und fünf weitere mit nur zufriedenstellend. Sechs Personen geben die Bewertung ausreichend ab.

*"Sie stellen Fragen, aber sie halten ihre Meinung zurück." FI*

*"Fragen zu stellen funktioniert im Allgemeinen gut; trotzdem haben manche Angst davor, weil sie Angst haben, ihr Gesicht zu verlieren." AT*

#### **C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?**

Bei der Auswertung dieser Frage zeigt sich, dass die Zielgruppe in diesem Bereich noch Nachholbedarf zu haben scheint. 13 Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab und eine Person sogar die Bewertung *nicht ausreichend*. Im Gegensatz dazu bewerteten jeweils acht Personen diesen Aspekt mit *gut* bzw. *ausreichend*.

*"Einige Auszubildende können ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen, andere nicht." FI*

*"Auszubildende, die erwachsen sind, kennen normalerweise ihre Stärken und Schwächen." FI*



### **C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?**

Die meisten Befragten bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, Vorlieben und Abneigungen auszudrücken mit *gut* (10) bzw. *zufriedenstellend* (10). Drei Personen haben anscheinend schlechte Erfahrungen gemacht und vergeben die Bewertung *nicht ausreichend*. Sechs Personen haben ein besseres Bild und vergeben die Bewertung *ausreichend*. Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*.

*"Jeder Arbeitsplatz ist anders und die Auszubildenden können erst nach Arbeitsbeginn sagen, was ihnen gefällt oder nicht gefällt." IE*

*"Abneigungen auszudrücken, ist für Auszubildende nicht üblich, da sie Angst davor haben, was die oder der Vorgesetzte dazu sagen könnte." ES*

### **C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?**

Die Hälfte der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Sechs Personen vergeben die Bewertung *gut* und acht Personen die Bewertung *ausreichend*. Eine Person vergibt die Bewertung *nicht ausreichend*.

*"Sie können ihre eigenen Fähigkeiten irgendwie einschätzen; einige können es noch nicht, während es für die Älteren einfacher ist." AT*

*"Die Verbesserung der Selbstwahrnehmung ist der Schlüssel; diese fehlt. Selbstwahrnehmung als Einzelperson, nicht nur für die eigentliche Arbeit, sondern für ihre Zukunft." ES*

#### **3.3.3.2. Länderspezifische Ergebnisse**

##### **C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?**

In **Österreich** bewerten vier Unternehmen das Eingestehen von Unsicherheiten und das Stellen von Fragen mit *gut*; ein Unternehmen vergibt die Bewertung *ausreichend*.

Drei Befragte in **Belgien** vergeben die Bewertung *zufriedenstellend* und zwei beantworten diese Frage mit *ausreichend*.

Die meisten Befragten in **Finnland** schätzen die Fähigkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Fragen zu stellen, wenn sie unsicher sind, positiv ein: Vier Personen bewerten hier mit *gut*. Eine befragte Person vergibt hier die Bewertung *zufriedenstellend*.

Drei von fünf Personen in **Irland** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *ausreichend*.

Vier von fünf Personen in **Italien** meinen, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Angst haben, Unsicherheiten zuzugeben oder Fragen zu stellen. Sie vergeben die Bewertung *gut*; eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellen*.



Auch eine Person in **Spanien** bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und ebenfalls eine befragte Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*. Zwei Befragte beantworten diese Frage mit *gut* und eine Person sogar mit *sehr gut*.

### C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?

Drei Unternehmen in **Österreich** schätzen das Bewusstsein der Zielgruppe hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen mit *gut* und eines mit *befriedigend* ein. Ein interessanter Aspekt hierbei ist, dass ein internationales Unternehmen schlechte Erfahrungen gemacht hat und daher die Bewertung *nicht ausreichend* vergibt.

Die Erfahrungen in **Belgien** scheinen ähnlich zu sein: Drei Befragte vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt nur mit *ausreichend*.

Es scheint, dass die Sichtweise der Befragten in **Finnland** eine andere ist. Die Bewertungen reichen von *gut* (1) bis *zufriedenstellend* (3). Eine befragte Person vergibt die Bewertung *ausreichend*.

Mit *ausreichend* bewerten diesen Aspekt auch drei Befragte in **Irland**; zwei Personen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Italien** lässt sich kein eindeutiger Trend bestimmen: Zwei Befragte bewerten mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine befragte Person mit *ausreichend*.

In **Spanien** sieht der Trend ähnlich aus: Zwei Befragte vergeben die Bewertung *gut*. Zwei Personen bewerten mit *zufriedenstellend* und zwei weitere mit *ausreichend*.

### C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?

Wenn es darum geht, Vorlieben und Abneigungen in Bezug auf die Aufgaben und den Beruf auszudrücken, vergeben vier von fünf Unternehmen in **Österreich** die Bewertung *gut*.

In **Belgien** wird die Frage von drei Personen mit *zufriedenstellend* und von zwei Personen mit *ausreichend* beantwortet.

In **Finnland** gibt es unterschiedliche Ansichten darüber, in wie weit die Auszubildenden ausdrücken können, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was sie nicht mögen. Die meisten Befragten vergeben die Bewertung *gut* (3) und meinen, dass die Auszubildenden deutlich zum Ausdruck bringen können, was sie mögen und was nicht. Zwei Befragte vergeben diesbezüglich die Bewertung *zufriedenstellend*.

Vorlieben und Abneigungen auszudrücken scheint für die Zielgruppe in **Irland** eine Herausforderung zu sein: Drei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter antworten hier mit *gut*, eine Person mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

Drei Befragte in **Italien** meinen, dass die Auszubildenden eindeutig ausdrücken, was sie an ihren Aufgaben und ihrem Beruf mögen bzw. nicht mögen: Sie vergeben die Bewertung *sehr gut*. Zwei weitere Befragte hingegen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.



In **Spanien** ist die Sicht auch recht optimistisch: Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *ausreichend*. Zwei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.

#### **C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?**

Drei von fünf Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*, was vermuten lässt, dass die Zielgruppe mehr Selbstreflexionsfertigkeiten benötigt, um ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen zu können. Ein Unternehmen beantwortet diese Frage mit *ausreichend*. Ebenso ein Unternehmen vergibt die Bewertung *gut*.

Die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten wird von zwei Befragten in **Belgien** mit *ausreichend* bewertet, für drei Personen jedoch mit *zufriedenstellend*.

In **Finnland** bewerten drei Befragte diesen Aspekt mit *gut* und zwei weitere mit *zufriedenstellend*.

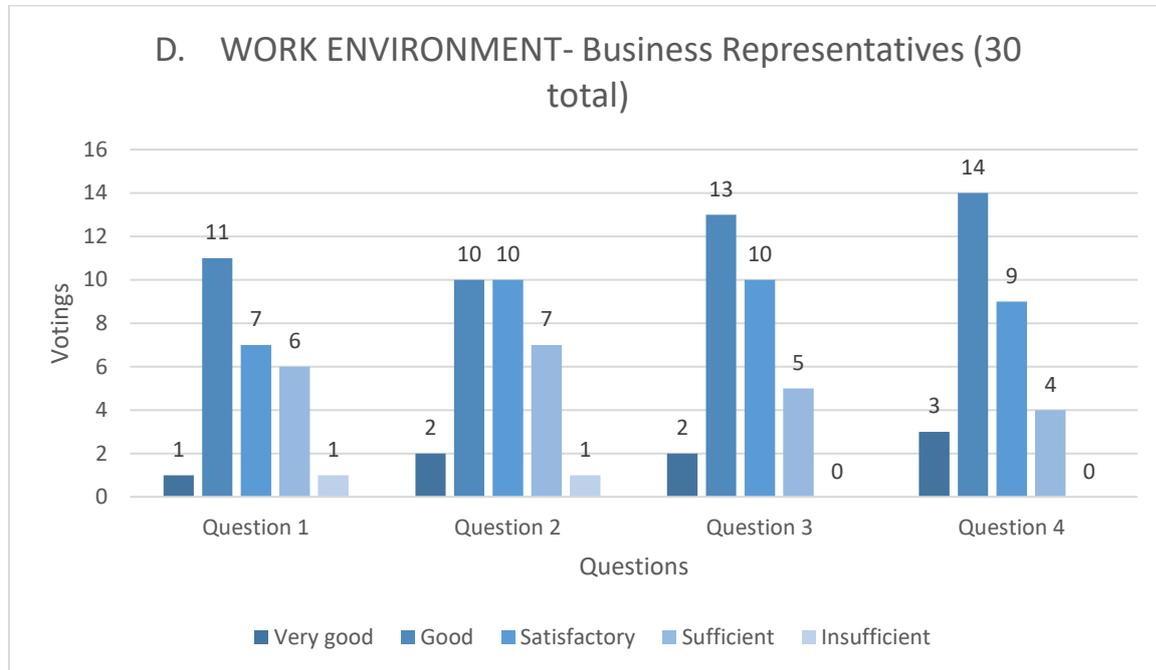
Über die Hälfte der Befragten in **Irland** bewerten die Zielgruppe in Bezug auf die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten mit *zufriedenstellend*. Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *gut* bzw. *nicht ausreichend*.

Die Sichtweise der meisten Befragten in **Italien** bewegt sich eher im mittleren bis unteren Bereich. Die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen, hängt von der Person ab, insbesondere aber vom Alter: Eine befragte Person gibt an, dass jüngere Auszubildende dazu neigen, ihre Kompetenzen zu überschätzen. Darüber hinaus hängt es auch vom vorhandenen Wissen über die berufliche Rolle ab. Drei Personen bewerten hier mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*.

In **Spanien** bewertet eine Person diesen Aspekt ebenfalls mit *ausreichend*. Jeweils zwei Personen vergaben den Wert *gut* bzw. *zufriedenstellend*.

### 3.3.4. Arbeitsumgebung

#### 3.3.4.1. Die europäische Perspektive



#### **D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?**

Elf Unternehmensvertreterinnen/-vertreter sehen hier kaum Probleme und vergeben die Bewertungen *gut* und sogar *sehr gut*. Mit *zufriedenstellend* bewerteten sieben, mit *ausreichend* sechs Personen und mit *nicht ausreichend* eine Person.

*"Manche können das, andere nicht; es hängt immer von der auszuführenden Arbeit ab." IT*

*"Normalerweise ist dies für diejenigen, die in technischen Bereichen arbeiten, keine große Sache."*

**BE**

#### **D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?**

Nur zwei Befragte antworten hier mit *sehr gut*. Andererseits antwortet eine befragte Person mit *nicht ausreichend*. Sieben Personen vergeben die Bewertung *ausreichend*. Die meisten Personen bewegen sich mit ihrer Einschätzung eher im Mittelfeld und vergeben *gut* (10) bzw. *zufriedenstellend* (10).

*"In Unternehmen sollte es mehr praktische Schulungen geben, um sich mit diesen Dingen vertraut zu machen." FI*

*"Wenn sie erst einmal in Ausbildung und praktischer Arbeit sind, können sie die Anforderungen des Arbeitsplatzes leichter verstehen. Routine ist sehr wichtig." AT*



### **D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?**

Für 13 Befragte funktioniert das gut und sie vergeben hier die Bewertung *gut*. Die Frage wird von zehn Personen immer noch mit *zufriedenstellend* bewertet. Fünf Personen bewerten mit *ausreichend* und zwei Personen mit *sehr gut*.

*"Junge Auszubildende haben möglicherweise Schwierigkeiten, sich an die Werte anzupassen." FI*

*"Junge Menschen können sich leicht an die Unternehmenswerte anpassen, obwohl sie sich nicht wirklich darum kümmern, solange sie sich gut fühlen." AT*

### **D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?**

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt zu dieser Frage ein positives Feedback. So bewerten hier drei Personen mit *sehr gut* und 14 mit *gut*. Neun Personen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend* und vier Personen die Bewertung *ausreichend*.

*"Gut mit Kundinnen und Kunden zu interagieren, hängt von der Person und auch vom sozialen Hintergrund ab, der kaum beeinflussbar ist." AT*

*"Die Interaktion mit Kundinnen und Kunden funktioniert für die Auszubildenden ziemlich gut." IE*

#### **3.3.4.2. Länderspezifische Ergebnisse**

### **D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?**

In **Österreich** haben die Befragten ein ziemlich gutes Bild davon, wie Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Arbeitsumfeld arbeiten. Vier von fünf Unternehmen vergeben hier die Bewertung *gut*, während nur ein Unternehmen dies mit *ausreichend* bewertet.

Der Umgang mit den Anforderungen der physischen Umgebung scheint auch in **Belgien** gut zu funktionieren: Drei Befragte bewerten dies mit *gut* und zwei mit *zufriedenstellend*.

Vier Befragte aus in **Finnland** beantworten diese Frage mit *gut* bzw. *sehr gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *nicht ausreichend*.

Auf der anderen Seite bewerten jeweils zwei Befragte in **Irland** diesen Aspekt mit *gut* bzw. *zufriedenstellend*. Eine Person vergibt sogar die Bewertung *sehr gut*.

In **Italien** ist es schwer möglich, eine realistische Beurteilung darüber abzugeben, ob Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage sind, den Anforderungen der physischen Umgebung zu entsprechen. Die Antworten sind sehr unterschiedlich und reichen von *sehr gut* bis *ausreichend*.



Im Allgemeinen haben die Befragten in Spanien ein ziemlich gutes Bild von der Fähigkeit der Zielgruppe, mit den Anforderungen des physischen Umfelds umzugehen: Drei Unternehmen bewerten dies mit *gut* und zwei Unternehmen mit *zufriedenstellend*.

### **D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?**

Drei Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *gut* bzw. *zufriedenstellend*, ein Unternehmen vergibt sogar die Bewertung *sehr gut*. Ein Unternehmen sieht hier Verbesserungspotenzial und vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Belgien** bewertet ein Unternehmen das Verständnis der Zielgruppe mit *ausreichend* und jeweils zwei Unternehmen vergeben die Bewertungen *gut* bzw. *zufriedenstellend*.

Zwei Unternehmen in **Finnland** vergeben die Bewertungen *gut* und *sehr gut*. Drei Personen antworten mit *zufriedenstellend* oder *nicht ausreichend*.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Jeweils eine befragte Person antwortet mit *gut* und *ausreichend*. Drei Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen antworten mit *zufriedenstellend*.

Das realistische Verständnis der Auszubildenden hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsplatzes wird in **Italien** heterogen gesehen: Zwei Befragte antworten mit *gut*, eine befragte Person mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*. In Italien meint man, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende diese Fähigkeit besitzen, obwohl davon auszugehen ist, dass man sich diesem Aspekt ausführlicher widmen sollte.

In **Spanien** haben drei von fünf Unternehmensvertreterinnen/-vertretern in dieser Frage ein recht gutes Bild und bewerten sie daher auch mit *gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person nur *ausreichend*.

### **D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?**

Die Antworten in **Österreich** sind recht positiv: Zwei Unternehmen vergeben die Bewertung *sehr gut*, zwei weitere die Bewertung *gut* und ein Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend*.

**Belgien** liefert unterschiedliche Daten: Die Bewertung *gut* wurde dreimal angekreuzt und *zufriedenstellend* zweimal.

In **Finnland** bewerten drei Befragte diesen Aspekt mit *gut* und zwei weitere mit **zufriedenstellend**.

In **Irland** scheint die Anpassung der Zielgruppe an die Unternehmenswerte etwas knifflig zu sein: Eine befragte Person vergibt die Bewertung *ausreichend* und zwei Personen bewerten mit *befriedigend*. Zwei Unternehmen antworten hier mit *gut*.

Nach Angaben der Unternehmen in **Italien** sind junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende einigermaßen in der Lage, Unternehmenswerte zu erkennen und sich an diese anzupassen: Die Mehrheit der Befragten vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Spanien** bewertet über die Hälfte der Unternehmen diese Fähigkeit der Zielgruppe mit *gut* und jeweils ein Unternehmen vergibt die Bewertungen *befriedigend* bzw. *ausreichend*.



#### D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?

In **Österreich** reichen die Bewertungen dieser Frage von *sehr gut* (1) bis *gut* und *zufriedenstellend* für vier Unternehmen. Dies bedeutet, dass die Anforderungen an eine angemessene Interaktion mit Kundinnen/Kunden recht gut erfüllt werden.

In **Belgien** stimmen die meisten Befragten darin überein, dass der Umgang mit Kundinnen/Kunden *gut* funktioniert. Zwei Befragte vergeben allerdings die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Finnland** ist die Zufriedenheit mit dem Umgang mit Kundinnen/Kunden durch die Zielgruppe sehr hoch: Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter vergeben die Bewertungen *sehr gut* (1) und *gut* (4).

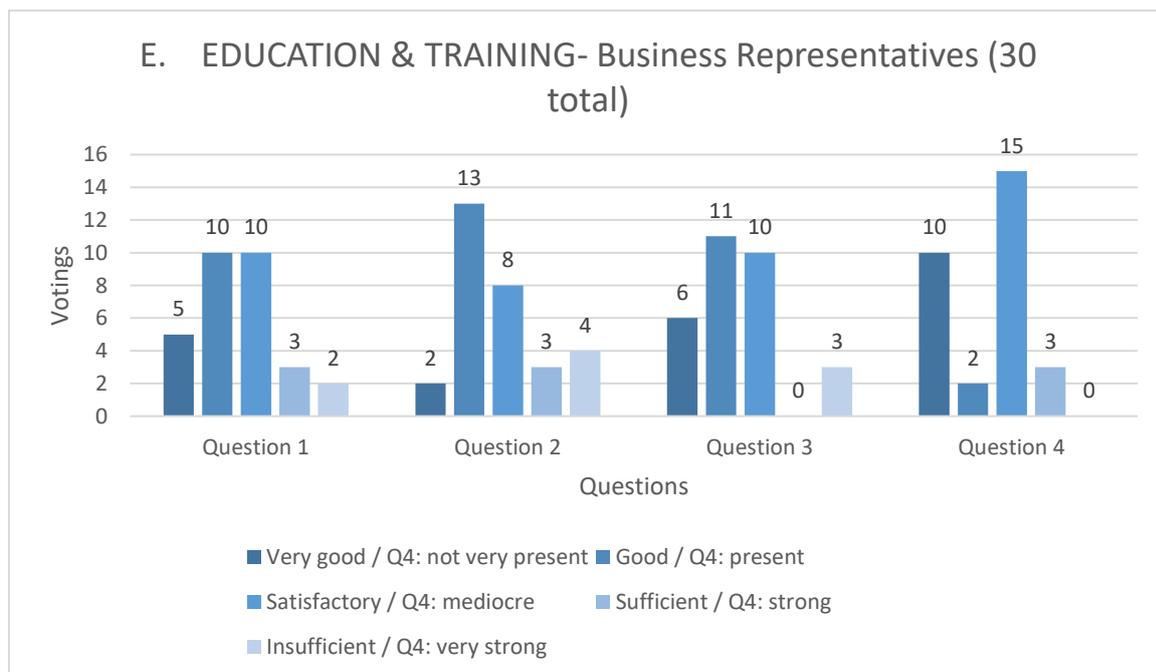
Die Ergebnisse in **Irland** sind inkohärent: Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut*. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Befragte bewerten ihn mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Befragten in **Italien** vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

Im Gegensatz dazu bewerten die meisten Befragten in **Spanien** die Fähigkeit der Zielgruppe in Bezug auf Kundinnen-/Kundenkontakt mit *gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person nur *ausreichend*.

### 3.3.5. Aus- und Weiterbildung

#### 3.3.5.1. Die europäische Perspektive





**E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.**

In der Gesamtbewertung stellt sich heraus, dass fünf Personen die Sprachkenntnisse der Zielgruppe mit *sehr gut* einschätzen, jedoch zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Drei Unternehmen vergeben die Bewertung *ausreichend*. Zwei Drittel der Befragten schätzt die sprachlichen Fähigkeiten mit *gut* bzw. *zufriedenstellend* ein.

*"Im Allgemeinen haben viele junge Menschen Grammatik- und Rechtschreibprobleme. Menschen mit Migrationshintergrund haben oft schwerwiegende Sprachprobleme." AT*

*"Gerade die geschriebene Sprache ist manchmal eine Herausforderung." IT*

**E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?**

13 Befragte bewerten diesen Aspekt mit *gut*. Zwei Personen vergeben sogar die Bewertung *sehr gut*. Drei Personen bewerten diesen Aspekt jedoch nur mit *ausreichend* und vier Befragte sogar mit *nicht ausreichend*. Acht Personen bewerten mit *zufriedenstellend*.

*"Die Arbeit mit MS-Office-Programmen wie Word und Excel sollte an Schulen stärker in den Vordergrund gerückt werden. Einige Schülerinnen und Schüler hatten in den erwähnten Programmen innerhalb von neun Schuljahren keine einzige Lektion!" AT*

**E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?**

Die Bereitschaft zur Verbesserung wird von elf Unternehmen mit *gut* bewertet, von sechs Personen mit *sehr gut*, aber von drei Befragten mit *nicht ausreichend*. Ein Drittel vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

*"Die Fähigkeiten sind oft gut, aber es fehlt ihnen der Mut, Dinge zu tun und auszuprobieren." FI*

*"Die Auszubildenden entwickeln ihre Fähigkeiten weiter, wenn sie erst einmal arbeiten." IE*

**E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?**

Die Hälfte der Befragten in Europa ist sich einig, dass Qualifikationsdefizite hinderlich sind, und schätzt diese als mittelmäßig ein. Zwei Personen sind der Ansicht, dass Qualifikationslücken gegeben sind, und drei Personen sprechen von erheblichen Qualifikationslücken. Auf der anderen Seite sagt ein Drittel der Befragten, dass es nur wenige Qualifikationslücken gibt.

*"Sie haben Qualifikationsdefizite und es besteht Aufholbedarf in den STEM-Fächern." AT*

*"Eine großes Defizit ist die fehlende Initiative. Sie sind es gewöhnt, auf jemanden zu warten, die oder der ihnen Anweisungen gibt und sagt, was die nächsten Schritte sind." ES*



### 3.3.5.2. Länderspezifische Ergebnisse

#### E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.

Vier Unternehmen in **Österreich** sind der Ansicht, dass die Sprachkenntnisse der Zielgruppe *gut* sind, insbesondere in technischen Berufen und/oder im Einzelhandel. Der Bürobereich erfordert fortgeschrittene mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse - das zeigt eine *negative* Bewertung.

Im Allgemeinen bewerten Unternehmen in **Belgien** diese Frage positiv: Zwei Befragte vergeben die Bewertung *sehr gut*, zwei weitere die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *ausreichend*.

Vier Befragte in **Finnland** bewerten die sprachlichen Fertigkeiten von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit *gut* bzw. *sehr gut*, wohingegen eine befragte Person die Bewertung *zufriedenstellend* vergibt.

In **Irland** vergibt jeweils eine befragte Person die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *zufriedenstellend*. Zwei Unternehmen vergeben nur die Bewertung *ausreichend*.

Die Sprachkenntnisse von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern werden von vier Befragten in **Italien** mit *gut* und von zwei Befragten mit *zufriedenstellend* bewertet. Eine befragte Person bewertet die Sprachfertigkeiten jedoch mit *nicht ausreichend*: Das Unternehmen erklärt, dass diese Antwort auf der Tatsache beruht, dass ein aufgenommener Auszubildender ausländischer Herkunft ist und nicht in der Lage war, Italienisch zu sprechen.

In **Spanien** werden die Sprachkenntnisse von vier Personen mit *zufriedenstellend* und von einer Person mit *gut* bewertet.

#### E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?

Hinsichtlich digitaler Kompetenzen sind die meisten Unternehmen in **Österreich** einigermaßen positiv: Drei Unternehmen bewerten diese mit *gut*, eines mit *zufriedenstellend* und eines mit *nicht ausreichend*. In bestimmten Branchen, in denen gute bis sehr gute digitale Kompetenzen erforderlich sind, werden die Anforderungen nicht erfüllt.

Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** beurteilen die digitalen Kompetenzen der Zielgruppe ebenfalls positiv. Zwei Personen antworten mit *sehr gut*, zwei Personen mit *gut* und eine Person mit *ausreichend*.

Drei Unternehmen in **Finnland** vergeben hier die Bewertung *gut* und zwei Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend*.

Eine Person in **Irland** bewertet die digitalen Kompetenzen mit *nicht ausreichend*. Zwei Unternehmen scheinen eine bessere Erfahrung gemacht zu haben und vergeben die Bewertung *gut*, während jeweils ein Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend* vergibt.



Trotz der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche wurden der Erwerb und Nachweis ausreichender digitaler Kompetenzen in **Italien** sehr positiv bewertet: Drei Unternehmen beantworten diese Frage mit *gut*, eines mit *zufriedenstellend* und eines mit *ausreichend*.

**Spanien** folgt diesem Trend: Die digitalen Kompetenzen werden von zwei Befragten mit *gut* bzw. *befriedigend* bewertet und eine Person bewertet sie mit *sehr gut*.

### **E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?**

Jeweils zwei Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut* bzw. *gut*. Ein Unternehmen vergibt hier die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Antworten in **Belgien** entsprechen genau denen in Österreich: Zwei Befragte antworten mit *sehr gut*, zwei mit *gut* und eine befragte Person antwortet mit *zufriedenstellend*.

Die Befragten in **Finnland** sind der Ansicht, dass die Auszubildenden normalerweise bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern. Drei Unternehmen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und zwei mit *zufriedenstellend*.

In **Irland** haben die Befragten eine ziemlich positive Einstellung zu dieser Frage: Jeweils ein Unternehmen vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut* und drei Unternehmen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

Alle Befragte in **Italien** sind sich darin einig, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern, und schätzen diesen Aspekt *sehr positiv* ein.

Die meisten Befragten in **Spanien** bewerten die Bereitschaft der Zielgruppe zur Verbesserung mit *sehr gut*. Ein Unternehmen vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eines die Bewertung *ausreichend*.

### **E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?**

Auf jeden Fall scheint festzustehen, dass die Zielgruppe in **Österreich** Qualifikationsdefizite aufweist, nicht nur auf fachlicher Ebene, sondern auch auf der Ebene des in der Schule erforderlichen Grundwissens. Zwei Unternehmen bewerten die Qualifikationslücken mit *niedrig* bzw. *mittel*, während ein Unternehmen diese mit *sehr gegeben* bewertet.

In **Belgien** bewerten alle befragten Unternehmen die Qualifikationslücken mit *mittelmäßig*.

Ähnlich ist es in **Finnland**, wo die Befragten die Qualifikationsdefizite mit *wenig* bis *durchschnittlich* bewerten.

Vier Befragte in **Irland** bewerten Qualifikationslücken bei der Zielgruppe mit *durchschnittlich* und ein befragtes Unternehmen vergibt die Bewertung *niedrig*.

Auch in **Italien** bewerten drei befragte Unternehmen die Qualifikationslücken mit *durchschnittlich*, während ein Unternehmen diese mit *sehr gegeben* und ein Unternehmen sie mit *schwer* bewertet.



Eine befragte Person fügt hinzu, dass Qualifikationsdefizite vom ersten Beratungsgespräch an aufgefüllt werden müssen.

Die meisten Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Spanien** stellen *schwere* Qualifikationslücken festgestellt; jeweils ein Unternehmen spricht von *einige* bzw. *keinen* Qualifikationsdefiziten.

### 3.3.6. Schlussfolgerungen

Die Gesamtergebnisse der Befragung bei den Unternehmen sind denen der Befragung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung sehr ähnlich. Bei den länderspezifischen Ergebnissen gibt es geringfügige Unterschiede. Ein Beispiel dafür ist eine kritischere Bewertung von Qualifikationsdefiziten, hier hauptsächlich in Bezug auf digitale Kompetenzen und schulische Kompetenzen.

Die folgenden Punkte geben einen Überblick:

#### ➤ Selbstwahrnehmung

Hier haben die Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber auch die Teilnehmerinnen/Teilnehmer selbst offenbar noch Nachholbedarf. Es ist jedoch anzumerken, dass Sensibilisierung und angemessene Selbstwahrnehmung frühzeitig erfolgen müssen und sowohl Ausbildungseinrichtungen als auch Unternehmen relativ wenig zur Verbesserung der Selbstwahrnehmung beitragen können. Dennoch ist es ein wichtiger Aspekt, dem im Arbeitsleben eine wichtige Rolle zukommt, um ein gutes kollegiales Arbeitsumfeld sowie einen guten Arbeitsablauf zu gewährleisten.

#### ➤ Qualifikationsdefizite

Unternehmen stellen zunehmend fest, dass die Qualifikationslücken immer größer werden. Dies muss nicht zwangsläufig nur mit einer Grundschulausbildung einhergehen, sondern betrifft auch junge Menschen mit einem Abitur oder einer höheren Schulausbildung.

Auffallend ist, dass es Beschwerden über fehlende digitale Kompetenzen gibt. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass der Umgang mit MS-Office-Programmen oft unzureichend ist, obwohl dies Bestandteil der Lehrpläne an Schulen ist. Dies ist natürlich in Berufen, in denen ein erfahrener Umgang mit gängigen Programmen zum Alltag gehört, wichtiger als in anderen Berufen. Wer in einer Werkstatt arbeitet, hat verständlicherweise weniger mit diesen Programmen zu tun als jemand, der in einem Büro arbeitet. Spezialisierte Computerprogramme sind bereits Bestandteil der verschiedenen Berufsschulen oder werden in einer Einarbeitungsphase vor Ort unterrichtet. Die Zielgruppe hat eindeutig kaum Schwierigkeiten im Umgang mit den neuen Medien, was in neuen Berufen wie dem E-Commerce-Management natürlich von Vorteil ist. Andererseits ist die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit natürlich ein Kritikpunkt der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter.

Darüber hinaus weisen die Unternehmen auf gravierende Mängel in Grammatik und Rechtschreibung hin. Dies betrifft jedoch nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund, die vielleicht erst vor kurzem in ihren neuen (Gast-)Ländern eingetroffen sind, sondern auch Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass bereits in der schulischen



Grundbildung eine Lösung gefunden werden muss. Gleiches gilt für wissenschaftliche Fächer, vor allem für Mathematik; auch hier wurde von Unternehmen ein Mangel an Kompetenzen kritisiert.

➤ **Kompetenzen zeigen**

Die Auswertung der Umfrageergebnisse und der zusätzlichen Kommentare zeigt, dass viele Vertreterinnen/Vertreter der Zielgruppe - insbesondere die jüngeren - nicht wissen, wie sie sich einem Unternehmen am besten präsentieren können. Es scheint auch, dass einige Absolventinnen/Absolventen und Teilnehmerinnen/Teilnehmer in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sich ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten gar nicht bewusst sind oder sie nicht in der Lage sind, sie angemessen in das Berufsleben zu integrieren, weil sie entweder nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen, oder keinen Bezug dazu haben.

Das beginnt bei den Bewerbungen und geht den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zum tatsächlichen Arbeitsleben. Es versteht sich von selbst, dass dies auch zu einer höheren Abbruchrate beiträgt. Es stellt sich die Frage, inwieweit dieses Manko allein von den Ausbildungseinrichtungen oder Berufsbildungszentren ausgeglichen werden kann, da die Darstellung von Kompetenzen und Fähigkeiten, die Sensibilisierung diesbezüglich sowie deren Anwendung bereits fester Bestandteil von verschiedenen Ausbildungen sind.

➤ **Alter**

In diesem Punkt lassen sich sowohl altersbedingte Vor- als auch Nachteile feststellen. Viele Unternehmen bevorzugen - was den Einstieg oder die Übernahme in eine Lehre betrifft - eher jüngere Personen, wobei es offensichtlich ist, dass sie in vielen Fällen besser in die Unternehmenswerte eingeführt werden können. Es ist auch so, dass diese "beweglicher" sind als ältere Jugendliche. Interessanterweise gab es jedoch auch Rückmeldungen, wonach einige Unternehmen ältere Jugendliche bevorzugen, weil davon ausgegangen werden kann, dass sie eine gewisse Reife und möglicherweise eine höhere Reflexionsfähigkeit besitzen. Im Allgemeinen ist das Alter ein wichtiger Aspekt, es kann jedoch keine klare Linie gezogen werden, was klare Vor- oder Nachteile betrifft.

➤ **Nord-Süd-Gefälle**

Interessanterweise gab es keine signifikanten geografischen Unterschiede zwischen den Bewertungen der Unternehmen und denen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung.

➤ **Unternehmensgröße**

Eine interessante Beobachtung ist, dass Unternehmen, die eine größere Anzahl von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern beschäftigen, im Umgang mit Absolventinnen/Absolventen oder Auszubildenden kritischer zu sein scheinen. Die Toleranzgrenzen liegen hier in vielen Fällen niedriger als in kleineren Unternehmen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass kleinere Unternehmen manchmal ein familiäreres und persönlicheres Umfeld haben als größere Unternehmen, und dass es möglich ist, Aspekte, die Kritik oder Fehlverhalten rechtfertigen, schneller und besser auszusprechen. Vielleicht ist es auch so, dass sich einige junge Menschen in KMU unter Umständen wohler fühlen, da sie nicht in der Masse der Kolleginnen/Kollegen untergehen und ihre Bedürfnisse, Qualifikationslücken usw. auf andere Art und Weise zur Sprache kommen.

Es wäre reine Spekulation zu sagen, ob dieser Umstand auch mit den unterschiedlichen Merkmalen kognitiver Fähigkeiten und des Vermögens und der Bereitschaft zur Selbstreflexion zu tun hat, da zu diesem Thema keine brauchbaren Studien vorliegen.



Generell kann zu diesem Punkt keine gültige Aussage getroffen werden, da es natürlich genügend Menschen aus der Zielgruppe gibt, die in einem großen und vielleicht auch internationalen Unternehmensumfeld gut aufgehoben sind.

### 3.4. Empfehlungen

Basierend auf der Auswertung der Fragebögen, den vielen zusätzlichen Antworten und den Erfahrungen der Expertinnen/Experten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter können die folgenden Empfehlungen hinsichtlich der Anpassung von Schulungsinhalten an den Puls der Zeit abgeleitet werden:

➤ **Entwicklung und Weiterentwicklung von Soft Skills/Querschnittskompetenzen**

Es ist wichtig, dass die Ausbildungseinrichtungen der Entwicklung der Soft Skills und der Querschnittskompetenzen ihrer Teilnehmerinnen/Teilnehmer besondere Aufmerksamkeit widmen. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen/Teilnehmer zu sensibilisieren und sie bei der Weiterentwicklung dieser Fertigkeiten zu fördern und zu fordern. Diese Fertigkeiten sind im Arbeitsalltag unverzichtbar und beeinflussen in diesem Zusammenhang die (berufliche) Zukunft nachhaltig.

Dies wurde natürlich von der Projektpartnerschaft bei der Entwicklung der Schlüsseldatenfelder berücksichtigt, die für die Teile IO 2 (Mobile App) und IO 3 (Datenbank) des DITOGA-Projekts von großer Relevanz sind.

Im Anhang zu diesem Punkt gibt es auch Vorschläge, um Ausbildungseinrichtungen und Berufsbildungszentren zu ermutigen, eigene Ausbildungsinhalte zum Thema Soft Skills und Querschnittskompetenzen zu entwickeln.

➤ **Verbesserung und Anpassung der praktischen Ausbildung**

In diesem Bereich kann gesagt werden, dass es die Aufgabe von Ausbildungseinrichtungen und Berufsbildungszentren sein muss, den Teilnehmerinnen/Teilnehmern ausreichend praktische Schulungen anzubieten, die so realistisch wie möglich sein müssen. Das folgende Zitat aus Italien beschreibt die Empfehlung zu diesem Punkt sehr gut: *"Nach meiner Erfahrung erhalten die Auszubildenden, wenn die Ausbildung ein gutes Niveau hat, einen angemessenen fachlichen Hintergrund, der offensichtlich mit der Berufserfahrung verbessert wird, aber als Ausgangspunkt ausreicht. Es ist notwendig, dass der Kurs viele Stunden fachlicher und praktischer Vorbereitung durch Übungen, Simulationen, Rollenspiele und die Bearbeitung von Fällen vorsieht. Dazu benötigt man erfahrene Lehrkräfte, die im jeweiligen Bereich arbeiten."*

Darüber hinaus sollte betont werden - und dies geschieht bereits weitgehend und in großem Umfang - wie wichtig es ist, in den Partnerunternehmen praktische Erfahrungen vor Ort zu sammeln. Nur hier werden jenes praktische Wissen und jene Erfahrungen vermittelt, die Ausbildungsstätten unter Umständen nicht bieten können, wie beispielsweise die *Überbetriebliche Lehrausbildung (UEBA2)* in Österreich.

Es ist absolut wichtig, dass - wie im Zitat erwähnt - genügend Aufmerksamkeit und Zeit investiert wird, um praktisches Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen auf unterschiedliche Weise zu trainieren. Ebenso wichtig ist es, in Zusammenarbeit mit den Unternehmen regelmäßig den Fortschritt der Auszubildenden zu überprüfen. In Österreich gibt es beispielsweise die so genannte *Ausbildungsdokumentation der österreichischen Handelskammer (WKO)*, die im Anhang zu finden ist.



➤ **Verbesserung und Anpassung der theoretischen Ausbildung**

Hinsichtlich des theoretischen Wissens wurde auch deutlich, dass in einigen Bereichen erheblicher Nachholbedarf besteht. In einigen Fällen fehlt es bereits an den Grundkenntnissen der Teilnehmerinnen/Teilnehmer, wie z. B. den Grundrechenarten. Wer würde ein Haus auf einem völlig schiefen Fundament bauen? Gleiches gilt für die Erweiterung des theoretischen Wissens, wenn die Basis nicht stimmt.

Ausbildungseinrichtungen jeglicher Art müssen sich bewusst sein, dass der Erwerb theoretischen Wissens in der Schule unter Umständen unzureichend war - aus welchen Gründen auch immer. Generell geht es darum, Grundkompetenzen zu festigen und erst dann theoretische Fachkompetenzen zu erwerben. Wie im praktischen Teil erwähnt, ist es Aufgabe der Schulungsanbieter, geeignete Ressourcen zu schaffen, um dies sicherzustellen. Auch hier muss der Fokus besonders auf den Kenntnissen und Fertigkeiten liegen, da Kompetenzen bereits Teil der praktischen Umsetzung sind.

➤ **Schwerpunkt Case Management**

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Ausbildungseinrichtungen müssen sich bewusst sein, dass die Arbeit mit der Zielgruppe immer ein individuelles Case Management darstellt. Dementsprechend ist eine mittel- bis langfristige Strategie erforderlich, um die Teilnehmerinnen/Teilnehmer gut durch das Training zu führen und so mögliche Ausfälle während des Trainings oder nach Arbeitsbeginn zu minimieren. Wichtig wäre hier ein ganzheitlicher Ansatz, um Blockaden, den internen Antrieb und Trigger für Frustrationen noch besser filtern zu können. Zu diesem Zweck stehen im Anhang die Dokumente "Layers of diversity" und "Work-Life-Balance Wheel" zur Verfügung.

➤ **Vermeidung von Informationslücken**

Es ist sehr wichtig, dass die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter von Ausbildungseinrichtungen und Berufsbildungszentren die wichtigsten Umstände des anderen kennen und dass keine Informationslücken bestehen. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle in die gleiche Richtung gehen und alle wissen, was die anderen tun, um schlussendlich eine optimale und individuelle Arbeit mit den Teilnehmerinnen/Teilnehmern zu erreichen.

Es versteht sich von selbst, dass auch ein offener Austausch und die Kommunikation mit Unternehmen hinsichtlich der individuellen Zielplanung bestehen muss. Dabei ist zu beachten, dass es nicht um die Offenlegung von Gesundheitszuständen oder des sozialen Umfelds geht, da dies einerseits den Datenschutzrichtlinien widersprechen würde und auf der anderen Seite kontraproduktiv wäre.

➤ **Enge Zusammenarbeit mit Unternehmen**

Es hat sich gezeigt, dass eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes unerlässlich ist, um einen hohen Ausbildungsstandard für die Zielgruppe zu erreichen. Dazu gehören auch regelmäßige persönliche Unternehmenskontakte von Expertinnen/Experten in der Berufsbildung. Diese tragen auch dazu bei, eine gute individuelle Arbeit mit den Teilnehmerinnen/Teilnehmern zu ermöglichen und auf veränderte bzw. neue Anforderungen schnell reagieren zu können.

➤ **Anbieten von Förderunterricht**

Da viele Teilnehmerinnen/Teilnehmer der Zielgruppe über unvollständige schulische Grundkenntnisse verfügen, wird ein gezielter Nachhilfeunterricht in den verschiedenen Ausbildungseinrichtungen empfohlen. Dieser soll die Teilnehmerinnen/Teilnehmer auch auf die Berufsschule vorbereiten und daher neben der Vermittlung von Grundkenntnissen möglichst auch fachspezifische Inhalte vermitteln.



Dies erfordert sowohl interne als auch externe Ressourcen, beispielsweise in Form von qualifizierten Vortragenden. Es hat sich auch gezeigt, dass der Einsatz spezifischer Computer-Lernprogramme dazu wesentlich beitragen kann. Hier besteht jedoch Bedarf an Kontrolle und einer Wissensüberprüfung des Fachpersonals in den Ausbildungseinrichtungen.

➤ **Verbesserung des Arbeitsverhaltens und der Motivation**

Es ist äußerst wichtig, dass regelmäßig Workshops und Aktivitäten zum Arbeitsverhalten und zur Motivation stattfinden. Dazu gehören Telefontraining, Verhalten in Vorstellungsgesprächen, aber auch der Umgang mit Themen wie Fleiß, Ausdauer, Unabhängigkeit, Motivation, Zuverlässigkeit, Kreativität/Flexibilität und Problemlösungsverhalten.

➤ **Förderung der Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion**

Dieser Aspekt ist sehr komplex und umfasst viele Facetten. Ausbildungseinrichtungen sollten sich bewusst sein, dass eine nachhaltige berufliche und private Karriere stark von der Wahrnehmung und Selbstreflexion ihrer Teilnehmerinnen/Teilnehmer abhängt. Es gibt hier kein allgemein gültiges "Rezept", sondern hilfreiche Beiträge, die die Ausbildungseinrichtungen anregen und unterstützen sollen.<sup>38</sup>

**Am Ende der Empfehlungen soll die folgende Aussage aus Irland als weitere Inspiration für Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen dienen:**

Anpassen von Kursinhalten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in folgenden Punkten:

*Realität am Arbeitsplatz • Vorkenntnisse hinsichtlich der Geschäftswelt • Kenntnis der Arbeitsschutzbestimmungen • Kenntnis der Sicherheitsregeln • Pünktlichkeit • gute Arbeitsvoraussetzung • freundliches Verhalten mit Kolleginnen/Kollegen • neue Sichtweisen • Partizipation • Verantwortung mit Werkzeugen und Aufgaben • Lernbereitschaft und Erledigung neuer Aufgaben • Sozialkompetenz und Teamwork • Geschicklichkeit • Handfertigkeit • Schnelligkeit und Effizienz bei der Arbeit • positive Einstellung • Freude und gute Laune • Fähigkeit, unter psychischem Druck zu arbeiten • gute verbale Ausdruckskraft und Kommunikation • Diskretion • Kreativität und Innovation • Planungs- und Organisationsfähigkeit • IT-Kenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse*

<sup>38</sup> <http://www.institute4learning.com/2017/02/01/5-ways-to-promote-self-awareness-in-the-middle-and-high-school-classroom/>  
<https://www.safeline.org.uk/promoting-a-positive-self-image-how-you-can-help-as-a-parent/>  
<http://mtstcil.org/skills/image-3.html>  
<https://whatedsaid.wordpress.com/2011/06/11/10-ways-to-encourage-student-reflection-2/>  
<http://www.umsl.edu/services/ctl/faculty/instructionalsupport/reflection-strat.html>  
<https://globaldigitalcitizen.org/5-best-self-assessment-practices>



## 4. Schlüsseldatenfelder für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

### 4.1. Einleitung

Basierend auf der empirischen Bewertung der Umfragen und den zusätzlichen Gedanken und Anmerkungen der befragten Personen - 61 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung und 30 Unternehmensvertreterinnen/-vertretern - hat die Projektpartnerschaft 71 Schlüsseldatenfelder abgeleitet, die für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung relevant sind. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse der landesweiten Forschungsarbeiten und Erfahrungen der verschiedenen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen in der Ableitung berücksichtigt.

Die folgenden Beschreibungen sollten die verschiedenen Schlüsseldatenfelder genauer definieren. Folglich dienen sie auch als Grundlage für Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungsorganisationen hinsichtlich der Gestaltung und Anpassung ihrer Schulungen an die Anforderungen der Arbeitswelt. Dies ermöglicht eine schnelle Anpassung an mögliche Änderungen der Anforderungen von Unternehmern.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Entwicklung der Schlüsseldatenfelder auf die Korrelation mit den für Berufsbildungseinrichtungen definierten CEDEFOP-Schlüsselkompetenzen gelegt.

#### Schlüsselkompetenzen:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen, Bürgerinnen-/Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck <sup>39</sup>

Schließlich gibt es am Ende jedes Abschnitts einen praktischen Ansatz zum entsprechenden Bildungsauftrag der Berufsbildungseinrichtung bzw. des Ausbildungszentrums.

---

<sup>39</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/4041\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf)  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/8083\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf)



## 4.2. Theoretische Kompetenzen

1	Schlüsseldatenfeld: <b>Verbale Fertigkeiten</b>	Dies beschäftigt sich damit, inwieweit jemand mit Wörtern und Sätzen umgehen kann. Es definiert auch, in welchem Umfang jemand Bedeutungen verstehen kann und weiß, wie Bedeutungen und Wörter verwendet werden und wie man in einem verständlichen und logischen Kontext kommuniziert. Diese Fertigkeiten sind teilweise angeboren und werden mit Erlernen der Muttersprache weiter ausgebildet. Darüber hinaus werden diese Fertigkeiten auch im Rahmen der öffentlichen Bildung (z. B. Schule) erworben. Verbale Fertigkeiten beziehen sich auf einen dynamischen Prozess und können lebenslang trainiert werden. Sie sind nicht immer vom Bildungsniveau oder dem grammatikalischen Wissen einer Person abhängig.
2	Schlüsseldatenfeld: <b>Schriftliche Fertigkeiten</b>	Zu den schriftlichen Fertigkeiten zählt nicht nur die korrekte Verwendung von Rechtschreibung, Grammatik und Syntax, sondern auch der schriftliche Ausdruck der Gedanken und Ideen einer Person. Darüber hinaus beinhalten sie einen strukturierten Ansatz und die Fähigkeit, strukturiert und klar zu denken, um etwas niederzuschreiben, das für andere Menschen sinnvoll und verständlich ist.
3	Schlüsseldatenfeld: <b>Technisches Verständnis</b>	Dabei kann es sich um eine angeborene Fähigkeit handeln, die durch geeignete Schulung und Ausbildung gefördert werden kann. Es handelt sich dabei um den logischen Ansatz, wie Maschinen, Computer und technische Systeme im Allgemeinen funktionieren. Gut entwickelte räumliche Vorstellungskraft, manuelle Geschicklichkeit und Problemlösung helfen, ein gutes technisches Verständnis zu entwickeln.
4	Schlüsseldatenfeld: <b>Konzentration und Gedächtnis</b>	Konzentration ist die Fähigkeit, auf das zu fokussieren, das man gerade tut, und auf nichts anderes; Gedächtnis hingegen beschreibt die Fähigkeit, Ereignisse, Gefühle, Situationen, Strukturen, Sprache, einfache bis komplexe Anpassungen und erworbene oder erlernte Inhalte auf sinnvolle, logische und lineare Art und Weise zu berücksichtigen.
5	Schlüsseldatenfeld: <b>Geschwindigkeit</b>	Geschwindigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, wie lange es dauert, bestimmte Aufgaben zu erledigen, und etwas innerhalb kurzer Zeit zu bearbeiten. Trotzdem sollten die Aufgaben nicht nur schnell erledigt werden, sondern auch präzise; Fehler und mögliche Gefahren für sich selbst oder andere sollen vermieden werden.
6		



	<b>Schlüsseldatenfeld: Logisches Denken</b>	Dies beschreibt den Prozess, von einem verwandten Gedanken zum anderen zu gelangen und diese klar zu strukturieren. Logisches Denken ist grundsätzlich in allen Bereichen des menschlichen Lebens notwendig, rückt jedoch in bestimmten Arbeitskontexten noch mehr in den Mittelpunkt.
7	<b>Schlüsseldatenfeld: Genauigkeit beim Ausführen von Aufgaben</b>	Die Genauigkeit beim Ausführen von Aufgaben erfordert eine gute und konstante Konzentration, wenn Aufgaben und Prozesse präzise und korrekt ausgeführt werden sollen. Die Arbeiten sollten ordnungsgemäß und genau ausgeführt werden, um Fehler und/oder Verzögerungen zu vermeiden.
8	<b>Schlüsseldatenfeld: Mathematik</b>	Dies ist die Wissenschaft der Zahlen und Formen. In diesem Zusammenhang umfasst es grundlegende Buchhaltungsarten und komplexere Formen, abhängig von der jeweiligen Arbeit.
9	<b>Schlüsseldatenfeld: Amtssprache</b>	Damit wird die landesspezifische Sprache beschrieben, die von Regierung, Behörden, öffentlichen Stellen, Schulen und anderen Bildungssystemen des jeweiligen Landes akzeptiert und verwendet wird. Sie wird von der Mehrheit der Menschen im Land gesprochen und geschrieben.
10	<b>Schlüsseldatenfeld: Berufssprache</b>	Sie beschreibt die bei der Arbeit verwendete Sprache. Dies umfasst nicht nur typische, kundenspezifische Phrasen und Redewendungen, sondern auch spezielle technische oder mechanische Begriffe, abhängig von den ausgeführten Aufgaben und Arbeiten. Ein besonderes Augenmerk muss auf die Höflichkeit und den Umgang mit Situationen gelegt werden, die eine anspruchsvolle Berufssprache erfordern. Berufssprachen können durch praktische Schulungen - z. B. für Vorstellungsgespräche, Telefonie und Umgang mit Kunden - geschult werden. Zusätzlich wird Berufssprache in Berufsschulen und in Praktika eingesetzt und geschult.
11	<b>Schlüsseldatenfeld: Fremdsprache</b>	Dies definiert eine Sprache, die sich von der Landessprache unterscheidet. Darüber hinaus beschreibt es auch eine Sprache, die die Sprecherin/der Sprecher nicht als erste Sprache erlernt hat.
12	<b>Schlüsseldatenfeld: Verfassen von Berichten und Anträgen</b>	Dies ist wichtig für Berufe, die viel Büroarbeit erfordern. Es kann jedoch auch für bestimmte technische Aufgaben oder im Umgang mit Kunden erforderlich sein.
13	<b>Schlüsseldatenfeld: Innovation</b>	Umgangssprachlich beschreibt der Begriff neue Ideen und Erfindungen und deren wirtschaftliche Umsetzung. Innovationen entstehen im engeren Sinne nur aus Ideen, wenn sie in Form neuer



		Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse umgesetzt werden, die tatsächlich erfolgreich eingesetzt werden und den Markt erobern.
14	Schlüsseldatenfeld: <b>Planen und Delegieren</b>	Planen ist der Prozess des Nachdenkens über die Aktivitäten, die zum Erreichen eines gewünschten Zielerforderlich sind. Delegieren ist die Zuweisung von Verantwortlichkeiten oder Befugnissen an eine andere Person (normalerweise von Vorgesetzten an Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter), um bestimmte Aktivitäten auszuführen. <sup>40</sup>
15	Schlüsseldatenfeld: <b>Bewusstsein für geschäftliche Entwicklung</b>	Dies beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf Marktentwicklungen aufmerksam zu werden, die populär und von Markt und Gesellschaft allgemein akzeptiert werden.
16	Schlüsseldatenfeld: <b>Unternehmerisches Denken &amp; Management</b>	Die Fähigkeit, unternehmerisch zu denken, bezieht sich auf die Fähigkeit, Marktchancen zu erkennen und die besten Möglichkeiten und die geeignetste Zeit zu finden, um daraus Kapital zu schlagen. Manchmal wird es einfach als die Fähigkeit bezeichnet, Anpassungen zur Problemlösung zu finden und durchzuführen. Unternehmerisches Management ist das Nutzen des unternehmerischen Wissens und sein Einsatz zur Steigerung der Effektivität neuer geschäftlicher Projekte sowie kleiner und mittlerer Unternehmen. <sup>41</sup>

### 4.3. Praktische Fertigkeiten

17	Schlüsseldatenfeld: <b>Durchführen praktischer Tätigkeiten</b>	Die Fähigkeit, praktische Aktivitäten erfolgreich zu initiieren und zu beenden. Je nach Komplexität der Aufgaben können Anleitung und Beaufsichtigung nützlich oder erforderlich sein.
18	Schlüsseldatenfeld: <b>Interaktion mit Kundinnen/Kunden</b>	Dies bedeutet, in der Lage zu sein, fließend, aufgeschlossen und ergebnisorientiert mit Kundinnen/Kunden zu kommunizieren. Das kann auch ein gewisses Gefühl für Konfliktmanagement erfordern.
19	Schlüsseldatenfeld:	

<sup>40</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Delegation>

<https://en.wikipedia.org/wiki/Planning>

<sup>41</sup><https://www.cleverism.com/skills-and-tools/entrepreneurial-thinking/>

<https://news.gcase.org/2011/10/24/what-is-entrepreneurial-management/>

<p><b>Digitale Fertigkeiten</b></p>	<p>Dies schließt auch folgende Fertigkeiten ein: Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit mittels digitaler Technologien, Erstellung digitaler Inhalte, Sicherheit und Problemlösung.<sup>42</sup></p>
<p><b>20</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Berufsbezogene Fertigkeiten</b></p>	<p>Jobspezifische Fertigkeiten sind Fähigkeiten, die es einer Bewerberin/einem Bewerber ermöglichen, in einem bestimmten Beruf voranzukommen. Einige Fähigkeiten werden durch den Besuch von Schulen oder Ausbildungsprogrammen erworben. Andere können durch praktisches Lernen am Arbeitsplatz erworben werden. Die Fähigkeiten, die für einen bestimmten Job benötigt werden, bezeichnet man auch als Skills Set.<sup>43</sup></p>
<p><b>21</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>In der Schule erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Arbeit einsetzen</b></p>	<p>Dies beschreibt die Fähigkeit, in der Schule bzw. in einem bestimmten Unternehmenskontext erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden, wobei es wichtig ist, aufgeschlossen, kreativ und flexibel zu sein bzw. zu denken, um für eine bestimmte Situation eine geeignete, zweckdienliche Lösung zu finden.</p>
<p><b>22</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Präsentationsfertigkeiten und öffentliches Sprechen</b></p>	<p>Präsentationsfertigkeiten steht für die Fähigkeiten, die man benötigt, um etwas vor verschiedensten Zielgruppen effektiv und ansprechend zu präsentieren. Diese Fähigkeiten beziehen sich auf eine Vielzahl von Bereichen, z. B. auf die Struktur der Präsentation, das Design der Folien, den Ton der Stimme und die Körpersprache.<sup>44</sup></p>
<p><b>23</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Forschung</b></p>	<p>Dies bezieht sich auf die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Antworten auf Fragen zu finden, begründete Argumente oder Theorien auf der Grundlage von Beweisen aufzubauen und das Verständnis in einem bestimmten Bereich zu verbessern.<sup>45</sup></p>

#### 4.4. Schulung und Einsatz von sozialen Kompetenzen (Soft Skills)

<p><b>24</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Selbstmarketing</b></p>	<p><b>Selbstmarketing</b> wird manchmal als <b>persönliche</b> Marke bezeichnet, da Marken-Tools verwendet werden, um ein Image um eine Person herum - und nicht um ein Produkt herum - aufzubauen (...). Es gibt den</p>
--	---

<sup>42</sup> <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>

<sup>43</sup> <https://www.thebalancecareers.com/what-are-job-specific-skills-2063755>

<sup>44</sup> [https://wiki.ubc.ca/Presentation\\_Skills](https://wiki.ubc.ca/Presentation_Skills)

<sup>45</sup> <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/research-skills>



	<p>Bewerberinnen/Bewerbern mehr Möglichkeiten, potenziellen Arbeitgebern ihre Werte, <b>Fähigkeiten</b>, Erfahrungen und Visionen mitzuteilen.<sup>46</sup></p> <p>Es ist wichtig zu bedenken, dass Selbstmarketing zu den Führungskompetenzen zählt. Es liegt in der eigenen Verantwortung, über das zu sprechen, was man selbst und das Team erreicht hat - nicht nur zum eigenen Vorteil, sondern auch zum für das Team und das Unternehmen. Es geht darum, Einfluss zu erzeugen. So verkauft man die eigenen Ideen im gesamten Unternehmen. Das ist die Basis für den Aufbau von Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern und den Zugang zu mächtigen Netzwerken.<sup>47</sup></p>	
25	<p>Schlüsseldatenfeld: <b>Persönliche Stärken und Schwächen feststellen und mit ihnen umgehen</b></p>	<p>Dabei geht es um die Fähigkeit, den Unterschied zwischen einer erforderlichen Fertigkeit und dem tatsächlichen Vorhandensein der Fertigkeit zu definieren. Darüber hinaus bezieht es sich auf die Fähigkeit, die eigenen Stärken zu stärken und fördern sowie fehlende Fähigkeiten zu kompensieren bzw. zu verbessern. Im Mittelpunkt steht die ständige Wachheit und Suche nach Lernmöglichkeiten, bei denen eine Fertigkeit gestärkt werden kann.</p>
26	<p>Schlüsseldatenfeld: <b>Teambuilding - auch unter Berücksichtigung von Remote Teams</b></p>	<p>Teambuilding beinhaltet starke Zusammenarbeits- und Kommunikationsfertigkeiten und beschäftigt sich auch mit Planung, Verhandlung und Problemlösung. Es ist die Fähigkeit, das gemeinsame Ziel und die Schritte, um es zu erreichen, deutlich zu machen. Es geht darum, sich selbst und die Gruppe zu organisieren, um diese Ziele auf effiziente und effektive Weise zu erreichen.</p>
27	<p>Schlüsseldatenfeld: <b>Konfliktmanagement</b></p>	<p>Dies beinhaltet den Einsatz genauer schriftlicher und mündlicher Kommunikation, um Konflikte zu vermeiden, Probleme anzugehen, bevor diese zur Krise werden, Vermittlungsfähigkeiten (zuhören, die Perspektive der/des anderen aufzeigen), Unstimmigkeit basierend auf Fakten und lösungsorientiert auszudrücken sowie Verhandlungsgeschick.<sup>48</sup></p>
28	<p>Schlüsseldatenfeld: <b>Zeitmanagement</b></p>	<p>Dies beinhaltet die Fähigkeit, pünktlich zu sein und Pausen- bzw. Arbeitszeiten einzuhalten. Es bezieht sich auch auf die Fähigkeit, eigene Zeitpläne zu erstellen und einzuhalten.</p>
29		

<sup>46</sup> <http://www.marketing-schools.org/types-of-marketing/self-marketing.html>

<sup>47</sup> <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a-leadership-skill/#1945cf814e77>

<sup>48</sup> <https://www.thebalancecareers.com/conflict-management-skills-2059687>



<b>Schlüsseldatenfeld: Feedback geben und erhalten</b>	Dies beinhaltet die Fähigkeit, Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten angemessenes und konstruktives Feedback zu geben. Ebenso bezieht es sich auf die Fähigkeit, verschiedene Arten von Feedback von Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten und Kundinnen/Kunden anzunehmen, damit umzugehen und daraus zu lernen und sich zu verbessern.
<b>30</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Vor Menschen stehen und kommunizieren</b>	Dazu zählt die Fähigkeit, sich vor andere Menschen hinzustellen und mit ihnen auf geeignete Art und Weise zu kommunizieren, zum Beispiel bei der Arbeit mit Kundinnen/Kunden. Ebenso bezieht es sich auf die Fähigkeit, über die eigene Arbeit oder eigene Produkte zu berichten oder Kundinnen/Kunden Ratschläge und Anleitungen zu geben.
<b>31</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Selbstvertrauen aufbauen</b>	Darunter versteht man die Fähigkeit, zu lernen, den eigenen Fertigkeiten zu vertrauen, mehr Vertrauen in positive Rückmeldungen zu haben und verschiedenste Rückmeldungen als Chance zu nutzen, um die eigene Arbeit zu verbessern.
<b>32</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Anpassung der ethischen Werte</b>	Das bezeichnet die Fähigkeit, ethische Werte in Bezug auf bestimmte Berufe oder Unternehmen anzuerkennen und sich ihnen anzupassen. Es umfasst die Fähigkeit, entsprechend der Werte zu arbeiten und gute Qualität beizubehalten.
<b>33</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Im Beruf erforderliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Aufgaben erlernen und verstehen</b>	Dies umfasst die Fähigkeit, zu lernen und zu verstehen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten in einem bestimmten Beruf bzw. bei einer bestimmten Arbeit erforderlich sind, und zu lernen und zu verstehen, welche Aufgaben zu einem bestimmten Beruf gehören.
<b>34</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Bereitschaft, sich zu verbessern und zu lernen</b>	Das bezieht sich darauf, ob jemand bereit und motiviert ist, Neues zu lernen und die eigene Arbeit zu verbessern. Es geht darum, die Anforderungen des lebenslangen Lernens zu verstehen.
<b>35</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Meinungen und Vorschläge mitteilen</b>	Die Fähigkeit, eigene Meinungen klar auszudrücken. Es geht darum, genug Mut aufzubringen, um zu sagen, was man mag oder nicht mag, und Anregungen zu geben, um die eigene Arbeit bzw. die Arbeitsabläufe weiterzuentwickeln.
<b>36</b> <b>Schlüsseldatenfeld: Mit Unsicherheit umgehen</b>	Die Fähigkeit, Unsicherheiten zuzugeben und damit umzugehen. Der Fokus liegt darauf, ob jemand damit umgehen kann, nicht genügend Wissen zu haben oder nicht zu wissen, wie etwas zu machen ist. Es geht darum, ob man



	damit fertig wird, dass die Dinge nicht immer wie geplant verlaufen. Dies erfordert auch Flexibilität.
<b>37</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Mit der physischen Umgebung umgehen</b>	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Umständen oder Anforderungen der Arbeitsumgebung umzugehen, z. B. Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation, Geruch. Zwei Beispiele: Eine Kindertagesstätte als Arbeitsumgebung kann sehr laut sein; Bauarbeiterinnen/Bauarbeiter dürfen keine Höhenangst haben.
<b>38</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Mut</b>	Es geht darum, ob jemand den Mut zu fragen, Neues auszuprobieren, bei der Arbeit verschiedenen und herausfordernden Situationen zu begegnen, neue und andere Menschen zu treffen usw.
<b>39</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Initiative</b>	Das bezieht sich auf die Fähigkeit, das eigene Urteilsvermögen zu nutzen, um Entscheidungen zu treffen und Dinge zu tun, ohne dass man dazu aufgefordert werden muss.
<b>40</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Kreativität</b>	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, eigene und ungewöhnliche Ideen hervorzubringen und diese einzusetzen.
<b>41</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Kritisches Denken</b>	Dies beschreibt den Prozess, sorgfältig über ein Thema oder eine Idee nachzudenken, ohne sich von Gefühlen oder Meinungen beeinflussen zu lassen.
<b>42</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Proaktivität</b>	Proaktiv sein heißt, die Kontrolle zu übernehmen und etwas zu bewirken, statt sich einfach an eine Situation anzupassen und darauf zu warten, dass etwas passiert. Dabei muss man weder zum Handeln aufgefordert werden, noch benötigt man detaillierte Anweisungen. Erforderliche Fertigkeiten umfassen Vorstellungsvermögen, Planung, Durchführung und Reflexion.
<b>43</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Emotionale Intelligenz</b>	Die Fähigkeit, die eigenen Gefühle zu verstehen und zu kontrollieren und die Gefühle anderer zu verstehen und auf sie in geeigneter Weise zu reagieren. Diese Fähigkeit wird benötigt, um Dinge gut zu beurteilen und um Probleme zu vermeiden oder zu lösen.
<b>44</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Selbstführung</b>	Dies bezieht sich auf den Prozess, durch den man sich selbst beeinflusst, um die eigenen Ziele zu erreichen. Dazu benötigt man ein Gespür dafür, wer man ist, was man in der Lage ist zu tun, wohin man geht, verbunden mit der



	Fähigkeit, auf diesem Weg die eigene Kommunikation, die eigenen Emotionen und das eigene Verhalten zu beeinflussen.
<b>45</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Flexibilität/Anpassung</b>	Dies bezeichnet die Fähigkeit, sich je nach Situation zu verändern oder sich leicht verändern zu lassen.
<b>46</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Problemlösung</b>	Damit wird der Prozess bezeichnet, um eine Lösung für ein Problem zu finden.
<b>47</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Zuhören</b>	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, Nachrichten im Kommunikationsprozess genau zu empfangen und zu interpretieren. Das geschieht durch aktives Zuhören, indem man ganz im Moment ist, indem man sich in die Situation der/des anderen versetzt, Schlüsselpunkte aufgreift und die Sprecherin/den Sprecher wissen lässt, dass man das getan hat, und indem man Neugierde, Aufgeschlossenheit und den Wunsch nach kontinuierlicher Weiterentwicklung entwickelt.
<b>48</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Initiative ergreifen</b>	Dabei macht man etwas, das gemacht werden muss, aus persönlichem Antrieb heraus mit dem Wunsch, die Dinge besser als zuvor zu machen oder Prozesse und Vorgehensweisen zu verbessern. Es setzt voraus, dass man mehr als die normalen Arbeitsaufgaben erledigt und damit andere unerwartet überrascht und dass man logisches Denken, kreatives Denken und aktives Handeln einsetzt.
<b>49</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Aus Kritik lernen</b>	Das bezieht sich auf die Fähigkeit, negatives oder konstruktives Feedback aufzunehmen und Änderungen vornehmen zu können. Dazu muss man Kritik als Chance zur Verbesserung der Arbeit verstehen können.
<b>50</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Kollegiales Verhalten</b>	Es geht darum, sich aufgeschlossen und freundlich zu verhalten, Gedanken und Ideen auf nicht wettbewerbsorientierte Art und Weise auszutauschen. Man kann es unterteilen in: <i>Richtige Interaktion mit Kolleginnen/Kollegen:</i> Klare Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen. <i>Die Fähigkeit, in Harmonie mit anderen zusammenzuarbeiten.</i> Auf angenehme Art und Weise mit Kolleginnen/Kollegen arbeiten, mit den Kolleginnen/Kollegen zusammenhängend



	<p>kommunizieren und arbeiten, die eigenen Arbeitsziele mit denen der Kolleginnen/Kollegen koordinieren.</p> <p><i>Wenn angebracht, den Kolleginnen/Kollegen und Teammitgliedern Anerkennung zollen:</i></p> <p>Anerkennung des Beitrags der Kolleginnen/Kollegen, Dank und Lob für die Kolleginnen/Kollegen, Vertrauen in die Kolleginnen/Kollegen durch Bestätigung und Lob, Anerkennung der Kolleginnen/Kollegen, wann und wo passend.</p>
<p><b>51</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Kommunikationsfertigkeiten</b></p>	<p>Die Fähigkeit, effizient, prägnant und klar zu kommunizieren, sowohl in Bezug auf das Empfangen als auch das Vermitteln von Bedeutung und Informationen. Dies kann unterteilt werden in:</p> <p><i>Die Vorteile eindeutiger Kommunikation und die Folgen eines Mangels daran verstehen:</i></p> <p>Durch Beispiele verstehen, wie wichtig eine klare und eindeutige Kommunikation ist, sowie die Folgen der Weitergabe von mehrdeutigen oder sonst unklaren Informationen verstehen.</p> <p><i>Details in der Kommunikation interpretieren:</i></p> <p>Überprüfen von Bestandteilen einer Mitteilung (schriftlich oder mündlich), um Details in aussagekräftige und strukturierte Informationen zu unterteilen. Festlegen wichtiger Aspekte einer mündlichen oder schriftlichen Kommunikation.</p>
<p><b>52</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Höflichkeit</b></p>	<p>Das beinhaltet den höflichen und guten Umgang mit Kolleginnen/Kollegen. Ebenso: gegenseitige Höflichkeit im Gespräch; Unhöflichkeiten und Gemeinheiten vermeiden. Das kann unterteilt werden in:</p> <p><i>Höflichkeit und Zuvorkommenheit; gutes Benehmen; rücksichtsvolles Verhalten:</i></p> <p>Ein freundlicher und respektvoller Umgang mit Kolleginnen/Kollegen, zuvorkommendes Verhalten und Respekt in der Kommunikation mit den Kolleginnen/Kollegen.</p> <p><i>Gute Manieren im Umgang mit Kundinnen/Kunden und Kolleginnen/Kollegen:</i></p> <p>Dazu gehört, sich der Auswirkungen des eigenen Kommunikationsstils auf die Kolleginnen/Kollegen bewusst zu sein und verschiedene persönliche Kommunikationsstile (schriftlich und mündlich) zu beobachten.</p>
<p><b>53</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Anpassen an die Arbeitsregeln</b></p>	<p>Das beinhaltet zu lernen, sich an die Arbeitsumgebung, an formale Regeln und informelle Erwartungen anzupassen. Ebenso, ein Gefühl für Kultur und Normen im Arbeitsumfeld zu bekommen. Es geht auch darum, sich mit den</p>

	<p>Arbeitsregeln und den Erwartungen vertraut zu machen und zu lernen, sich anzupassen. Dies kann unterteilt werden in:</p> <p><i>Entwickeln einer positiven Einstellung zur Arbeit:</i> Lernen, wie man sich gegenüber Kolleginnen/Kollegen konstruktiv und hilfreich verhält. Mit Selbstvertrauen auftreten und den Kolleginnen/Kollegen Mut machen.</p> <p><i>Die Bedeutung von Disziplin und Pünktlichkeit betonen:</i> Verstehen, wie wichtig Schnelligkeit und Zuverlässigkeit sind, wie wichtig es ist, pünktlich zur Arbeit, zu Terminen und zu Besprechungen zu kommen und Pausen einzuhalten, um Verspätungen zu vermeiden und Planung und Zeitmanagement einzuhalten.</p>
--	--

## 4.5. Motivationsfaktoren

54	Schlüsseldatenfeld: <b>Gelegenheit zum Aufstieg</b>	Verbesserungsmöglichkeiten feststellen, um sich bei der Arbeit weiterzuentwickeln. Suche nach Möglichkeiten, das eigene Ansehen bei der Arbeit und das Bild der Kolleginnen/Kollegen davon, was man zu tun imstande ist und welche Fähigkeiten man besitzt, zu verbessern.
55	Schlüsseldatenfeld: <b>Mentoring und Ausbildung</b>	Besprechen der Herausforderungen der Arbeit mit Kolleginnen/Kollegen, positive Teilnahme an Teammeetings, Rat von Kolleginnen/Kollegen einholen, wenn man unsicher ist, bei Kolleginnen/Kollegen bzw. Vorgesetzten nachfragen, ob man die Aufgaben und Prozesse richtig versteht.
56	Schlüsseldatenfeld: <b>Regelmäßiges Feedback</b>	Kritik akzeptieren, ohne defensiv oder überempfindlich zu sein.
57	Schlüsseldatenfeld: <b>Herausforderung</b>	Bei Herausforderungen in der Arbeit Rat suchen, bei der Lösung praktischer oder technischer Herausforderungen mit Kolleginnen/Kollegen zusammenarbeiten und vorhandene Standardarbeitsanweisungen überprüfen.
58	Schlüsseldatenfeld: <b>Zufriedenheit</b>	Lernen, Zufriedenheit aus Erfolgen bei der Arbeit abzuleiten; lernen, mit weniger anspruchsvollen oder monotonen Aufgaben oder Prozessen umzugehen; stolz auf die Qualität der eigenen Arbeit sein.
59	Was ist... <b>Verantwortung</b>	Sich mit dem Umfang des eigenen Verantwortungsbereichs vertraut; wissen, wann man den Rat von Vorgesetzten einholen



	muss; Verantwortung für die eigene Arbeit übernehmen; Fehler analysieren und deren Ursachen verstehen.
<b>60</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Kenntnisse</b>	Lesen und Verstehen von technischen und detailreichen Informationen; Verstehen der Standardbetriebsanweisungen und Systemanweisungen; Kenntnis der Arbeitsabläufe des Unternehmens; Lesen und Verstehen von Datenblättern und Sicherheitsanweisungen.
<b>61</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Anerkennung</b>	Dabei geht es um die Anerkennung der Anstrengungen und Leistungen einer Person am Arbeitsplatz. Wertschätzung ist ein grundlegendes menschliches Bedürfnis - sie bestätigt, dass die gute Arbeit eines Menschen von anderen geschätzt wird. Wenn sich eine Person für ihre Arbeit wertgeschätzt fühlt, ist sie/er zufriedener und motivierter, weiterzuarbeiten und sich zu verbessern.
<b>62</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Leistung</b>	Leistung bedeutet das erfolgreiche Durchführen und Beenden einer Aufgabe. Eine Person, die sich durch Leistung motiviert, ist eine Leistungsträgerin/ein Leistungsträger, die/der sich im beruflichen Umfeld hervorheben möchte. Diese Person arbeitet bevorzugt an mittelschweren Aufgaben, die erreichbar sind und deren Erfolg von den eigenen Anstrengungen abhängt.
<b>63</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Selbstentwicklung &amp; Gefühl von Kompetenz</b>	Die Selbstentwicklung ist ein lebenslanger Prozess und viele Menschen bevorzugen einen Arbeitsplatz, in dem sie die Möglichkeit haben, ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen weiter zu verbessern. Nach Maslows Bedürfnispyramide (1970) haben alle Menschen das Bedürfnis, sich selbst als kompetent zu sehen, sowie ein Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung im Prozess der Selbstverwirklichung. Selbstverwirklichung bedeutet "all das werden, was man werden kann", d. h. das eigene volle Potenzial erreichen.
<b>64</b> Schlüsseldatenfeld: <b>Möglichkeit zur transnationalen Mobilität</b>	Einer der Motivationsfaktoren bei der Arbeitssuche kann die Möglichkeit sein, internationale Erfahrungen zu machen. Für einen bestimmten Zeitraum im Ausland zu leben und zu arbeiten, aber auch kürzere Auslandsaufenthalte sind eine gute Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen und Know-how zu transferieren, die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern, aber auch Querschnittskompetenzen wie Selbstvertrauen und Eigenverantwortung (bedingt durch auf die Tatsache, dass es gelungen ist, in einer fremden Umgebung zu "überleben"), Anpassungsfähigkeit und Risikobereitschaft (man muss sich an eine neue Umgebung anpassen), Kommunikation und interkulturelle Fertigkeiten (man erhält einen Einblick in die



	liegenden kulturellen Normen hinter der Sprache) zu erwerben bzw. zu optimieren. <sup>49</sup>
--	--

## 4.6. Berufliche Zielsetzung und Karriereentwicklung

<p><b>65</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Realistische und motivierende Ziele</b></p>	<p>Gemäß dem SMART-Ansatz sollten die Ziele folgendermaßen sein:</p> <p>S-pecific (spezifisch): so spezifisch wie möglich definiert, was die Möglichkeit der Zielerreichung drastisch erhöht;</p> <p>M-easurable (messbar): das Erreichen des Ziels sollte man messen können (anhand von Mengenangaben, Zahlen usw.);</p> <p>A-chievable (erreichbar): man sollte die Ziele tatsächlich erreichen können;</p> <p>R-elevant (relevant): die Ziele sollen sinnvoll sein, wenn man sich überlegt, was wichtig ist;</p> <p>T-ime-bound (zeitgebunden): es sollte eine Frist gesetzt werden, innerhalb der das Ziel erreicht werden sollte; das dient der Motivation.</p>
<p><b>66</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Kurz-, mittel- und langfristige Ziele</b></p>	<p>Die effektivste Art und Weise, wichtige Ziele zu erreichen, besteht darin, diese in kleinere zu unterteilen. Wenn man Ziele in kurz-, mittel- und langfristige Ziele unterteilt, hilft es dabei, auf dem richtigen Weg zu bleiben; wenn man die kurzfristigen Ziele erfolgreich erreicht, wird man dazu angehalten, weiterzumachen, und die Motivation bleibt aufrecht. Zuerst steckt man sich das langfristige Ziel - z. B. in zwei Jahren 20 kg abnehmen. Dann setzt man sich ein angemessenes mittelfristiges Ziel zwischen dem Punkt, an dem man sich jetzt befindet, und dem Punkt, an dem man ankommen möchten - z. B. 10 kg in etwa 9 bis 12 Monaten abnehmen. Schließlich legt man die kurzfristigen Ziele fest, die man in kürzerer Zeit erreichen kann - z. B. man konsultiert eine Diätassistentin/einen Diätassistenten oder man geht ins Fitnessstudio.</p>
<p><b>67</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld: <b>Ergänzende Ziele</b></p>	<p>Bei sich ergänzenden Zielen gibt es zwei Ziele und das Verfolgen von Ziel A hat einen positiven Effekt auf das Erreichen von Ziel B. Die beiden Ziele sind die gleichen. Je näher man einem Ziel kommt, desto leichter wird es, das andere Ziel zu erreichen. Ein Beispiel: Jemand hört zu rauchen auf und möchte mehr für die Fitness tun. Das Erfüllen des ersten Ziels wirkt sich somit positiv auf das zweite Ziel aus.</p>
<p><b>68</b></p> <p>Schlüsseldatenfeld:</p>	

<sup>49</sup> [http://www.cedefop.europa.eu/files/RR1\\_Kristensen.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Kristensen.pdf)



<b>Konkurrierende Ziele</b>	Bei konkurrierenden Zielen gibt es zwei Ziele und das Verfolgen von Ziel A hat negative Auswirkungen auf das Erreichen von Ziel B. Je näher man einem Ziel kommt, desto schwieriger wird es, das andere zu erreichen. Ein Beispiel: Aus finanziellen Gründen möchte jemand mehr Überstunden leisten. Auf der anderen Seite möchte diese Person etwas für ihre Fitness tun und gerät daher mit dem ersten Ziel in einen zeitlichen Konflikt.
69 Schlüsseldatenfeld: <b>Gleichgültige Ziele</b>	Wenn es gleichgültige Ziele gibt, besteht keine Abhängigkeit zwischen dem Verfolgen von Ziel A und dem Erreichen von Ziel B. Die Ziele sind unabhängig voneinander. Wenn man näher an ein Ziel kommt, ist der Effekt auf das andere Ziel weder positiv noch negativ. Ein Beispiel: Jemand möchte seine Wohnung ausmalen lassen. Das zweite Ziel ist, mehr Ordnung am Arbeitsplatz zu schaffen.
70 Schlüsseldatenfeld: <b>Unterstützende Faktoren bei der Zielerreichung (Eltern, Freundinnen/Freunde, Berufsschule, Beschäftigungszentrum)</b>	Wenn man die Ziele festgelegt hat, kann es hilfreich sein, zunächst diejenigen Personen oder Institutionen zu identifizieren, die als Unterstützung dienen können. Dann sollte man ermitteln, auf welche Weise die Unterstützung erfolgen kann. Unterstützende Personen oder Institutionen könnten zum Beispiel die folgenden sein: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ das öffentliche Arbeitsamt, das einen Beratungsdienst zur Verfügung stellt und über (geförderte) Schulungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informieren kann;</li><li>▪ die Berufsschule, die mit Kontakten und maßgeschneiderten Beratungsdiensten helfen kann, da sie die eigenen Stärken, Motivation und Interessen kennt;</li><li>▪ die Eltern, die Sie emotional und vielleicht finanziell unterstützen können;</li><li>▪ Freundinnen/Freunde, die man gut kennt und die daher mit Ideen, emotionaler Unterstützung und Kontakten helfen können.</li></ul>
71 Schlüsseldatenfeld: <b>Bedeutung von Werten am Arbeitsplatz (Unabhängigkeit, Status, Ehrlichkeit, Schnelligkeit, Flexibilität usw.)</b>	Wenn man sich berufliche Ziele setzt, ist es wichtig zu überlegen, welche (auf den Arbeitsplatz bezogenen) Werte einem am wichtigsten sind. Dies hilft zu verstehen, welche potenziellen Arbeitsplätze zu den eigenen wichtigsten Werten passen. Werte am Arbeitsplatz können zum Beispiel Unabhängigkeit (Kontrolle über das eigene Schicksal), Status (Einfluss und Macht über andere), Ehrlichkeit (die Wahrheit sagen und das Wissen, dass andere die Wahrheit sagen), Schnelligkeit (viele Dinge passieren gleichzeitig), Flexibilität (Arbeiten ohne spezifischen Zeitplan) und viele andere mehr sein.



## 4.7. Bildungsaufträge von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen

Basierend auf den unterschiedlichen Aspekten und Ergebnissen der Schlüsseldatenfelder hat die Projektpartnerschaft fünf wichtige Aussagen zu den Bildungsaufträgen von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen definiert:

- ❖ **Anbieten einer besseren internen und externen Lernunterstützung durch Bildungseinrichtungen, um das theoretische Wissen der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen zu erweitern.**
- ❖ **Anbieten von praktischen Workshops und internen Schulungen und Garantieren einer engen Zusammenarbeit mit der Arbeitswelt, um das theoretische Wissen der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen zu erweitern.**
- ❖ **Integration von sozialen Kompetenzen und Querschnittskompetenzen in die reguläre (technische) Ausbildung mit authentischen Lerntechniken, um den Einsatz von sozialen Kompetenzen von Schülerinnen/Schülern, Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Absolventinnen/Absolventen zu fördern.**
- ❖ **Bessere und regelmäßige Anleitung/Mentoring und Eingehen auf die Auszubildenden als Einzelpersonen, um diese ausreichend und angemessen zu unterstützen und zu motivieren und die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungs- und Berufsabbruchs unter den Schülerinnen/Schülern, Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Absolventinnen/Absolventen zu reduzieren.**
- ❖ **Ermunterung der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen dazu, einen Aktionsplan für die beruflichen Ziele und den zukünftigen Karriereweg zu entwickeln.**



## 5. Richtlinien für Berufsbildungseinrichtungen

### 5.1. Fertigkeiten und Kompetenzen definieren

#### 5.1.1. Die europäische Perspektive

Die Projektpartnerschaft hat sich individuell mit der Frage beschäftigt, wie Fertigkeiten und Kompetenzen in den verschiedenen Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen definiert werden können. Die Ergebnisse sollen auch andere Institutionen in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung unterstützen.

#### **Österreich**

Bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt es eine Leitlinie der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Ziel ist es, die Qualität der Berufsbildung sicherzustellen und einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen.

Im Folgenden wird ausführlich beschrieben, wie die Berufsbildung in Österreich abläuft:

"Die österreichische Lehrlingsausbildung ist für viele europäische Länder ein Modell. Rund 40 Prozent der Jugendlichen eines Jahrgangs wählen pro Jahr eine von rund 200 Lehrstellen und leisten nach bestandener Lehrabschlussprüfung als qualifizierte Fachkräfte einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft.

Durch die Ausbildung im Rahmen betrieblicher Arbeitsprozesse ermöglicht es die Lehrlingsausbildung wie kein anderer Bildungsweg, eine Berufsqualifikation am Puls der Zeit zu erwerben. Der Erfolg der Lehrlingsausbildung wird im Wesentlichen durch die dem System inwohnende Dynamik gewährleistet. Darüber hinaus besteht Bedarf an einem Rahmen, der über die Unternehmensebene hinausgeht und Auszubildenden und Unternehmen die besten Voraussetzungen für den Erfolg einer Ausbildung bietet. Dies umfasst alle Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Verbesserung der Lehrlingsausbildung.

Der Erfolg und die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung werden durch Partnerschaft und Zusammenarbeit vieler Institutionen und Einrichtungen auf verschiedenen Ebenen erreicht.

#### **Bundesebene**

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

Der operative Teil der Lehrlingsausbildung fällt in die Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums. Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung ist im *Berufsausbildungsgesetz* (BAG) festgelegt. Die Ausbildungsordnungen für die einzelnen Ausbildungsberufe werden vom *Wirtschaftsministerium* nach einem Gutachten des *Bundesbeirats für Berufsbildung* erlassen.

Bundesbeirat für Berufsbildung (BBAB)

Die Mitglieder des *Bundesbeirats für Berufsbildung* werden vom *Wirtschaftsministerium* auf Vorschlag der Sozialpartner (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Österreichs) bestellt.



Im Beirat sitzen auch Berufsschullehrerinnen/-lehrer in beratender Funktion.

Der *Bundesbeirat für Berufsbildung* unterbreitet dem *Wirtschaftsministerium* Stellungnahmen und Konzepte, die bei der Einführung oder Änderung von Vorschriften zu berücksichtigen sind.

#### Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Die Bestimmungen zur Organisation von Berufsschulen und die Grundprinzipien der Curriculum-Verordnungen sind im *Schulorganisationsgesetz*, einem Bundesgesetz, festgelegt. Das *Bildungsministerium* schreibt die Rahmencurricula für Berufsschulen für jeden Ausbildungsberuf vor. 50 % der Gehälter für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen werden aus Bundesmitteln bezahlt.

#### **Landesebene**

##### Lehre

Die Ausbildungsbüros in den Handelskammern der einzelnen Bundesländer fungieren als Berufsbildungsbehörde erster Instanz. Sie prüfen (zusammen mit Vertreterinnen/Vertretern der *Kammern für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Angestellte*) die Eignung der Ausbildungsbetriebe in Bezug auf den Gegenstand und das Personal und sind für die Prüfung und Aufzeichnung der Ausbildungsverträge verantwortlich. Grundsätzlich kümmern sie sich um alle Fragen im Interesse der Auszubildenden und bieten diesbezüglich umfassende Beratung. Sie werden von den *Ausbildungs- und Jugendschutzbehörden der Arbeiterkammern für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Angestellte* unterstützt. Die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse werden von der Leitung der Ausbildungszentren oder der Leitung der *Ausbildungsbüros* auf der Grundlage eines Berichts des *Bundesbeirats zur Lehrlingsausbildung* ernannt. Die Abschlussprüfungen sowie die Förderungen für Ausbildungsbetriebe werden von den Ausbildungsbüros geleitet.

#### **Sichern und Stärken der Ausbildungsqualität**

##### 5 Bundesländer

Für die Einrichtung und Ausstattung von Berufsschulen sind die Bundesländer zuständig. Sie finanzieren auch 50 % der Gehälter der Lehrkräfte an Berufsschulen.

##### Landeshauptleute

In den Bundesländern fungieren die Landeshauptleute und die ihnen unterstellten *Regierungsbüros* als Berufsbildungsbehörde zweiter Instanz.

Die Landeshauptleute ernennen die Mitglieder der jeweiligen Berufsbildungsbeiräte der Länder.

##### Berufsbildungsbeiräte der Länder

Die Beiräte für die Berufsausbildung sind auf Landesebene als beratende Gremien eingerichtet, die ebenfalls von den Sozialpartnern besetzt sind. Sie sind für die Ausarbeitung von Gutachten, Anträgen und Vorschlägen verantwortlich, die das Ausbildungssystem im jeweiligen Bundesland unmittelbar betreffen.



Sie geben eine Empfehlung für die Ernennung der Vorsitzenden von Prüfungskommissionen für die Lehrlingsausbildung ab.

#### Staatliche Schulinspektorinnen/-inspektoren

Die staatlichen Schulinspektorinnen/-inspektoren sind für die Schulinspektion und die Absicherung der in ihren Aufgabenbereich fallenden Agenden sowie für die Umsetzung der föderalen Rahmencurricula in Form der Landescurricula zuständig.

#### **Lokale Ebene**

##### Ausbildungsbetriebe

Der autorisierte Ausbildungsbetrieb ist die zuständige Stelle für die Lehrlingsausbildung. In "ihren" Betrieben werden die Lehrlinge zu Spezialistinnen/Spezialisten ausgebildet. Dabei werden sie von ihren Ausbilderinnen/Ausbildern unterstützt.

##### Berufsschulen

Die Berufsschule ist am jeweiligen Standort in die wirtschaftlichen Aktivitäten eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Ausbildungsunternehmen in der Region ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um den Bildungsauftrag optimal zu erfüllen.<sup>50</sup>

## **Belgien**

### **1. EVC = Zuvor erworbene Kompetenzen**

Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen von Schulungen, in der Ausbildung, bei der Arbeit usw. erworben wurden, können von verschiedenen anerkannten EVC-Stellen validiert werden. Das Ergebnis dieser (oftmals praktischen) Prüfungen wird in ein Qualifikationszeugnis oder ein Befähigungszeugnis übersetzt. Dies kann dann benutzt werden, um sich bestimmte Kursteile anrechnen zu lassen, oder man kann es auf dem Arbeitsmarkt einsetzen.<sup>51</sup>

### **2. Agentur für Arbeitsvermittlung - Kompetenzberichte**

Richtlinien für Arbeitsuchende oder Absolventinnen/Absolventen zur Erstellung eines Online-Kompetenzberichts, der auf den nationalen Websites der Agentur für Arbeit VDAB hochgeladen werden kann.<sup>52</sup>

### **3. Richtlinien für die Erstellung von Kompetenzen und Kompetenzprofilen in der Lebensmittelindustrie:**

- Richtlinien zur Definition von Kompetenzen<sup>53</sup>

<sup>50</sup> [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet\\_Lehre.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf)

[https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet\\_in\\_der\\_Lehre.html](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html)

<sup>51</sup> <http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>

<sup>52</sup> <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

<sup>53</sup> [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1181.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm)

- Richtlinien zur Kompetenzmessung<sup>54</sup>
  - Richtlinien zur Beschreibung von Kompetenzen<sup>55</sup>
4. **Praktischer Leitfaden für strategisches und operatives Kompetenzmanagement für Unternehmen. Richtlinien, Roadmap, Kompetenzwörterbuch von VOKA (Flämisches Netzwerk von Unternehmerinnen/Unternehmern und Handelskammern).**<sup>56</sup>
5. **Tools zur Beschreibung von Kompetenzen (von HrWijs)**
- 360-Grad-Feedback-Tool
  - Persönlicher Entwicklungsplan und Richtlinien
  - SAM-Skala zur Stimulierung, Orientierung und Betreuung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Absolventinnen/Absolventen
  - Coaching-Tools für gering qualifizierte Arbeitsuchende/Angestellte<sup>57</sup>

## Finnland

In Finnland gibt es Anforderungen an berufliche Qualifikationen für die verschiedenen Bereiche der Berufsbildung. Es gibt ein webbasiertes Tool (osaan.fi), das auf Qualifikationen basiert. Die finnische nationale Bildungsagentur ist dafür zuständig und es ist nur in finnischer Sprache verfügbar. Es kann zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen genutzt werden. Das Ziel ist es, dass Inhaberinnen/Inhaber einer beruflichen Qualifikation der Sekundarstufe II über breitgefächerte berufliche Grundkenntnisse verfügen und in verschiedenen Bereichen in einem bestimmten Gebiet arbeiten können. Außerdem sollen sie über spezielle Kompetenzen und die in mindestens einem Teilbereich der Branche erforderlichen beruflichen Fertigkeiten verfügen.

**Referenz:** Ministerium für Bildung und Kultur, 2018. Qualifikationen und Studien.<sup>58</sup>

In Finnland werden die Kompetenzen der Auszubildenden anhand der ermittelten beruflichen Qualifikationsanforderungen und Beurteilungskriterien bewertet.

Dies geschieht im Rahmen des jeweiligen nationalen Kerncurriculums. Die *Beurteilung der Kompetenzen* bildet die Grundlage für die Vergabe von Noten für alle Qualifikationseinheiten der Zertifikate anhand der folgenden fünfstufigen Notenskala: Befriedigend 1-2, Gut 3-4 und Ausgezeichnet 5.

In beruflichen Qualifikationseinheiten wird die Kompetenz anhand der Demonstration der beruflichen Fertigkeiten bewertet. Das erfordert die Durchführung von Arbeitsaufträgen, die für die beruflichen Qualifikationsanforderungen relevant sind, in möglichst authentischen Umgebungen. Dies wird als *Kompetenzdemonstration* bezeichnet. Bei Bedarf werden andere Beurteilungsmethoden

eingesetzt, um die Demonstrationen der beruflichen Fertigkeiten zu ergänzen. Die Qualifikationsdemonstrationen werden in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen/Vertretern der Arbeitswelt im Rahmen der Nationalen Kern-Curricula entworfen, umgesetzt und bewertet. Die

<sup>54</sup> [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1183.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm)

<sup>55</sup> [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1294.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm)

<sup>56</sup> [https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs\\_in\\_competenties.pdf](https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf)

<sup>57</sup> <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

<sup>58</sup> [https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies\\_vet](https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet)



Demonstration der Fertigkeiten wird so weit wie möglich im Rahmen von praktischen Lernphasen organisiert, entweder direkt am Arbeitsplatz oder in Berufsbildungseinrichtungen. Bei kompetenzbasierten Qualifikationen basiert die Bewertung immer auf den beruflichen Qualifikationsanforderungen und den Bewertungskriterien, die in den jeweiligen Qualifikationsanforderungen festgelegt werden. Die beruflichen Fertigkeiten werden von Vertreterinnen/Vertretern der Arbeitsplatzüberprüfung und der Bildungsbereichsprüfung bewertet.<sup>59</sup>

## Irland

### SOLAS<sup>60</sup>

SOLAS wurde 2013 unter dem Aus- und Weiterbildungsgesetz gegründet und ist eine Agentur des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen. SOLAS wurde damit beauftragt, die Identität und die Werte eines integrierten Weiterbildungssektors von Weltklasse zu schaffen, der auf die Bedürfnisse der Lernenden und die Anforderungen einer sich wandelnden und sich verändernden Wirtschaft eingeht. SOLAS verwaltet außerdem das nationale Lehrlingsausbildungssystem, den European Global Fund, eCollege, Safepass und das Construction Skills Certification Scheme.

SOLAS ist eine staatliche Agentur unter der Abteilung für Bildung und Fertigkeiten. Das Jahresbudget beträgt rund 647 Millionen Euro, die aus dem irischen Finanzministerium und dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Mit diesem Budget wird der Weiterbildungsbereich finanziert. Der größte Teil dieses Budgets wird in Form von Förderungen für 16 Education and Training Boards verwendet, die ihrerseits dieses Budget für die Durchführung von Weiterbildungsprogrammen auf nationaler Ebene einsetzen.

Innerhalb von SOLAS gibt es eine spezielle Einheit, die Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsdefizite untersucht. Auf der SOLAS-Website ([www.solas.ie](http://www.solas.ie)) heißt es wie folgt:

*"Die SOLAS-Abteilung für Qualifikation und Arbeitsmarktforschung (SLMRU) bietet Forschung, Daten und Analysen für SOLAS und die Expertengruppe für den zukünftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN). Die Abteilung für Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung (SLMRU) veröffentlicht Forschungsergebnisse und Berichte, die die Entwicklung und Überprüfung von Richtlinien und Praktiken in den Bereichen Weiterbildung und Hochschulbildung sowie in verwandten Bereichen erleichtert. SLMRU verwaltet auch die Nationale Qualifikationsdatenbank und stellt dem Education and Training Board Arbeitsmarktdaten und -analysen zur Verfügung (z. B. zur Unterstützung der gemeinsamen jährlichen Planung von SOLAS/ETB)."*<sup>61</sup>

### Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN)

Die 1997 gegründete Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN) spielt eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfs von Unternehmen und berät die irische Regierung diesbezüglich. Sie spielt eine zentrale Rolle, um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Arbeitsmarktes an qualifizierten Arbeitskräften antizipiert und erfüllt werden. Die Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation unterstützt das EGFSN mit Forschung und Administration.

Die SOLAS-Abteilung für Kompetenzen und Arbeitsmarkt befasst sich mit Daten, Analyse und Forschung für die Gruppe und verwaltet die nationale Kompetenzdatenbank. Die Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation unterstützt die Gruppe mit Forschung und Administration.

<sup>59</sup> [https://www.oph.fi/download/131431\\_vocational\\_education\\_and\\_training\\_in\\_finland.pdf](https://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf)

<sup>60</sup> <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

<sup>61</sup>Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.



Das Arbeitsprogramm der Gruppe wird von der Sekretariatsleitung in der Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation verwaltet. Das EGFSN-Budget stammt aus dem Nationalen Ausbildungsfonds.

Auf der Website der Expertengruppe für künftigen Qualifikationsbedarf (<http://www.skillsireland.ie>) werden die Hauptfunktionen der Gruppe beschrieben:

*"Führt Forschung, Analyse und Horizont-Scanning in Bezug auf den neuen Qualifikationsbedarf auf thematischer und sektoraler Ebene durch. Steuerungsgruppen, die sich aus Expertinnen/Experten der jeweiligen Unternehmenssektoren und des Bildungs- und Ausbildungssektors zusammensetzen, können sektorspezifische Forschungsstudien beaufsichtigen, die vom EGFSN durchgeführt oder in Auftrag gegeben werden. Basierend auf statistischen Daten und Analysen des SLMRU und der Konsultation der Unternehmen-/Bildungsexpertinnen/-experten im Rahmen der Studie werden vom EGFSN Berichtsentwürfe erstellt, die den voraussichtlichen Bedarf beschreiben.*

*Arbeitet im Rahmen seiner Forschung mit HEA, SOLAS, QQI, den regionalen Bildungsforen und Bildungsanbietern zusammen.*

*Arbeiten mit DES, HEA, SOLAS und anderen relevanten Stellen zusammen und erstellen gemeinsame Aktionspläne, um den ermittelten Qualifikationsbedarf zu decken.*

*Übermittelt die Ergebnisse seiner Forschung und die vereinbarten Aktionspläne vor Veröffentlichung dem National Skills Council.*

*Verbreitet seine Ergebnisse an die regionalen Kompetenzforen und andere relevante Gruppen."*<sup>62</sup>

#### **Das Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI)<sup>63</sup>**

Ziel des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI) ist es, die evidenzbasierte Richtliniengestaltung voranzutreiben, die die wirtschaftliche Nachhaltigkeit und den sozialen Fortschritt in Irland unterstützt. ESRI-Projekte und -Initiativen helfen dabei, die politischen Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger zu informieren, wobei der Schwerpunkt auf zwölf Bereichen liegt, die für das Irland des 21. Jahrhunderts von entscheidender Bedeutung sind.

Das Institut wurde 1960 von einer Gruppe hochrangiger Beamter unter der Leitung von Dr. TK Whitaker gegründet. Man sah den Bedarf an unabhängigen und eingehenden Forschungsanalysen, um eine solide Beweisgrundlage für die politische Entscheidungsfindung in Irland durch von ideologischen oder politischen Positionen unabhängige Forschung zu schaffen.

#### **Regionale Kompetenzforen**

Das neue Netzwerk regionaler Qualifikationsforen, das im Rahmen der nationalen Qualifikationsstrategie der Regierung eingerichtet wird, bietet Arbeitgebern und dem Aus- und Weiterbildungssystem die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten, um den neuen Qualifikationsbedarf ihrer Regionen zu decken. Ein stärker strukturiertes Engagement bei der Qualifikationsagenda und die Arbeit der Foren wird bessere Ergebnisse für die Lernenden bringen und die Entwicklung der Unternehmen unterstützen.

Auf der nationalen Website für regionale Fertigkeiten werden die von den neun regionalen Kompetenzforen angebotenen Leistungen beschrieben. Die Foren bieten Folgendes:

- Eine Anlaufstelle in jeder Region, die Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern dabei hilft, sich mit dem Angebot an Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten im gesamten Bildungs- und Schulungssystem zu verbinden.
- Robustere Arbeitsmarktinformationen und Analyse des Bedarfs der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, um die Weiterentwicklung des Programms voranzutreiben.

<sup>62</sup>Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

<sup>63</sup> [www.esri.ie](http://www.esri.ie)



- Bessere Zusammenarbeit und Nutzung der Ressourcen im gesamten Aus- und Weiterbildungssystem sowie Förderung der Weiterentwicklung der Lernenden.
- Eine Struktur für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die sich stärker für die Förderung von beruflichen Rollen und Karrieremöglichkeiten in ihren Branchen einsetzen wollen.<sup>64</sup>

### **Das Statistische Zentralamt**

Das Statistische Zentralamt (CSO) ist Irlands nationales statistisches Amt. Sein Zweck ist die unparteiische Sammlung, Analyse und Bereitstellung von Statistiken über die Bevölkerung, die Gesellschaft und die Wirtschaft Irlands. Das Mandat des Statistischen Zentralamtes lautet gemäß Statistics Act 1993<sup>65</sup>:

*"Sammlung, Zusammenstellung, Extraktion und Verbreitung von Informationen über wirtschaftliche, soziale und allgemeine Aktivitäten und Bedingungen im Staat zu statistischen Zwecken."<sup>66</sup>*

Auf nationaler Ebene unterstützen die amtlichen Statistiken des CSO bei Entscheidungen in verschiedenen Bereichen wie Bauwesen, Gesundheit, Sozialhilfe, Umwelt und Wirtschaft. Auf europäischer Ebene vermitteln sie ein genaues Bild der wirtschaftlichen und sozialen Leistung Irlands und ermöglichen Vergleiche zwischen Irland und anderen Ländern. Das CSO ist auch für die Koordinierung der amtlichen Statistiken anderer Behörden zuständig. In Bezug auf Arbeitsmarktinformationen berichtet das CSO regelmäßig über die folgenden arbeitsmarktbezogenen Themen und stellt Online-Datenbanken zur weiteren und detaillierteren Analyse bereit:

- Monatsarbeitslosigkeit;
- vierteljährliche Arbeitskräfteerhebung;
- Stellengesuche-Kartei;
- Arbeitsstreitigkeiten;
- Arbeitskräfteerhebung - detaillierte Beschäftigungsserien;
- vierteljährliche nationale Haushaltsumfrage - Hauptergebnisse;
- Finanzwirtschaft;
- öffentlicher Sektor;
- Erwerbstätigkeit und Produktivität in der Industrie;
- Ruhestandsplanung;
- QNHS - detaillierte Beschäftigungsserien.

### **Lokale Unternehmensbüros<sup>67</sup>**

Das Netzwerk der Lokalen Unternehmensbüros (LEOs) bietet mit 31 Niederlassungen eine umfassende Palette von Unterstützungsleistungen für die lokale Wirtschaft. Ein vertraulicher Beratungsdienst steht allen Personen offen, die die Selbstständigkeit als Option erkunden wollen oder die bereits ein Unternehmen führen:

<sup>64</sup> [www.regionalskills.ie](http://www.regionalskills.ie)

<sup>65</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

<sup>66</sup> Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

<sup>67</sup> <https://www.localenterprise.ie/>



*"Um die kleinen Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderungen der Geschäftswelt zu unterstützen, bieten die LEOs eine breite Palette an qualitativ hochwertigen Schulungen an, die auf die jeweiligen geschäftlichen Anforderungen zugeschnitten sind. Ob es um die Gründung eines Unternehmens oder das Wachstum eines Unternehmens geht, es ist für jeden etwas Passendes dabei."*

### **Nationale Unternehmensverbände und -organisationen**

Es gibt auch eine breite Palette branchenspezifischer Verbände und Organisationen, die regelmäßig die Nachfrage und den Mangel an Qualifikationen sowohl am lokalen als auch am nationalen Arbeitsmarkt erkennen und beschreiben. Beispiele für Organisationen sind:

Verband der Bauwirtschaft	<a href="http://www.cif.ie">www.cif.ie</a>
Irischer Wirtschafts- und Arbeitgeberverband	<a href="http://www.ibec.ie">www.ibec.ie</a>
Irischer Verband für kleine und mittlere Unternehmen (ISME)	<a href="http://www.isme.ie">www.isme.ie</a>
Gesellschaft der irischen Automobilindustrie	<a href="http://www.simi.ie">www.simi.ie</a>
Engineers Ireland	<a href="http://www.engineersireland.ie">http://www.engineersireland.ie</a>
Technology Ireland	<a href="http://www.technology-ireland.ie">www.technology-ireland.ie</a>
Irischer Hotellerieverband	<a href="http://www.ihf.ie">www.ihf.ie</a>
Verband der Elektronikwirtschaft Cork	<a href="http://www.ceia.ie">www.ceia.ie</a>

Dies ist nur ein sehr kleiner Auszug aus der Gesamtliste der Organisationen, von denen viele über ein spezielles Schulungs- und Qualifikationsprofil verfügen und oft mit den lokalen Education and Training Boards (ETBs) zusammenarbeiten und spezielle Qualifizierungs- oder Praktikumsprogramme entwickeln.<sup>68</sup>

### **Kontakt zwischen Education and Training Board und Wirtschaft**

In jedem ETB gibt es eine Kontaktperson, deren Aufgabe es ist, Branchenkontakte durchzuführen und zu koordinieren und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durch die Entwicklung von Schulungen zu fördern. Die Education and Training Boards sind bestrebt, qualitativ hochwertige Schulungen anzubieten, die dem Bedarf der Unternehmen und den zukünftigen Qualifikationsanforderungen entsprechen. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber spielen eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung der in Unternehmen benötigten Fertigkeiten. Die ETB arbeiten eng mit den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern zusammen und bieten Folgendes:

- Qualitätsgesicherte Aus- und Weiterbildungen durch Feedback und Zusammenarbeit der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber.
- National und international anerkannte Zertifizierungen.
- Professionelle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.
- Kurse, die auf den Bedarf der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und auf den Bedarf des Arbeitsmarktes eingehen.
- Zertifizierte Weiterbildungsangebote.
- Lehrstellen.
- Praktika.<sup>69</sup>

## **Italien**

<sup>68</sup> [www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp](http://www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp)

<sup>69</sup> [www.traineeships.ie](http://www.traineeships.ie)



Die Berufsausbildung ist in Italien auf regionaler Ebene geregelt. Es wurde jedoch ein nationaler Harmonisierungsprozess eingeleitet, um regionale Qualifikationen vergleichbar und anerkenubar zu machen.

Deshalb ist die erste wichtige Initiative hinsichtlich einer Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen die Einrichtung eines formalen, nicht formalen und informellen Systems zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen, das auf nationaler Ebene einheitlich ist, aber gleichzeitig ausreichend flexibel ist, sich an die regionalen Besonderheiten anzupassen, die in der italienischen Gesetzgebung verankert sind. Infolge von Debatten und Initiativen seit 2012 wurde in Italien ein nationaler Rechtsrahmen für die Validierung von Kompetenzen entwickelt:

- Das nationale Gesetz 92/2012 zur Reform des Arbeitsmarktes sieht die unmittelbare Einrichtung eines nationalen Systems zur Zertifizierung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens vor.
- Am 16. Januar 2013 wurde anschließend die nationale Gesetzesverordnung zur nationalen Kompetenzzertifizierung und -validierung nicht formalen und informellen Lernens mit einer Implementierungsphase beschlossen.

Am 30. Juni 2015 definierte ein interministerieller Erlass des Ministeriums für Arbeit und des Bildungsministeriums den nationalen Rahmen für regionale Qualifikationen gemäß dem Erlass 13/2013 wie folgt:

- Ein Mechanismus der gegenseitigen Anerkennung regionaler Qualifikationen.
- Standardverfahren für Prozesse, Bescheinigungen und Systeme hinsichtlich der Identifizierung/Validierung nicht formalen und informellen Lernens und der Zertifizierung von Kompetenzen.

Kernpunkte des Dekrets 13/2013 betreffen die Definition von drei Arten von Standards für Validierungs- und Zertifizierungsdienste:

- Prozessstandards, die drei Hauptschritte beschreiben: Identifizierung, Bewertung und Bescheinigung.
- Bescheinigungsstandards, die beschreiben, welche Art von Informationen registriert werden müssen.
- Systemstandards, die die Rollen und Verantwortlichkeiten beschreiben und die Angemessenheit, Qualität und den Schutz der Nutznießerinnen/Nutznießer gewährleisten.

Mit dem oben genannten Dekret 13/2013 wurde daher ein "Nationaler Rahmen für Qualifikationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" festgelegt. Dieses Instrument, das den einzigen Rahmen für die Zertifizierung von Kompetenzen auf nationaler Ebene darstellt, ist eine umfassende Sammlung nationaler, regionaler und sektoraler Rahmen, die bereits unter der Verantwortung der zuständigen Behörden bestehen.

Der **Nationale Qualifikationsrahmen** zählt die verschiedenen beruflichen Rollen (auf Italienisch: *figure professionali*) und ihre jeweiligen Qualifikationen und Lernpfade sowie Mindeststandards für die allgemeine und berufliche Bildung (auf nationaler Ebene) auf. Die Qualifikationen, die sich auf eine bestimmte nationale berufliche Rolle beziehen, müssen als Lernergebnisse beschrieben und auf das entsprechende EQR-Niveau bezogen werden.

### Atlante del lavoro e delle qualificazioni

Die zweite Initiative, die zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen entwickelt wurde und insbesondere zur Anerkennung unter den unterschiedlichen italienischen Regionen geschaffen wurde, wird von einem Expertinnen-/Expertenteam von Isfol gefördert und heißt "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" (Atlas der Berufe und Qualifikationen)<sup>6</sup>. Dabei handelt es sich um eine detaillierte Karte von Berufen und Qualifikationen, die in einer gemeinsamen Sprache beschrieben wird. Der Atlas besteht aus mehreren informativen Tools, die jeweils einen bestimmten Zweck haben. Er ist in drei Hauptabschnitte gegliedert:

- **Atlante Lavoro:** Er beschreibt die Inhalte der verschiedenen Berufe in 24 Branchen. Dabei werden für jede Branche die Arbeitsprozesse, die Prozessabläufe, die Tätigkeitsbereiche (*Aree di Attività - ADA*) und die spezifischen Aktivitäten festgelegt.
- **Atlante e professioni:** Er beinhaltet eine Sammlung der reglementierten Berufe (Richtlinie 2005/36 / CE und nachfolgende Ergänzungen), den Rahmen für die Lehrberufe (aus allen im Rahmen der nationalen kollektiven Arbeitsverträge im Zusammenhang mit der Lehre verfügbaren beruflichen Rollen), die Berufsverbände (Gesetz Nr. 4/2013), in denen die nicht in den Berufsregistern organisierten Berufe erfasst werden.
- **Atlante e Qualifiche:** Er beinhaltet die in den verschiedenen Bereichen des Systems für lebenslanges Lernen erworbenen Qualifikationen: Schule, allgemeine und berufliche Bildung, Hochschulbildung und regionale Berufsbildung. Der "Atlante e Qualifiche" umfasst den Nationalen Qualifikationsrahmen (wie in der ersten Initiative erwähnt), der aus vier verschiedenen Abschnitten besteht. Derzeit stehen nur zwei der vier Sektionen zur Verfügung, insbesondere: **Berufsbildung**, die die drei- und vierjährige Berufsbildung (IEFP), die technische Hochschulbildung (IFTS und ITS) umfasst; **Nationaler Rahmen regionaler Qualifikationen** (im Moment sind die Rahmen von 18 Regionen verfügbar).

Der "Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni" unterstützt u. a. Folgendes:

- Die Transparenz und Neuordnung des Qualifikationssystems in Italien.
- Die nationale Anerkennung regionaler Qualifikationen und die Identifizierung potenzieller Äquivalenzen.
- Die Anerkennung von formativem "Soll und Haben" hinsichtlich der formalen Lernpfade.
- Unterstützung bei der Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden.
- Laufbahnberatung, auch im Hinblick auf Darstellung und Prüfung der Fertigkeiten.
- Unterstützung bei der Planung des öffentlichen Ausbildungsangebots.
- Unterstützung bei der Angleichung des Produktionsbedarfs der Wirtschaft mit der Bereitstellung von Qualifikationen in den Qualifikationssystemen.
- Unterstützung der Entwicklung von Fertigkeiten in Bezug auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes.

### Regionaler Rahmen für berufliche Rollen - Toskana

In der Toskana, wo FormAzione CO&SO Network seinen Sitz hat, wird die Definition der Fertigkeiten und Kompetenzen durch den **Regionalen Rahmen für berufliche Rollen** gut unterstützt. Die im regionalen Rahmen für berufliche Rollen (RRFP) enthaltenen beruflichen Rollen hängen mit den 22 nationalen Rollen zusammen, auf die im Ministerialerlass vom 11. November 2011 verwiesen wird, sowie mit dem Abkommen Staat-Regionen vom 19. Januar 2012. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Planung von Ausbildungen, die auf die Qualifizierung im Rahmen von dreijährigen Berufsbildungskursen (IEFP) abzielen.

Eine Datenbank<sup>9</sup> ermöglicht den Zugriff auf den regionalen Rahmen für berufliche Rollen der Toskana, der im Rahmen eines Projekts zum Aufbau eines standardisierten regionalen Systems zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen für Einzelpersonen erarbeitet wurde. Die Datenbank ermöglicht es, die Inhalte in drei Bereichen zu durchsuchen:

- regionale wirtschaftliche/berufliche Sektoren;
- berufliche Rollen;
- Tätigkeitsbereiche - Kenntnisse - Fertigkeiten.

Dieser regionale Rahmen ist Teil des Nationalen Rahmens für regionale Qualifikationen.

### Spanien

Derzeit gibt es keine ausreichend umfassende Initiative, die von Behörden und/oder Körperschaften unterstützt wird.

Es gibt viele freie Initiativen, die jedoch nicht tief genug gehen (Bertelsman-Stiftung, Mapfre-Stiftung, Atresmedia-Stiftung, Adecco, Wirtschaftsverbände usw.). Eine gemeinsame Definition von Kompetenzen und Fertigkeiten wurde nicht erreicht: Es scheint, dass Behörden und Körperschaften sich auf derselben Seite befinden, sich aber nicht auf einen gemeinsamen Ausgangspunkt geeinigt haben.

Die umfassendste Initiative im Bildungsbereich wäre die Arbeit von Tknika und der Ethazi-Methodik im Baskenland.<sup>70</sup>

## 5.1.2. Institutionsspezifische Curricula und Konzepte zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen

### Österreich

*Jugend am Werk Steiermark GmbH* bzw. der Berufsbildungssektor der Organisation, nämlich die "Überbetriebliche Lehrausbildung<sup>2</sup>" (ÜBA<sup>2</sup>) und die "Überbetriebliche Lehrausbildung - Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL) befolgen die gesetzlichen Richtlinien der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), um die gesetzlich vorgeschriebene Qualität und den Erfolg der Berufsbildung sicherzustellen.

Zusätzlich gibt es eine sogenannte Ausbildungsdokumentation. Diese gliedert sich in die spezifischen Aufgaben der jeweiligen Ausbildungsjahre und ist für die Beurteilung der Fertigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden zusammen mit den Ausbildungsbetrieben unbedingt erforderlich.

Im Anhang befindet sich ein Beispiel für eine Ausbildungsdokumentation, die auf zwei Seiten (anstelle von 17) gekürzt wurde. Es gibt auch eine Vollversion.<sup>71</sup>

### Belgien

Die eingesetzten Lehrpläne werden sowohl von Syntra Flanders, ihrer Zertifizierungsstelle als auch von der Sektorkommission validiert, die als Vertreter des Arbeitsbereichs Beiträge zu den Inhalten (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen) und zur Prüfung liefert.

<sup>70</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

<sup>71</sup> [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel\\_Lebensmittelhandel\\_111228\\_v1\\_3.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf)



Sektorkommissionen und unsere Syntra-Mitglieder stützen sich dabei auf offizielle Quellen, die von Institutionen wie den Berufsqualifikations- und Berufskompetenzprofilen des Flämischen Sozialwirtschaftsrates festgelegt wurden.

## Finnland

Die Partnerorganisation arbeitet in einem Bereich der Berufsbildung und verwendet standardisierte Anforderungen für berufliche Qualifikationen, die in allen Bereichen der Berufsbildung in Finnland eingesetzt werden. Alle Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erstellen gemeinsam mit den Lehrkräften einen Entwicklungsplan für persönliche Kompetenzen. In diesem Plan werden die Fertigkeiten und Kompetenzen zu Beginn und während der Ausbildung definiert. Er umfasst auch die Karriereplanung. Ziel ist es, dass alle Auszubildenden nur in jenen Bereichen ausgebildet werden, in denen sie keine vorherigen Kompetenzen besitzen. Der persönliche Kompetenzentwicklungsplan ist ein offizielles Dokument in der finnischen Berufsbildung.

Die Organisation bietet für ihre Kundinnen/Kunden auch eine "Kompetenzbewertung" des örtlichen Arbeitsamtes an. Das Arbeitsamt kauft diesen Dienst von der Organisation. Die Bewertung basiert auf Interviews, Tests oder Beobachtungen, wenn die Kundinnen/Kunden in den Werkstätten der Schule arbeiten.

## Irland

Das Programme and Learner Support System (PLSS) enthält drei Hauptelemente: die nationale Programmdatenbank, den nationalen Kurskalender und die nationale Auszubildendendatenbank.

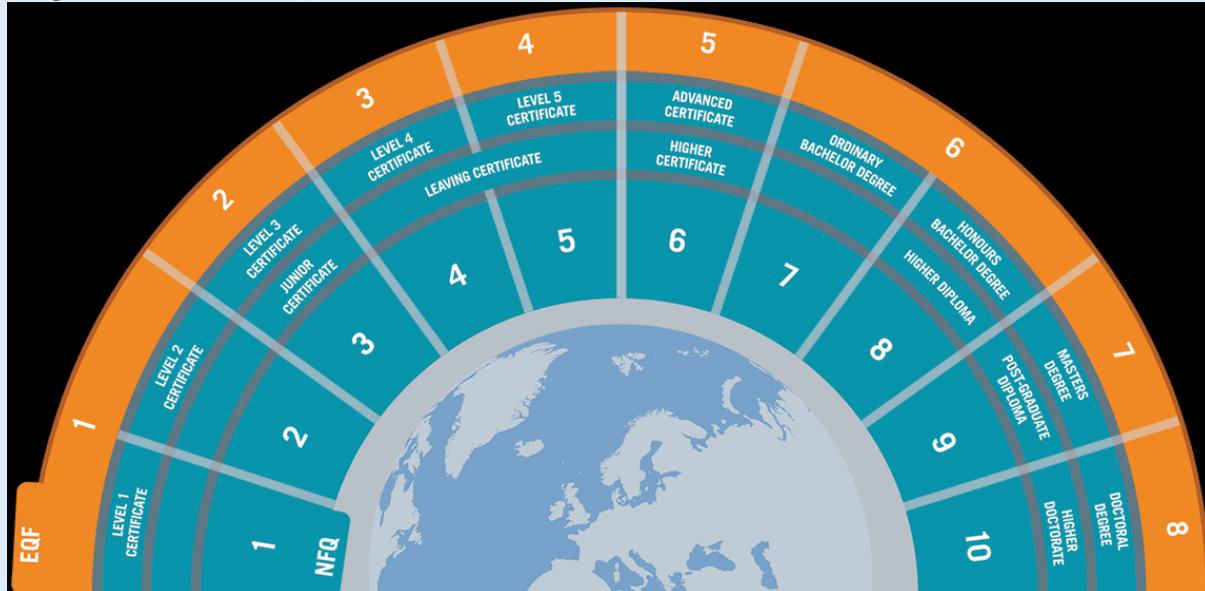
<p><b>Nationale Programmdatenbank (NPD)</b></p>	<p>Dies ist eine Datenbank mit Kursbeschreibungen, in der die Modulbeschreibungen, die Moduldauer, die Zertifizierung und die Art und das Niveau des Abschlusses, das beabsichtigte Auszubildendenprofil, Angaben zur Beschäftigungsfähigkeit sowie andere Ressourcen zur Unterstützung der Programmspezifikation aufgeführt sind. Die nationale Programmdatenbank umfasst rund 1776 Kurse.</p>
<p><b>Nationaler Kurskalender (NCC)</b></p>	<p>Hierbei handelt es sich um einen stets aktuellen Kalender mit geplanten Kursen und Anbietern in jedem der 16 ETB, die jeweils verschiedenste Kurse planen und anbieten. Es können nur Kurse der Nationalen Programmdatenbank eingepflegt werden.</p>
<p><b>Nationale Auszubildendendatenbank (LDB)</b></p>	<p>Die nationale Auszubildendendatenbank speichert persönliche Informationen zu den (potenziellen) Auszubildenden sowie zur Aufzeichnung von Kursanträgen, der Teilnahme an Kursen und der Zertifizierung.</p>

Ein Großteil der Kurse zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in der nationalen Kursdatenbank führt zu Abschlüssen entsprechend dem nationalen Qualifikationsrahmen. Der nationale Qualifikationsrahmen (NFR) ist ein System mit 10 Stufen, das den Vergleich der verschiedenen Normen und Qualifikationen ermöglicht. Ein Diagramm des NFR befindet sich auf der Website von Quality and Qualifications Ireland (QQI)<sup>72</sup>.

<sup>72</sup> [www.qqi.ie](http://www.qqi.ie)

Das folgende Diagramm zeigt die verschiedenen Abschlussniveaus des nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) von Quality and Qualifications Ireland (QQI) sowie das entsprechende Niveau des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR):

**Vergleich des irischen QQI-NFR und des EU-EQR:**



Vergleich des irischen QQI und des EU-EQR

Die klare Mehrheit der Aus- und Weiterbildungsangebote in Irland reicht bis zu NQR 6, obwohl die meisten neueren nicht handwerklichen Ausbildungsberufe<sup>73</sup> auf Niveau 7 des NQR vergeben werden. Einige Kurse in der nationalen Programmdatebank beinhalten Abschlüsse, die spezifische Branchenstandards darstellen.

Neben der nationalen Programmdatebank auf PLSS gibt es die Möglichkeit, ein Programm auf lokaler Ebene zu entwerfen, das einem einzigen ETB zugeordnet ist und von diesem geplant wird. Zweck dieser "Lokalisierung" ist es, lokale Kurse anzubieten, die schnell auf den Bedarf lokaler Arbeitgeber und des lokalen Arbeitsmarkts reagieren können. Wenn zwei oder mehr ETB einen solchen lokal konzipierten Kurs gemeinsam nutzen, kann der Kurs als nationaler Kurs betrachtet werden, was bedeutet, dass ihn dann jedes ETB anbieten kann.

## Italien

Die Berufsausbildung ist in Italien auf **regionaler Ebene** geregelt. Die Regionen führen **öffentliche Ausschreibungen** durch und fördern so verschiedene Ausbildungen auf allen Ebenen (postsekundäre Schule, postgraduierte Ausbildung, Aktualisierung, Vermittlung und Umschulung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern). Akkreditierte Ausbildungseinrichtungen beantragen diese Mittel und wenn ein Projekt genehmigt ist, haben sie das Recht, mit den Kursen zu beginnen. **Nur zugelassene Ausbildungsanbieter können Förderungen beantragen**, die über öffentliche Ausschreibungen laufen. Öffentliche Ausschreibungen werden in der Regel aus staatlichen bzw. europäischen Mitteln (z. B. ESF) finanziert.

Unsere Organisation, FormAzione CO&SO Network, ist Teil des Berufsbildungssystems der Region Toskana und daher von der Region Toskana als Schulungsanbieter anerkannt. Da berufliche Qualifikationen auf regionaler Ebene anerkannt werden und eine Region möglicherweise eine Qualifikation anerkennt, die eine andere nicht anerkennt, können von verschiedenen

<sup>73</sup> [www.apprenticeship.ie](http://www.apprenticeship.ie)



**ADDETTO ALL'ASSISTENZA** **Job description**

Settore ISFOL: 28-SERVIZI SOCIO EDUCATIVI  
SubSettore ISFOL: 2801-Servizi sociali  
Codice Profilo: 2801011

**Descrizione**  
E' una professionalità che opera prevalentemente nel settore della sanità e assistenza sociale. Si occupa di assistenza diretta, specie in situazioni di bisogno particolari, e di cura dell'ambiente di vita, sia a domicilio dell'utente che nelle strutture di cura residenziali. Opera in collegamento con i servizi e con le risorse sociali.

**Codice ATECO**  
885-SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE

**Contenuti di base** **Basic knowledge needed**  
\*diritto all'assistenza nella costituzione della Repubblica Italiana;  
\*ordinamento dello Stato;  
\*legislazione sociale;  
\*principali leggi nazionali e regionali in materia di assistenza;  
\*concetto di salute;  
\*bisogni degli utenti e risposta di assistenza domiciliare e tutelare;  
\*elementi di igiene e profilassi;  
\*nozioni di puericultura, riabilitazione, geriatria e psichiatria;  
\*elementi di assistenza infermieristica;  
\*elementi di dietetica;  
\*aspetti e problemi dello sviluppo della persona;  
\*comunicazione interpersonale;  
\*elementi di psicologia differenziale e di sociologia per operare in contesti familiari e tutelari problematici;  
\*orientamenti ed obiettivi dei servizi socioassistenziali con particolare riferimento all'organizzazione territoriale degli stessi;  
\*utenza dei servizi domiciliari e tutelari;  
\*rapporto tra operatore e utente;  
\*strumenti di aiuto nel lavoro professionale;  
\*elementi di cultura generale riguardanti il rapporto di lavoro;  
\*igiene e lavoro; prevenzione e pronto soccorso

**Contenuti tecnico-professionali** **Technical-professional knowledge needed**  
\*rapporto professionale con l'utente e il suo contesto di vita;  
\*analisi dei bisogni e delle situazioni di rischio;  
\*analisi delle risorse attivabili;  
\*piano d'intervento concordato con l'utente;  
\*cura della persona;  
\*igiene domestica e prevenzione degli incidenti domestici;  
\*interventi per favorire l'autonomia della persona;

**Contenuti trasversali** **Transversal knowledge needed**  
**Requisiti di ingresso**  
Istruzione primo ciclo: diploma di scuola secondaria di primo grado o titolo equivalente che devono adempiere al diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale; oppure assolvimento di obbligo scolastico con licenza elementare + esperienza lavorativa triennale e compimento del 18° anno di età alla data di avvio del percorso formativo.

**Criteri di selezione**  
\*test di valutazione attitudinale e colloquio individuale;  
\*sensibilità organizzativa e attitudine al contatto umano

**Sbocchi occupazionali**  
\*servizi di assistenza domiciliare;  
\*residenze sanitarie assistenziali e strutture tutelari;  
\*cooperative sociali;  
\*centri diurni

**Durata**  
\*ore 800

**Professionalità docente**  
\*operatori del Servizio Sanitario Nazionale ed operatori dei servizi sociali locali con esperienza specifica;  
\*laureati e diplomati con titolo inerente alle materie specifiche di insegnamento;  
\*operatori con esperienza di lavoro nei servizi sociali e sanitari;  
\*operatori con esperienza nel campo della formazione (in particolare quella rivolta alla preparazione di operatori sociali, educativi, sanitari)

**Attrezzature e sussidi didattici**  
\*aula attrezzata con sussidi audiovisivi ed informatici muniti di software specifici

**Note**  
\*Ai sensi dell'art.21 dell'allegato 1 "Regolamento del corso di formazione per Operatore Socio Sanitario" al DGR 807 del 05-08-2002, l'attestato di qualifica di O.S.A. (Operatore Socio Assistenziale) rilasciato ai sensi della LEGGE 845/78 e' equiparato a quello di A.A.B. (Addetto)

Regione Toscana - Settore F.S.E. Sistema della formazione e orientamento - pag.2

RRFP-Diagramm

Die Berufsbildungsprogramme der Partner basieren alle auf den im RRFP entwickelten Konzepten: Sie stellen entweder eine vollständige Qualifikation aus oder ein Befähigungszeugnis, aus dem hervorgeht, dass die Person eine spezifische Kompetenzeinheit erworben hat. In beiden Fällen werden Qualifikation und Befähigungsnachweise nach dem ADA-Konzept erstellt.

## Spanien

Die Organisation folgt dem standardisierten staatlichen Curriculum, hat jedoch auch ein eigenes Programm entwickelt, um die baskische Ausbildung zu verbessern. Unsere Zentren wenden die Ethazi-Methode an - KOLLABORATIVES, ZIEL-BASIERTES LERNEN. Dies beinhaltet ein tiefes Studium der sozialen Kompetenzen, der Notwendigkeit dafür auf dem Markt und wie sie in die täglichen Abläufe in der Berufsbildung und im Klassenzimmer eingebaut werden können. Dieses Projekt war eine Revolution in der baskischen Berufsbildung.



Methodisches Modell

Ebenso verfügt die Berufsbildung des Baskenlandes über **Spezialisierungsprogramme**, die von der Bildungsabteilung der baskischen Regierung in Zusammenarbeit mit der Industrie gefördert werden, um dem speziellen Bedarf der Unternehmen und Sektoren der baskischen Industrie nach bestimmten Qualifikationen zu entsprechen.

Diese Programme, die in einem Katalog veröffentlicht werden, ermöglichen es den Auszubildenden, ihre Kenntnisse in bestimmten mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang stehenden Fachgebieten zu verbessern.

Es gibt auch eine Partnerschaft mit Confebask, dem baskischen Unternehmerverband. Damit soll dem Bedarf der Unternehmen Rechnung getragen und die Möglichkeit geschaffen werden, so schnell wie möglich zu handeln.

### 5.1.3. Bezug zu EU-Initiativen

#### Österreich

Die meisten Lehrpläne basieren auf bestimmten EU-Initiativen.

Eine Initiative ist ECVET:

#### **Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)**

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden.<sup>7475</sup>

<sup>74</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

<sup>75</sup> [https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en)



Die Implementierung von ECVET in Österreich kann basierend auf den Informationen aus dem Jahr 2014 in die folgenden Aspekte unterteilt werden.

Erstens: Entwicklung der Ausrichtung von Lernergebnissen (z. B. kompetenzorientierte Lehrpläne, Bildungsstandards in der Berufsbildung, Kompetenzmodelle für Berufe im Gesundheitswesen usw.), um einen Wechsel von der Input- zur Output-Kontrolle zu ermöglichen. Zweitens: Attraktivierung des Wechsels zwischen verschiedenen Ländern zu Lernzwecken. Ein weiterer Aspekt besteht darin, mehr Transparenz innerhalb des nationalen Bildungssystems zu ermöglichen, um bereits erworbene Lernkompetenzen gegenseitig anzuerkennen. Weitere wichtige Aspekte sind eine bessere Anerkennung formal, nicht formal und informell erworbener Lernkompetenzen sowie eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit auf dem österreichischen und europäischen Arbeitsmarkt durch eine bessere Dokumentation der erreichten Kompetenzen.

Eine weitere Initiative ist der EQR:

### **Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)**

Der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR), der aus einem dreistufigen Graduierungssystem (Bachelor, Master und PhD) besteht, ist mit dem Europäischen oder Nationalen Qualifikationsrahmen kompatibel. Dies ermöglicht die automatische Zuordnung der erworbenen Abschlüsse zum EQR oder NQR.

Im Dezember 2004 erzielten Bildungsministerinnen/Bildungsminister aus 32 europäischen Ländern eine Vereinbarung (Maastricht Communiqué) zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmens. Der EQR versteht sich als Meta-Qualifikationsrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verbindet und so zu mehr Transparenz in der Bildungslandschaft beiträgt.

Hauptziele:

- Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität
- Unterstützung des lebenslangen Lernens

Jede Qualifikation in einem Land der Europäischen Union kann dem EQR zugeordnet werden. Der Rahmen besteht aus acht Bezugsebenen, die durch eine Reihe von Deskriptoren definiert werden. Jeder Deskriptor beschreibt Lernergebnisse, die erforderlich sind, um die einer bestimmten Stufe entsprechende Qualifikation zu erreichen. Die Lernergebnisse werden nicht direkt dem EQR zugewiesen, sondern zunächst der Ebene eines nationalen Qualifikationsrahmens, der dann mit der EQR-Ebene in Relation gesetzt wird.<sup>76</sup>

### **Belgien**

Es gibt keinen Bezug zu europäischen Initiativen.

### **Finnland**

Die beruflichen Qualifikationen stehen in Verbindung mit dem EQR. Das Europäische Parlament und der Rat haben 2008 die Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) angenommen. Die Empfehlung wurde 2017 aktualisiert. Der Zweck des EQR besteht darin, den Vergleich der Qualifikationen und Qualifikationsniveaus verschiedener Länder zu

<sup>76</sup><https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>



erleichtern und die Mobilität und das lebenslange Lernen zu fördern. Im EQR werden Qualifikationen und Kompetenzen auf acht Ebenen verteilt. Jede Ebene wird mit einer Beschreibung der Kenntnisse, des Verständnisses und der praktischen Fähigkeiten, die auf dieser Ebene erreicht werden, beschrieben.<sup>77</sup>

## Irland

Bei fast allen oben genannten länderspezifischen Initiativen besteht entweder eine aktive Zusammenarbeit mit EU-Partnern und ähnlichen Organisationen in der EU oder sie sind bereits in Netzwerke und Projekte der EU eingebunden.

- SOLAS ist Vorstandsmitglied des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und wird durch Selen Guerin, Leiter der Abteilung für Qualifikationen und Arbeitsmarkt (SLMRU) in SOLAS, vertreten.
- SOLAS ist als CEDEFOP-ReferNet-Partner sehr aktiv und hat die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa - Irland entworfen. CEDEFOP ReferNet-Bericht zur Berufsbildung in Europa 2016.<sup>78</sup>
- SOLAS beteiligt sich auch an EU-finanzierten Forschungsprojekten, Konferenzen und Veranstaltungen zur Berufsbildung in ganz Europa. Ein Beispiel ist <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>
  - Seamus McGuinness von ESRI wurde als nationaler irischer Experte für das Europäische Beschäftigungsobservatorium ernannt. Die Rolle umfasst eine Reihe von Elementen, einschließlich der regelmäßigen Bewertung des nationalen irischen Reformprogramms und thematischer Berichte zur Arbeitsmarktreform in Irland. Diese Arbeit wird von der Europäischen Kommission finanziert.
  - Das Statistische Zentralamt stellt die Daten auf seiner Website einer Reihe von EU- und anderen Datenquellen zur Verfügung:
    - Eurostat
    - Europäische Zentralbank (EZB)
    - Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
    - Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE)
    - Sicherheitsrat der Vereinten Nationen (UNSC)
    - Internationaler Währungsfonds (IWF)
  - CEDEFOP wird in der irischen Aus- und Weiterbildung in großem Umfang genutzt und viele Anbieter und Hochschulen haben Erfahrung mit der Teilnahme an einer Reihe von EU-finanzierten Programmen wie Adapt, Leonardo da Vinci und Erasmus+.
  - Als Folgemaßnahme zu der New Skills Agenda for Europe<sup>79</sup> verabschiedete der Rat auf Vorschlag der Europäischen Kommission im November 2017 eine Empfehlung zum Tracking von Absolventinnen/Absolventen mit dem Ziel, die Mitgliedstaaten zu ermutigen, umfassende Trackingsysteme für Hochschulabsolventinnen/-absolventen auf nationaler Ebene zu entwickeln und die Verfügbarkeit vergleichbarer Daten zu verbessern. Die Expertengruppe für das Tracking von Absolventinnen/Absolventen wurde als treibende Kraft

<sup>77</sup> [https://www.opf.fi/english/curricula\\_and\\_qualifications/qualifications\\_frameworks](https://www.opf.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks)

<sup>78</sup> [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016\\_CR\\_IE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf)

<sup>79</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>



für diese Mission eingesetzt. Die Gruppe besteht aus 120 Expertinnen/Experten <sup>80</sup>aus Ländern aus ganz Europa aus den Bereichen Hochschulbildung, studentische Angelegenheiten, statistische Forschung, Beschäftigung und vieles mehr. Gemeinsam wird die Expertengruppe Grundlagen für ein europaweites Tracking von Absolventinnen/Absolventen schaffen, das das Potenzial hat, einen unschätzbaren Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Relevanz der Hochschulbildung für Auszubildende, zur Entwicklung nationaler Qualifikationsstrategien und zur Vorbereitung der Bildungssysteme für die Zukunft zu leisten.

## Italien

Der modulare Ansatz und der Lernergebnisansatz wurden in verschiedenen Bereichen des italienischen Qualifikationssystems umgesetzt, obwohl es nach wie vor - hauptsächlich terminologische - Unterschiede zwischen den Teilsystemen gibt.

Um in den nationalen Rahmen aufgenommen zu werden, muss jede Qualifikation auf dem EQR basieren. Im Laufe der Zeit wird schrittweise eine beschreibende Standardisierung durchgeführt, um eine größere Durchlässigkeit zwischen den Teilsystemen und die Anerkennung von Leistungspunkten zu ermöglichen.

Dank dieses Rahmens ist es daher möglich, die Kompetenzen der/des Einzelnen auf ein bestimmtes EQR-Niveau abzustimmen.

### Anwendung der ECVET-Grundsätze auf Berufsbildungsqualifikationen

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden. Verschiedene Gründe verhinderten jedoch eine schnelle Umsetzung: Unklarheiten in Bezug auf das ECVET-Konzept und die technischen Spezifikationen sowie die Unvollständigkeit der Testphase scheinen Italien an einer Umsetzung zu hindern, außerdem wird ECVET nicht als Priorität gesehen und es fehlen Komponenten und Kapazitäten bzw. Ressourcen.

Die Strukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der höheren Bildung sind mit den ECVET-Prinzipien kompatibel. Die meisten Reformen beinhalteten die Entwicklung von Lernergebnissen und Lerneinheiten. Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung hat Richtlinien für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen herausgegeben, die Lernergebnisse enthalten. Höhere technische Aus- und Weiterbildung ist in Modulen und Einheiten organisiert. Schulungspunkte werden von Hochschulen anerkannt und sind ECTS-kompatibel. Das Aus- und Weiterbildungssystem ermöglicht grundsätzlich das Wechseln zwischen Lernpfaden.

## Spanien

Die in den baskischen Berufsbildungseinrichtungen angewandte Ethazi-Methode entspricht den europäischen Kriterien.

<sup>80</sup> [https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS\\_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4lWs6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zszioTUWlpfnzOtxF4-jpJZscgsw0KrxEef5XzTps-sJPsdXmpHOJGADA8STzVTUzuZiS3Cizcja2tjruWP9NW](https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4lWs6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zszioTUWlpfnzOtxF4-jpJZscgsw0KrxEef5XzTps-sJPsdXmpHOJGADA8STzVTUzuZiS3Cizcja2tjruWP9NW)



## 5.2. Tools und Methoden zum Erkennen von Qualifikationslücken

### 5.2.1. Die europäische Perspektive

#### Österreich

In der *Perspektivenwerkstatt*, die sich auf die berufliche Orientierung für Jugendliche konzentriert, wird auch die Eignungsdiagnostik durchgeführt. Diese beschäftigt sich mit den Stärken und Schwächen der getesteten Person und mit den kognitiven Fähigkeiten wie räumliche Vorstellungskraft und logisch-analytische Aspekte.

In der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung2" (ÜBA2)* und der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung - Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL"* verlassen wir uns auf das Feedback von den Unternehmen. Schulzeugnisse spielen auch eine Rolle, um festzustellen, ob Auszubildende, die beispielsweise eine Lehre in einem technischen Bereich absolvieren, wenig Kenntnisse in Mathematik haben. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige Lernunterstützung in Deutsch, Mathematik und angewandter Ökonomie an. In der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre" (ÜBA TQ/VL)* gibt es mehr Lernunterstützung, da natürlich die Nachfrage höher ist. Außerdem erhalten wir Feedback von den Berufsschulen.

Viele unserer Teilnehmerinnen/Teilnehmer erhalten auch Berichte vom Jugendcoaching, das im Alter von 15 Jahren in den Schulen durchgeführt wird und eine gute Einschätzung der kognitiven Fähigkeiten ermöglicht. Wenn die Teilnehmerinnen/Teilnehmer aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten keine reguläre Ausbildung absolvieren können, können sie stattdessen eine erweiterte Ausbildung absolvieren. In Österreich besteht eine Ausbildungspflicht in jedem Fall bis zum Alter von 18 Jahren.

#### Belgien

Zunächst setzt die Partnerorganisation Tätigkeitsbeschreibungen oder Funktionsprofile ein. Diese enthalten den jeweiligen Bereich in der Organisation und die verantwortliche Person des Bereichs, eine Beschreibung der Aufgaben sowie eine Beschreibung allgemeiner und berufsspezifischer (technischer) Kompetenzen mit ihren Verhaltensindikatoren.

Die dort enthaltenen Kompetenzprofile werden für unsere 360-Grad-Kompetenzbewertungen verwendet, die alle zwei Jahre stattfinden.

Für alle Kompetenzmessungen wird der Comet eingesetzt. Dies ist ein Online-Tool, das abhängig von den gesetzten Zielen und Schulungen angepasst werden kann. Das Tool...

- ... ermöglicht es den Benutzerinnen/Benutzern, eine Selbstbewertung - basierend auf dem 360-Grad-Feedbackmodell - durchzuführen.
- ... ermöglicht es den Trainerinnen/Trainer, Lehrerinnen/Lehrern und Kolleginnen/Kollegen, eine Bewertung für jede Kompetenz durchzuführen.
- ... ermöglicht es den Coaches und Vorgesetzten am Arbeitsplatz, die mit dem Kompetenzprofil verknüpfte Leistung zu bewerten.



Alle Ergebnisse können sowohl auf Einzel- als auch auf Teamebene optisch ansprechend dargestellt werden.

## Finnland

Die Partnerorganisation nimmt an der Bildungsprognose in ihrem Bereich teil. Dabei ergibt sich die Möglichkeit, Qualifikationsdiskrepanzen und -lücken unter den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu erkennen. In Finnland sind Qualifikationsprognosen wie auch die Bildungsprognosen gut etabliert und mit politischen Entscheidungen verknüpft. In den letzten Jahren haben sozioökonomische Faktoren wie die Auswirkungen der Rezession, die allmählich abnehmende Zahl der Erwerbstätigen und die alternde Bevölkerung die Notwendigkeit einer besseren Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage erhöht.<sup>81</sup>

Auf der persönlichen/ausbildungsbezogenen Ebene werden Qualifikationsdiskrepanzen und -lücken bei der Durchführung des PCDP (Persönlicher Kompetenzentwicklungsplan) oder der Kompetenzevaluierung definiert. Der Ausbildungsplan orientiert sich an den fehlenden Fertigkeiten.

## Irland

Qualifikationsdefizite, Ungleichheiten bei den Qualifikationen und allgemeine Arbeitsmarkttrends werden durch folgende Auswahl formaler und informeller Quellen ermittelt und überwacht:

- Regelmäßige nationale Berichte und Forschungsprojekte der SOLAS-Arbeitsmarktforschung (SLMRU) und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI), die sektorale oder allgemeine Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsdefizite identifizieren können. Die Veröffentlichungen des SOLAS National Skills Bulletin sind eine sehr nützliche Quelle in Bezug auf Arbeitsmarktinformationen und Nachfrage an Qualifikationen.
- Über die Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN) ermittelte Trends, deren nationale Veröffentlichungen sich auf die Vorhersage und Quantifizierung von Qualifikationsdefiziten und einen etwaigen Mangel in Bezug auf Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt konzentrieren.
- Die vom Bildungsministerium veröffentlichten Stellungnahmen und Strategiepapiere, wie beispielsweise die Nationale Qualifikationsstrategie 2015,<sup>82</sup> bieten auch Informationen zu den für die irische Wirtschaft und die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung erforderlichen Fertigkeiten und Ausbildungen.
- Spezielle Abteilungen innerhalb von SOLAS, wie z. B. jene, die sich mit Ausbildungs- und Praktikumsstellen innerhalb von SOLAS beschäftigen, informieren über Trends bei der Registrierung von Auszubildenden sowie über entstehende und sich entwickelnde Praktika.
- Die regelmäßige Teilnahme der ETBs an den regionalen Kompetenzforen bietet Informationskanäle zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und ETBs hinsichtlich aufkommender Qualifikationsdefizite sowie regionaler und lokaler Arbeitsmarktinformationen. Die regionalen Kompetenzforen berufen auch spezifische sektorale Arbeitgeberunterausschüsse ein, um lokale oder regionale Qualifikationsdefizite auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln und darauf zu reagieren.
- Die ETBs selbst stehen in direktem Kontakt mit lokalen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und haben über Post-Leaving-Certificate-, Traineeship- und Apprenticeship-Programme häufige und oft sehr strukturierte Beziehungen zu lokalen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und zu lokalen oder nationalen Arbeitgebergruppen und Verbänden.

<sup>81</sup> [https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-finland](https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland)

<sup>82</sup> [www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/](http://www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/)

## Italien

Qualifizierungsangebote müssen sich an die von der zuständigen regionalen Behörde vorgegebenen Inhalte und die damit verbundenen Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen halten. Diese sind im Regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (im Falle der Toskana) oder Ähnlichem beschrieben.

Im Rahmen der Ausbildung müssen in der Toskana akkreditierte Ausbildungsanbieter (wie FCN) Unternehmen in den Evaluierungsprozess der Auszubildenden einbeziehen. Dazu erhalten die Kontaktpersonen in den Unternehmen Fragebögen, die bis zum Ende des Praktikums auszufüllen sind. Die Fragebögen dienen dazu, die Hauptaufgaben der Auszubildenden und die erworbenen Fertigkeiten sowie mögliche Defizite in Bezug auf den betreffenden Beruf zu verstehen.

Nachfolgend finden Sie ein Beispiel für den von FCN verwendeten Evaluierungsfragebogen.

Schließlich können während der gesamten Dauer der Berufsausbildung bestimmte Beurteilungsraster eingesetzt werden, um das Einstiegs- oder Entwicklungsniveau der Auszubildenden zu bewerten. Diese Evaluierungen können in eine weitere Ausbildung münden (wenn das vorgesehene Niveau in Bezug auf eine bestimmte Fertigkeit nicht erreicht wurde). Diese Bewertungsraster sind jedoch nicht obligatorisch.

**SCHEDA VALUTAZIONE STAGE**

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?  
 sì  no  
Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?  
 sì  no  
Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativa ai seguenti aspetti dell'allievo:

Aspetto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attitudine al ruolo professionale										
Impegno per il ruolo professionale										
Capacità										
Capacità di lavoro										
Capacità di apprendere										

**Main tasks**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Voto globale in centesimi: \_\_\_\_\_ / 100

Data \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante \_\_\_\_\_

Firma Direttore Progetto \_\_\_\_\_

**Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale**

Aspetto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attitudine al ruolo professionale										
Impegno per il ruolo professionale										
Capacità										
Capacità di lavoro										
Capacità di apprendere										

Beispiel eines Evaluierungsfragebogens

## Spanien

Die baskischen Berufsbildungszentren verfügen über eine Abteilung zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs (DNF). Diese Abteilung ermöglicht es ihnen, in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, den tatsächlichen Bedarf der Unternehmen hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu ermitteln und Unstimmigkeiten und Lücken hinsichtlich der Fertigkeiten neuer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu erkennen. Auf diese Weise bieten Berufsbildungszentren im Baskenland berufliche und kontinuierliche Weiterbildung an und tragen so mit einem dreigliedrigen Ansatz zur Deckung des tatsächlichen Bedarfs bei: Ausbildung von



Schülerinnen/Schülern, Ausbildung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Ausbildung von Arbeitssuchenden. Bei der Entwicklung dieser Ausbildungen findet auch eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften statt.

## 5.3. Erforderlicher systemischer Rahmen für die Implementierung

### 5.3.1. Erklärung

Die Projektpartnerschaft hat versucht zu definieren, was für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung erforderlich ist und wie der Rahmen in Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen dazu beitragen kann. Die Frage konzentriert sich auch auf Faktoren, die über die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Institutionen hinausgehen.

### 5.3.2. Die europäische Perspektive

#### Österreich

Zunächst müssen die Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung dazu ermutigt werden, die zu entwickelnde mobile App (IO2) zu nutzen. Sie müssen davon überzeugt werden, dass dieses Tool für sie selbst absolut wichtig ist, z. B. für die Selbstmotivation und den persönlichen Erfolg, aber auch für das Berufsbildungszentrum große Bedeutung hat.

Da dem Projektpartner eine gute Kommunikation zwischen verschiedenen Teams nicht fremd ist, können die von den Auszubildenden bzw. Absolventinnen/Absolventen über die App bereitgestellten Daten leicht ermittelt werden. Diese Daten werden weiterverwendet, um Lerninhalte schnell anzupassen. Hier macht es Sinn, dass eine Person den Umgang mit den Daten und auch mit der zu entwickelnden Datenbank (IO3) beaufsichtigt.

Da das Berufsbildungszentrum eng mit den Partnern aus der Wirtschaft zusammenarbeitet, ist es sinnvoll, eine effiziente Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Damit soll das Tool öffentlich gemacht und auch die Unternehmen sollen einbezogen werden und die Vorteile dieses Tools erkennen.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, auch öffentliche Stellen und das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) über die Trackingstrategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu informieren.

#### Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

#### Finnland



Es ist wichtig, dass sich das Management, die Lehrkräfte und die Auszubildenden der Berufsbildungseinrichtungen sowie die Vertreterinnen/Vertreter der Unternehmen für das Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung engagieren und deren Bedeutung erkennen.

In Finnland honoriert das Finanzierungssystem der Berufsbildung die Bildungsanbieter entsprechend ihrer Ergebnisse, ihrer Effizienz und Wirksamkeit. Der Finanzierungsfokus liegt auf abgeschlossenen Einheiten und Qualifikationen, auf einer Beschäftigung oder einer Weiterbildung nach der Ausbildung sowie auf dem Feedback der Auszubildenden und der Wirtschaft.

In Zukunft basieren 15 % der Mittel auf Wirksamkeit. Es ist sehr wichtig, dass die Absolventinnen/Absolventen alle erforderlichen Fertigkeiten besitzen, um im Arbeitsleben eingesetzt werden zu können. Aus Sicht der Berufsbildungseinrichtungen ist es äußerst wichtig, Feedback in Bezug darauf zu erhalten, was zu ändern ist bzw. wie eine Ausbildung entwickelt werden sollte, um besser auf den Bedarf der Wirtschaft einzugehen.

Diese effizienzorientierte Finanzierung ist einer der Gründe, warum die Notwendigkeit für ein solches Trackingsystem für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für das Management und die Lehrkräfte erkennbar ist. Ihr Verständnis für die Bedeutung dieser Sache ist wirklich notwendig.

Die Auszubildenden sollten motiviert werden, das Trackingsystem für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Sie müssen über ein geeignetes Gerät und die digitalen Fertigkeiten für die Verwendung der App verfügen. Sie müssen lernen, mit dem System umzugehen und sich damit vertraut machen. Dies kann während der Ausbildung erfolgen. Die Auszubildenden sollten damit beginnen, die App während der praktischen Ausbildung einzusetzen. Die Auszubildenden sollten das Gefühl bekommen, dass das Tracking-System auch für sie nützlich ist. So werden sie motiviert, die App zu nutzen. Wahrscheinlich reichen dafür die in der App eingebauten "Belohnungen" nicht aus. Die Auszubildenden sollten für die Verwendung der App belohnt werden. Möglicherweise hilft es, beispielsweise Kinokarten unter den Teilnehmerinnen/Teilnehmern zu vergeben.

Wenn die Berufsbildungseinrichtung Feedback durch das Tracking-System erhält, sollte sie dieses nutzen und daraus lernen, die Informationen intern verbreiten und die Bildungsprogramme optimieren.

## Irland

Aufgrund seiner vielfältigen Aktivitäten kann das Cork Training Center einen angemessenen systemischen Rahmen bieten. Darüber hinaus hat der Projektpartner bereits Erfahrung mit dem Tracking von Absolventinnen/Absolventen.

<p><b>Nationaler Kurskalender (NCC)</b></p>	<p>Hierbei handelt es sich um einen stets aktuellen Kalender mit geplanten Kursen und Anbietern in jedem der 16 ETB, die jeweils verschiedenste Kurse planen und anbieten. Es können nur Kurse der Nationalen Programmdatenbank eingepflegt werden.</p>
<p><b>Nationale Auszubildendendatenbank (LDB)</b></p>	<p>Die nationale Auszubildendendatenbank speichert persönliche Informationen zu den (potenziellen)</p>



Auszubildenden sowie zur Aufzeichnung von Kursanträgen, der Teilnahme an Kursen und der Zertifizierung.

Darüber hinaus werten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die bereitgestellten Daten aus und analysieren diese, um ihre Schulungen weiter an die Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen. Aufgrund der Vielzahl lokaler Anbieter und deren Methoden zur Erfassung der Ergebnisse und Rückmeldungen von Absolventinnen/Absolventen gibt es große Inkonsistenzen in Bezug auf Methode, Art und Umfang der gesammelten Daten. Anbieter suchen nach Ergebnissen und Rückmeldungen von ihren früheren Auszubildenden in verschiedenen Phasen, wobei sie unterschiedliche Methoden einsetzen und unterschiedliche Datentypen sammeln.

Das Ergebnis dieses Ansatzes ist, dass die erhobenen Daten nicht konsistent sind und oft auf unbegründete Informationen über Auszubildende hinsichtlich ihres wirtschaftlichen und sozialen Kontexts bzw. ihres Bildungsstatus zurückgreifen.

Die jüngsten getesteten Entwicklungen mit anonymisierten Schlüsseldaten, die konsistente und verlässliche Daten aus Verwaltungsdatensätzen ermitteln, bilden jedoch eine solide Grundlage für die Erfassung von Absolventinnen/Absolventen.

Dieser Ansatz gewährleistet die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Methode und kann einen vollständigen Datensatz zu den Abschlussergebnissen in der Aus- und Weiterbildung liefern. Dabei werden nicht nur Basisdaten geliefert, anhand derer die Ergebnisse gemessen werden können, sondern es werden auch regelmäßig zuverlässige Aktualisierungen bereitgestellt, z. B. jährliche Kennzahlen, die mit den Basiswerten für die Ziele für 2018, 2019 und 2020 und darüber hinaus vergleichbar sind.

## Italien

### Innerhalb der Ausbildungseinrichtung:

- Zuerst sollten sich alle an der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beteiligten Personen (Auszubildende, Lehrkräfte, Manager usw.) bereiterklären, die App zu nutzen. Dazu ist es zunächst notwendig, die App in das offizielle Programm aufzunehmen: Die Geschäftsführung der Einrichtung sollte dies mittels eines offiziellen Dokuments genehmigen.
- Der nächste Schritt wäre dann die Einführung von "Marketing-Momenten" in den Abschlussklassen, um die Verwendung der App zu erläutern und Auszubildende wie Lehrkräfte zu motivieren, sie zu nutzen. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass dies sowohl für die Auszubildenden und Lehrkräfte als auch für die Ausbildungseinrichtung von Nutzen ist.
- In Bezug auf Motivationsfaktoren sollten die einzelnen Ausbildungseinrichtungen versuchen, mit Belohnungen zu arbeiten, um zur Nutzung des Tracking-Systems zu motivieren. Belohnungen können von Sponsoren (Geschäften, Restaurants usw.) bereitgestellt werden.
- Für eine gute Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist es wichtig, bereits nach dem Abschluss eines Ausbildungsjahres die Auszubildenden zu kontaktieren, um deren Situation und Fortschritt zu evaluieren.
- Um das Engagement zu erhöhen, sollten Lehrkräfte und Ausbilderinnen/Ausbilder in der Berufsbildung für die Kontakte zu den Absolventinnen/Absolventen zuständig sein.



Außerhalb der Ausbildungseinrichtung - auf Systemebene (Ausbildungsanbieter, öffentliche Arbeitsverwaltungen, sonstige mit der beruflichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung verbundene Stellen und Behörden, öffentliche Verwaltungen wie Akkreditierungsstellen, Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften):

Da das Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Berufsbildungsanbieter dabei unterstützt, zu beurteilen, ob ihre Ausbildungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes übereinstimmen, sollten verschiedene Institutionen und Behörden (siehe oben) die Verwendung dieses Tools fördern.

Darüber hinaus sollten alle diese Organisationen zusammenarbeiten, sodass die Berufsbildungskurse dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen.

## Spanien

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden in Spanien und die direkten Auswirkungen des Erwerbs von Fertigkeiten auf sie zu verfolgen, müssen die für Bildung und Beschäftigung zuständigen Behörden sowie die Unternehmerorganisationen - anders als bisher - Hand in Hand arbeiten.

Derzeit haben diese Stellen unterschiedliche Kriterien, welche Art von Tracking und wie dieses durchgeführt werden sollte. Sie müssen Informationen und Ressourcen austauschen und sich auf die Rolle der einzelnen Einrichtungen einigen, um Folgendes zu erreichen:

- **Überzeugung der breiten Öffentlichkeit dahingehend, wie wichtig es ist, während der gesamten beruflichen Laufbahn technische und transversale Fähigkeiten zu erwerben;** dadurch bleiben sie beschäftigungsfähig und können sich beruflich weiterentwickeln, während sie weniger anfällig für Veränderungen sind und am Arbeitsmarkt mehr Wert bieten. Diese Aufgabe muss in Bildungseinrichtungen, aber auch in Unternehmen wahrgenommen werden.
- **Erreichen einer Übereinstimmung hinsichtlich der Definition von Querschnittskompetenzen** - die wichtigsten bei den verschiedenen Qualifikationen, die einzelnen Unterteilungsebenen und der Nachweis des Erwerbs. Diese Definitionen sind für technische Fertigkeiten bereits vorhanden, was bedeutet, dass überall dort, wo der Kurs angeboten wird, dieselbe Ausbildung in technischen Fertigkeiten angeboten wird. Auf diese Weise können sich die Unternehmen bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern an der Qualifikation der Bewerberin/des Bewerbers orientieren und wissen, welche Fertigkeiten diese auf welchem Niveau besitzen. Im Gegensatz dazu haben sie keine Informationen zu den Querschnittskompetenzen der Bewerberin/des Bewerbers. Bildungseinrichtungen könnten dabei die Führung übernehmen; dies muss jedoch mit den Unternehmen abgestimmt werden, da diese ihren eigenen Bedarf besser kennen. Es gibt auch bestimmte hochrangige Fertigkeiten, die in den Unternehmen selbst erworben werden sollten, und zwar durch Erfahrung in bestimmten Führungspositionen wie Personalführung, Strategie, Betrieb, Verkaufsteams, Durchführung von Konferenzen usw. Es wäre daher Aufgabe der Unternehmen, diese transversalen Qualifikationsniveaus zu definieren und sie mit bestimmten Stellen zu verknüpfen.

Sie sollten auch festlegen, welche Fertigkeiten erworben werden sollen und wie dies erreicht werden kann.



- **Entwicklung institutionalisierter non-formaler Ausbildungsangebote:** Das non-formale Ausbildungsangebot von Ausbildungs- und Beschäftigungseinrichtungen sollte sich an alle diese Ebenen der Querschnittskompetenzen anpassen, damit die Menschen ihren Weg zum persönlichen und beruflichen Wachstum - wie bei den technischen Fertigkeiten auch - visualisieren können.

- **Schulung der Lehrkräfte, sodass diese die wichtigsten Querschnittskompetenzen für die von ihnen angebotenen Kurse kennen** und wissen, wie sie die Auszubildenden in diesen Fertigkeiten auf einem bestimmten Niveau schulen können. Sie sollten sich außerdem mit den anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern darüber einigen, wie diese Fertigkeiten am besten erarbeitet werden können.

Jede Lehrkraft ist darin ausgebildet und qualifiziert, ein Modul so zu vermitteln, damit die Auszubildenden bestimmte technische Fertigkeiten auf einem bestimmten Niveau erwerben können. Die Lehrkraft ist jene Person, die für die jeweilige Gruppe verantwortlich ist, und für diese Arbeit steht ein grundlegendes Lehrplanmodell zur Verfügung.

Für das Unterrichten von Querschnittskompetenzen ist jedoch kein Personal formal qualifiziert (da es keine solche Qualifikation gibt) und so werden die Gruppen nicht speziell darin unterrichtet. Daher gibt es auch kein grundlegendes Lehrplanmodell bzw. ähnliche Materialien.

Die Vermittlung von Querschnittskompetenzen ist vage und unspezifisch und liegt in der Verantwortung aller Lehrkräfte.

- **Das Berufsleben der Absolventinnen/Absolventen tracken:** Einigung auf die zu erhebenden Daten, um echte Statistiken zu erhalten, die auf regionaler und nationaler Ebene erhoben werden. Jede Einrichtung sollte sicherstellen, dass das Tracking in ihrem Arbeitsbereich durchgeführt wird (Hochschulen können die Daten von den Studierenden, von Alumni-Vereinigungen und von Arbeitsämtern sammeln; Arbeitsagenturen die Daten von Arbeitssuchenden und von Personen, die in Schulungen sind; Unternehmen sammeln die Daten von ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern). Die Einbeziehung von Statistikämtern könnte den Tracking-Prozess abschließen.

Für die Einrichtungen ist es auch wichtig, Vereinbarungen mit statistischen Ämtern zu unterzeichnen, die festlegen, welche Daten zu sammeln sind und wie dies in den statistischen Studien geschehen soll.

Im Falle Spaniens mit so vielen verschiedenen Einrichtungen in den autonomen Region und angesichts der zahlreichen Unterschiede zwischen ihnen ist es sehr schwierig, das effiziente Funktionieren dieses komplexen Ökosystems in kurzer Zeit auf nationaler Ebene zu koordinieren. Es ist einfacher, zunächst Vereinbarungen zu unterzeichnen, Projekte auf regionaler Ebene in Gang zu setzen und bewährte Verfahren in andere Regionen zu exportieren. So können verschiedene Systeme gleichzeitig getestet werden.

## 5.4. Methoden

### 5.4.1. Erklärung

Der Begriff Methode kann kurz als ein System von Möglichkeiten zu lehren, zu lernen oder etwas zu machen beschrieben werden. Die Projektpartnerschaft beschreibt einige Aspekte der Methoden, wie sie in den jeweiligen Organisationen bereits eingesetzt wurden bzw. eingesetzt werden. Daher soll die



folgende Übersicht als Unterstützung für andere Berufsbildungszentren und Ausbildungsorganisationen dienen.

## 5.4.2. Die europäische Perspektive

### Österreich

Der österreichische Partner nutzt bereits eine Vielzahl von Methoden in Bezug auf die Ausbildung von Menschen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es gibt einen Plan mit verschiedenen Modulen, die sich auf die verschiedenen Anforderungen des Arbeitslebens konzentrieren, wie Telefon- und Interviewtrainings, ordnungsgemäße Anwendungstrainings und die Weiterentwicklung von sozialen Kompetenzen.

Es werden verschiedene Methoden eingesetzt, um die erforderlichen Fertigkeiten zu fördern, wie z. B.

- Rollenspiele
- visuelle Präsentationen
- Vorträge
- Brainstorming
- Gruppendiskussionen
- Simulationen
- Lernunterstützung und computergestütztes Lernen
- Workshops
- Gruppenarbeit.
- usw.

Die Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben einen bildungsspezifischen Hintergrund und kommen aus verschiedenen Bereichen. Dies garantiert den Einsatz einer breiten Palette von Methoden, was zur Verbesserung von Ausbildung und Leistung beiträgt.

In Übereinstimmung mit den CEDEFOP-Definitionen der Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Bildung müssen die Methoden angepasst werden:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck

### Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

### Finnland



In Finnland sind im Rahmen der beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II allgemeine Fächer, die in allen Ausbildungen ähnlich sind, vorgesehen. Diese allgemeinen Fächer umfassen beispielsweise Sprachen, digitale Fertigkeiten, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen sowie Unternehmertum. Es ist sehr wichtig, dass die Auszubildenden diese Fertigkeiten auch in der beruflichen Ausbildung verbessern können, zum Beispiel im Rahmen einer bestimmten Berufsausbildung in der Werkstätte.

#### Kommunikation in der Muttersprache

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche soziale Interaktionen erleben. Dies bedeutet zum Beispiel Gruppenarbeit in wechselnden Gruppen. In diesen Gruppen müssen die Auszubildenden die Muttersprache verwenden und mit verschiedenen Personen arbeiten. Die Auszubildenden können ihre muttersprachlichen Fertigkeiten nur verbessern, indem sie sie in realen Situationen einsetzen. Es ist wichtig, dass auch die schüchternen und introvertierten Auszubildenden Mut finden, zu interagieren, und das in einer sicheren Umgebung. Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche mündliche und schriftliche Beispiele üben. Eine gute Möglichkeit, Kommunikation zu erlernen, ist die Interaktion mit Kundinnen/Kunden in realen Situationen. Alle Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung dazu zahlreiche Möglichkeiten haben.

Die Auszubildenden können ihre schriftlichen Fertigkeiten nur durch Schreiben verbessern. Die schriftlichen Fertigkeiten der Auszubildenden haben sich verschlechtert, da die Interaktion zwischen Jugendlichen hauptsächlich über soziale Medien stattfindet, in denen die Schriftsprache unvollständig ist. In der Berufsausbildung können die Auszubildenden ihre Schreibfähigkeiten verbessern, indem sie Schreibübungen machen, die sich auf ihren eigenen Beruf beziehen.

#### Kommunikation in Fremdsprachen

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung verschiedene mündliche und schriftliche Übungen in einer Fremdsprache durchführen. Finnische Auszubildende verfügen normalerweise über gute Schreibfertigkeiten, haben jedoch Schwierigkeiten, Fremdsprachen zu sprechen. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden auf Menschen mit Migrationshintergrund treffen und die Fremdsprache in realen Situationen einsetzen.

#### Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik

Die Auszubildenden haben oft das Gefühl, dass zumindest Mathematik und Naturwissenschaften schwierige Fächer sind. Es ist wichtig, dass diese Fächer praktisch angelegt sind. Auf diese Weise erfahren die Auszubildenden, dass auch Mathematik und Naturwissenschaften für die eigenen beruflichen Fertigkeiten wichtig sind. Lehrkräfte sollten viele Arten von Unterrichtsmethoden und Lernmaterialien einsetzen (z. B. digitales Material, schriftliches Material, Learning by Doing). Ziel ist es, die Auszubildenden dazu zu motivieren, auf sinnvolle Art und Weise zu lernen. Es ist auch wichtig, dass die Auszubildenden die Möglichkeit haben, im Rahmen der arbeitspraktischen Ausbildung mehr zum Thema Technik lernen.

#### Digitale Kompetenz

Viele junge Auszubildende verfügen heute über gute technologische Fertigkeiten. Es gibt jedoch erwachsene Auszubildende in Berufsbildungseinrichtungen, deren digitale Kompetenzen nicht immer gut sind. Es ist wichtig, dass alle Auszubildenden und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mindestens über grundlegende digitale Fertigkeiten verfügen. In der Ausbildung sollten verschiedene digitale Lernumgebungen eingesetzt werden. In den Berufsbildungseinrichtungen sollten auch ausreichend Geräte vorhanden sein, beispielsweise gut ausgestattete Computer und Tablets. Zurzeit sind nicht genügend digitale Geräte vorhanden.



### Lernen lernen

Lernen lernen sollte von Anfang bis Ende Teil der Ausbildung sein. Die Auszubildenden sollten wissen, wie sie am besten lernen. Selbsteinschätzung sollte Teil der Ausbildung sein: Was sind die Stärken und Schwächen der Auszubildenden? Sie sollten auch Rückmeldungen von den Lehrkräften erhalten.

### Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche soziale Interaktionen erleben. Dies bedeutet zum Beispiel Gruppenarbeit in wechselnden Gruppen. In Gruppen können die Auszubildenden verschiedene Menschen kennenlernen und lernen, mit anderen Menschen zu interagieren. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden in den Berufsbildungseinrichtungen lernen, angemessen und gut miteinander umzugehen. Die Auszubildenden sollten immer Feedback zu ihren Aktivitäten und ihrem Verhalten bekommen. Soziale und staatsbürgerliche Fertigkeiten können auch in realen Situationen mit Kundinnen/Kunden erlernt werden. Die Auszubildenden erhalten ein Feedback von den Kundinnen/Kunden und können ihre Aktivitäten auf der Grundlage dieses Feedbacks weiterentwickeln.

### Unternehmertum

Alle Berufsausbildungen der Sekundarstufe II beinhalten auch Unterricht zum Thema Unternehmertum. Die Auszubildenden lernen, was notwendig ist, um sich selbstständig zu machen. Umso wichtiger ist das interne Unternehmertum: Dies bedeutet, dass die Auszubildenden in ihrer Arbeit verantwortlich und motiviert sind. Die Auszubildenden brauchen viel Feedback (positiv und ermutigend und während der Ausbildung). Damit steigen auch Motivation und Verantwortungsgefühl.

### Kultureller Ausdruck

Die Auszubildenden sollten in der Lage sein, mit verschiedenen Menschen zu interagieren. Wenn sie auf Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen treffen, können sie lernen, Unterschiedlichkeiten zu akzeptieren. Die Auszubildenden können voneinander lernen.

## **Irland**

Der methodische Fokus liegt auf einer Vielzahl von Methoden, um die Entwicklung von sozialen Kompetenzen und Spezialausbildungen nachhaltig zu fördern. Basierend auf dem SOLAS Apprenticeship Curriculum Version 4 im Jahr 2016 arbeiten die Teilnehmerinnen/Teilnehmer häufig über Moodle zusammen und im Allgemeinen wird der Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten durch technologiebasierte Lernmethoden unterstützt.

Diese Strategie hat die ETBs ermutigt, mit neuen Unterrichtsmodi für die allgemeine und berufliche Bildung zu experimentieren, wobei vorhandene und aufkommende Technologien eingesetzt werden.

Neben einem breiten Spektrum an praktischen Ausbildungen, bei denen Simulationen und manuelles und praktisches Arbeiten die Schlüsselmethoden für den Erfolg sind, werden soziale Kompetenzen mit Methoden wie Gruppendiskussionen, Workshops, Gruppenarbeit, Präsentationen und vielem mehr berücksichtigt.

Die SOLAS-Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2016–2019 lautet:

*"In der allgemeinen und beruflichen Bildung verändern neue Möglichkeiten, die durch die Technologie geschaffen werden, Lernerfahrungen und -ergebnisse. Wir sehen die Verfügbarkeit von*



*IT-Software und -Systemen, die explosionsartig zugenommen hat, Möglichkeiten zum Entwickeln, Speichern und Abrufen von Lernressourcen, infrastrukturelle Unterstützung und die Nutzung des Internets zur Verbesserung der Lernumgebung - unabhängig davon, wo sich Lehrkräfte und Auszubildende befinden. Die angemessene Anwendung von Technologie ermöglicht es den Menschen zu entscheiden, wann und wo sie lernen. Die Technologie ermöglicht auch ein qualitativ hochwertiges, individualisiertes Feedback zwischen Lehrkräften und Auszubildenden. Einzelpersonen können in Online-Lerngruppen und Übungsgruppen interagieren und gemeinsam lernen. Komplexe Konzepte können mithilfe simulierter und virtueller Welten beschrieben werden. Die Technologie hat den Zugang verändert, was bedeutet, dass der Standort kein Thema mehr ist, und Barrieren, die zuvor durch Distanz, Behinderung, Krankheit, Pflegeaufgaben oder Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeit geschaffen wurden, können überwunden werden.*<sup>83</sup>

Durch achtzehn praktische Maßnahmen, die unter drei Themen zusammengefasst sind, zielt diese Strategie darauf ab, die vorhandenen Kapazitäten auszubauen und technologiebasiertes Lernen als wesentlichen Bestandteil der Weiterbildung in Irland zu etablieren. Der Erfolg bei der Umsetzung dieser Strategie bedeutet, dass bis 2019 alle Auszubildenden und Lehrkräfte in der Aus- und Weiterbildung Technologien einsetzen, um aufregendes, qualitativ hochwertiges Lernen und die entsprechende Leistung zu unterstützen. Wichtige Partner bei der Verwirklichung der Strategie sind Auszubildende und Lehrkräfte in jedem der 16 Education and Training Boards (ETB), kommunale Bildungs- und Ausbildungszentren und andere Anbieter.

SOLAS unterstützt und fördert die Umsetzung der Strategie durch Finanzierung und Koordinierung der Verantwortlichkeiten und es wird eine enge Zusammenarbeit mit Teams geben, die an nationalen Initiativen zum Aufbau von Shared-Service-Plattformen und Technologieinfrastruktur arbeiten.

## Italien

Im Zuge der Berufsausbildung versuchen die Lehrkräfte der Partnereinrichtung, eine breite Palette interaktiver und nicht-formaler Methoden einzusetzen, um das Engagement und Interesse der Auszubildenden zu steigern. Beispiele für verschiedene Methoden, die eingesetzt werden, umfassen:

- Rollenspiele
- visuelle Präsentationen
- Vorträge
- Brainstorming
- Gruppendiskussionen
- Simulationen
- Einsatz von Video/Online-Materialien
- Workshops
- Gruppenarbeit

Im Allgemeinen ist es vorzuziehen, experimentelle Methoden oder gemischte Methoden einzusetzen, die das Lernen durch Handeln fördern.

Die Lehrkräfte in der Berufsbildung kommen aus verschiedenen Bereichen/Hintergründen, daher können sie je nach ihren spezifischen Fähigkeiten unterschiedliche Methoden/Tools einsetzen.

<sup>83</sup>Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.



Da in Italien berufliche Qualifikationen auf regionaler Ebene anerkannt werden, werden die zu erwerbenden transversalen Kompetenzen im regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (RRFP) beschrieben, wie beispielsweise in der Toskana. Falls noch keine berufliche Rolle implementiert wurde, wird der alte regionale Rahmen für Berufsprofile (RPP) eingesetzt. Diese Vorgaben müssen von den akkreditierten Ausbildungseinrichtungen eingehalten werden. Die beruflichen Rollen/Qualifikationen werden dabei nach den Tätigkeitsbereichen (ADA) beschrieben, die die Leistung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in einem bestimmten Tätigkeitsbereich beschreiben. Jeder Tätigkeitsbereich verfügt über eine Kompetenzeinheit, d. h. die Angabe von Fertigkeiten und Kompetenzen, die die/der Einzelne in diesem spezifischen Bereich besitzen muss. Aus diesem Grund beziehen sich bestimmte transversale Kompetenzen auf unterschiedliche Qualifikationen. EU-Schlüsselkompetenzen werden nicht gesondert angegeben, sind jedoch Teil der zu erwerbenden Kompetenzeinheit.

## Spanien

Die spanische Organisation hat sich vorgenommen, in all diesen Bereichen Fortschritte zu erzielen:

- Als ersten Schritt für die Durchführung von Berufsbildungskursen wurde eine **spezielle Datenbank für die Arbeitssuche für Berufsprofile des Baskenlandes** eingerichtet; bisher unterstand dies den einzelnen Hochschulen und wurde auf freiwilliger Basis durchgeführt. In diesem System, in dem Absolventinnen/Absolventen ihren Lebenslauf über ein Formular in einer mobilen App eingeben können (**Ikasenplegu**), müssen die Teilnehmerinnen/Teilnehmer auch Informationen über erworbene Fertigkeiten, über besuchte Ausbildungen und über Berufserfahrungen angeben. Unternehmen können diese Informationen dann bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nutzen. Im Laufe der Zeit werden weitere Fertigkeiten hinzugefügt und diese werden besser definiert, sodass Unternehmen sich um Bewerberinnen/Bewerber mit spezifischen Profilen umsehen können.
- Sie arbeiten **Hand in Hand mit der Wirtschaft** und es gibt Vereinbarungen mit Wirtschaftsverbänden und anderen relevanten Einrichtungen. In Zukunft werden sie versuchen, mit ihnen zusammenzuarbeiten, um Fertigkeiten zu definieren, deren Wert gemeinsam zu steigern und das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durchzuführen.
- Dies ist besonders wichtig, da die Hochschulen dazu tendieren, duale Ausbildungsprogramme anzubieten, wobei ein Teil der transversalen Qualifikationen im Rahmen von Lehren in Unternehmen gelehrt wird.
- **Sie schulen Lehrkräfte in Querschnittskompetenzen** und lernen, wie sie mit ihren Auszubildenden daran arbeiten können. In den letzten Jahren wurden viele IKT-Fertigkeiten trainiert. Außerdem wurden Kurse angeboten, die weitere Fertigkeiten schulten, wie z. B. "Unterstützung der Auszubildenden bei der Karriereplanung", "Zeitmanagement", "Visuelles Denken", "Gute Präsentationen erstellen" und "Schnelles Prototyping von Geschäftsmodellen". Insgesamt wurden 55 Kurse für mehr als 600 Personen angeboten. Derzeit stehen 20 Kurse zur Verfügung, und es besteht die Möglichkeit, maßgeschneiderte Kurse nach Bedarf zu organisieren. Zusätzlich kommen jedes Jahr neue Kurse hinzu (in diesem Jahr werden auch Kurse zu emotionaler Intelligenz angeboten).  
Sie beteiligen sich, soweit möglich, an allen Projekten in diesem Bereich, um sich weiterzuentwickeln und aus anderen Erfahrungen und Visionen zu lernen.
- Sie implementieren die **-Ethazi-Methode in allen ihren Colleges**, was die Schulung des Personals, die Aktualisierung der Infrastruktur und die Umstellung auf eine auf



zielorientiertes Lernen fokussierte Methodik bedeutet, die den Auszubildenden auch dabei hilft, Querschnittskompetenzen zu entwickeln.

- Da es keine Beschreibung der Fertigkeiten und der jeweilig notwendigen Ebene je Qualifikation gibt, ist es für Lehrkräfte und Unternehmen gleichermaßen sehr schwierig, die Auszubildenden anhand dieser Kriterien zu bewerten. Der spanische Partner hat daher **ein Projekt (Gizalider) implementiert, um die Schlüsselfertigkeiten je Qualifikation zu ermitteln**, die Stufen, in die jede Fertigkeit eingeteilt werden sollte, und die zugehörigen Bewertungsmöglichkeiten. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung und Unternehmen arbeiten bei dieser Aufgabe zusammen. Die endgültige Einstufung wird für alle Berufsbildungsprogramme im Baskenland gelten. Sie wird zur Verbesserung des Ethazi-Systems beitragen und als eine Reihe gemeinsamer Kriterien für Bildungseinrichtungen, Unternehmen usw. dienen.

Gegenwärtig sind einige Querschnittskompetenzen innerhalb des curricularen Grundmodells sehr gut definiert, z. B. Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in Fremdsprachen, Mathematik-, Wissenschafts- und Technologiekompetenz sowie digitale Kompetenzen. Die erforderliche Ausbildung für die Lehrkräfte wird ebenso festgelegt wie das für jede Qualifikation erwartete Qualifikationsniveau. Dennoch gibt es eine große Lücke, wenn es um Kompetenzen wie Lernen lernen, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen, Unternehmertum und kulturelle Ausdrucksmöglichkeiten geht. Der spanische Partner hofft, dass dieses Projekt dieses Problem lösen wird.

## 5.5. Interne Qualitätssicherung

### 5.5.1. Erklärung

Es ist das Ziel der Projektpartner, die Qualität ihrer Einrichtungen auf hohem Niveau zu halten. Im Folgenden wird nicht nur beschrieben, was bereits implementiert wurde und wie die verschiedenen Organisationen mit dem Thema einer guten internen Qualitätssicherung umgehen, sondern es werden auch Schritte beschrieben, wie eine Qualitätssicherung hinsichtlich der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung möglich ist.

### 5.5.2. Die europäische Perspektive

#### Österreich

Die interne Qualitätssicherung kann in zwei Teile unterteilt werden, von denen der erste gesetzlich vorgeschrieben ist.

1.

Lehrlingsausbildung = duale Berufsausbildung

Die Lehrlingsausbildung hat in Österreich eine lange Tradition und wird international hoch geschätzt. Sie steht allen Personen offen, die neun Jahre Schulpflicht absolviert haben. Der Abschluss einer Lehre führt zu einer qualifizierten und vollständigen Berufsausbildung.



Die Ausbildung findet an zwei Lernorten statt: im Unternehmen und an der Berufsschule. Die Auszubildenden stehen damit in einer Lehrlingsbeziehung zu seinem Unternehmen und sind gleichzeitig Schülerinnen/Schüler einer Berufsschule. Die betriebliche Ausbildung deckt den größten Teil der Lehrzeit ab. Die Auszubildenden verbringen rund 80 % ihrer Ausbildungszeit im Unternehmen und werden dort praxisorientiert ausgebildet. Ein bis zwei Tage pro Woche oder mehrere Wochen in Blöcken bietet die Berufsschule theoretischen und allgemeinen Unterricht an.

Je nach Ausbildungsberuf dauert eine Lehre zwei, zweieinhalb, drei, dreieinhalb oder vier Jahre. Die meisten Lehrlingsausbildungen dauern drei Jahre.

Die Lehrlingsausbildung endet mit der Lehrabschlussprüfung (LAP). Diese wird von Expertinnen/Experten des jeweiligen Berufs abgenommen. Durch die Prüfung qualifiziert sich eine Auszubildende/ein Auszubildender als Facharbeiterin/Facharbeiter im erlernten Beruf.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung ist im *Berufsausbildungsgesetz* (BAG) festgelegt.

Die betriebliche Ausbildung ist für jeden Ausbildungsberuf durch eigene Ausbildungsbestimmungen gesetzlich geregelt (siehe "*Ausbildungsdokumentation*" im Anhang). Sie enthält die Berufsbeschreibung - eine Art "Lehrplan" für den Ausbildungsbetrieb.

2.

Da der österreichische Partner die *Überbetriebliche Lehrausbildung* (UEBA2) und die *Verlängerbare überbetriebliche Lehrausbildung* ggf. mit Teilqualifizierung (UEBA TQ/VL) anbietet, wird nach einem internen qualitätsbasierten Curriculum des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) gearbeitet. Dieses beschreibt die Zielgruppe, den qualitativen Rahmen sowie die Inhalte und Ziele der angebotenen Ausbildung und ist nur für Einrichtungen zugänglich, die diese Art von Berufsbildung anbieten. Berufsbildungseinrichtungen, die für das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) tätig sind, sind an diese Vorgaben gebunden.

## **Belgien**

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

## **Finnland**

In Finnland wird die Qualität der allgemeinen und beruflichen Ausbildung als Schlüsselfaktor für die Effizienz und Exzellenz der allgemeinen und beruflichen Ausbildung sowie für die Gleichberechtigung der einzelnen Personen angesehen.

Die Qualitätssicherung in Finnland umfasst das Qualitätsmanagement der Bildungsanbieter, die nationale Steuerung der Berufsbildung und die externe Evaluierung.

Die lokale Autonomie in der Bildung ist in Finnland stark ausgeprägt. Neben praktischen Unterrichtsangeboten sind die Bildungsanbieter für die Wirksamkeit und Qualität der angebotenen Ausbildung verantwortlich.

Die Ideologie soll heute durch Information, Unterstützung und Finanzierung gesteuert werden. Die Aktivitäten der Bildungsanbieter richten sich nach den gesetzlich festgelegten Zielen sowie den nationalen Kerncurricula. Darüber hinaus werden Bildungsanbieter aufgefordert, auf freiwilliger Basis dem Qualitätsmanagementprozesse zu entwickeln. Die nationalen Behörden unterstützen



dies durch die Bereitstellung von Tools und Hilfestellung, wie beispielsweise Qualitätsauszeichnungen in der Berufsbildung und Qualitätsempfehlungen.

Das System ist auch auf die Leistung von Lehrkräften und anderem Personal angewiesen. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden ermutigt, ihre Arbeit weiterzuentwickeln und an der Qualitätsverbesserung ihrer Einrichtungen teilzunehmen.

Die Qualitätssicherung ist eine der wichtigsten politischen Prioritäten. Bildungsanbieter sind seit 2015 verpflichtet, Systeme zur wirksamen Qualitätssicherung und -verbesserung zu implementieren.<sup>84</sup>

#### **Berufsbildungsfeedback für Auszubildende, die eine berufliche Qualifikation erworben haben.**

Das Berufsbildungsfeedback ist eines der wichtigsten Instrumente zur Beurteilung der Qualität der beruflichen Sekundarstufe II in Finnland. Der Zweck dieser Befragung besteht darin, Feedback der Auszubildenden zur Art der Durchführung der Ausbildung zu erhalten. Die Antworten werden zur Verbesserung der Aktivitäten genutzt. Die Auszubildenden sollen die Fragen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen beantworten. Das Feedback wird anonym abgegeben und die Antworten werden nicht auf individueller Ebene berichtet. Alle Antworten werden in Gruppen von mindestens fünf Befragten berichtet. Die Auszubildenden werden während der Ausbildung zweimal gebeten, ein Feedback zur Berufsausbildung zu geben: zu Beginn und vor dem Abschluss der Ausbildung. In der Endphase der Ausbildung werden sie gebeten, abzuschätzen, was sie nach dem Abschluss der Ausbildung tun werden. Dazu gehört beispielsweise auch, ob sie einen Arbeitsplatz haben.<sup>85</sup>

#### **Qualitätsbewertung der beruflichen Weiterbildung anhand von OPAL-Feedback**

Die berufliche Weiterbildung richtet sich in erster Linie an Erwachsene, die arbeitsuchend sind oder ihren Arbeitsplatz verlieren könnten und die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben. Die Beurteilung der Qualität der beruflichen Weiterbildung wird über das OPAL-Feedback durchgeführt. Über das OPAL-Feedback sollen Informationen darüber gesammelt werden, wie erfolgreich die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden war. Das Feedback wird zur Weiterentwicklung der Ausbildungen genutzt. Alle Informationen sind vertraulich. Während des Kurses gibt es mehrere Rückmeldungen: Rückmeldung während der Ausbildung und eine Rückmeldung am Ende der Ausbildung.<sup>86</sup>

Zukünftige Prozesse sollten immer mehr mit Beschäftigung bzw. weiteren Ausbildungen verknüpft werden. Die Rückmeldungen aus dem Arbeitsleben sollten berücksichtigt werden.

## **Irland**

### **Interne Qualitätsverfahren**

Bei den 16 ETBs in der irischen Republik handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Stellen, die gemäß dem Education and Training Boards Act (2013)<sup>87</sup> gegründet wurden und unter anderem für die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen im ganzen Land verantwortlich sind. Gemäß dem

<sup>84</sup> [https://www.oph.fi/english/education\\_development/quality\\_assurance\\_and\\_evaluation](https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation)

<sup>85</sup> [https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut\\_e\\_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx](https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx)

<sup>86</sup> [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)

<sup>87</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>



Gesetz über Qualifikationen und Qualitätssicherung (allgemeine und berufliche Bildung) 2012<sup>88</sup> (überarbeitet 2014), sind ETBs als Anbieter von Weiterbildungs- und Schulungsprogrammen anerkannt und müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätssicherungsrichtlinien und -verfahren befolgen.

Nach der Verschmelzung der damaligen Stadt- und Bezirksausbildungsausschüsse (VEC) und der ehemaligen SOLAS-Schulungsdienste in der Region (Ausbildungszentren) arbeiten die ETBs gemäß dreier Qualitätssicherungsvereinbarungen (QA) mit QQI. Die ETBs sind jedoch dabei, ihre eigenen neuen integrierten Richtlinien und Verfahren zur Qualitätssicherung zu entwickeln.

Im Rundschreiben Nr. 0018/2015<sup>89</sup> des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen sind klare Leitlinien für die Verpflichtungen der ETB zur Qualitätssicherung enthalten, wobei in Anhang X dieses Dokuments folgende Schlüsselbereiche genannt werden:

- Qualitätsleistungsstandards
- Gleichberechtigung/Diversität
- Körperlicher Zugang
- Informationen
- Aktualität und Höflichkeit
- Beschwerden
- Berufungen
- Beratung und Evaluierung
- Offizielle Sprachgleichheit
- Bessere Koordination
- Interne Kundinnen/Kunden

Der erläuternde Text zu Quality Service Standards beschreibt die Anforderung, *"eine Erklärung zu veröffentlichen, die die Art und Qualität der Dienstleistung beschreibt, die die Lernenden/Kunden erwarten können, und diese am Ort der Leistungsbereitstellung gut sichtbar darzustellen"*. Eines der Ziele dieses Rundschreibens bestand darin, ein gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherungsrichtlinien und -praktiken in allen 16 ETBs zu schaffen.

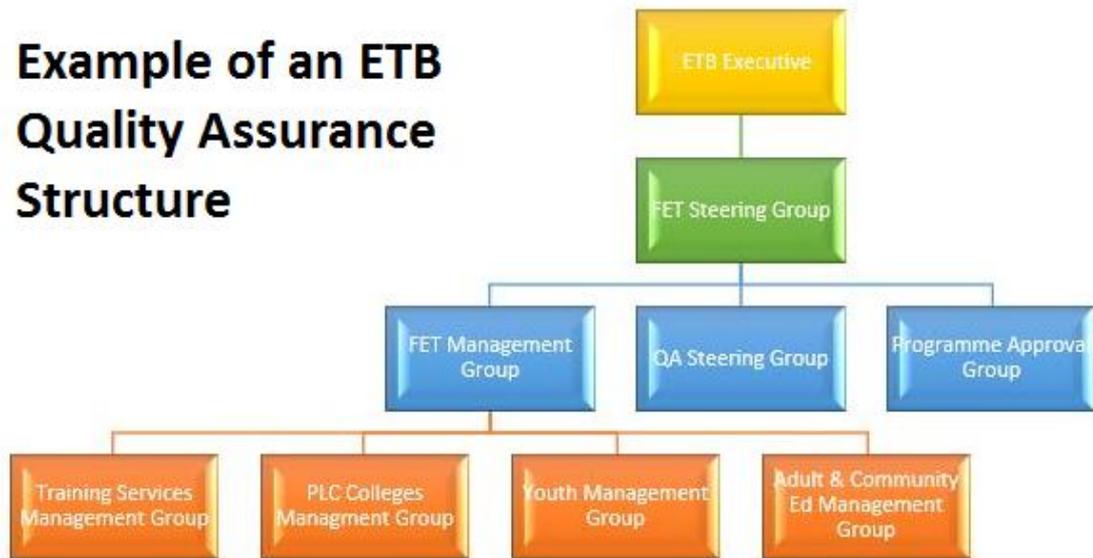
#### **Führungsstruktur für die ETB-Qualitätssicherung:**

Die folgenden Informationen beziehen sich zwar speziell auf das Cork Education and Training Board, sind aber typisch für die Organisation des Qualitätssicherungsprozesses in allen ETBs:

<sup>88</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

<sup>89</sup> [www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en](http://www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en)

## Example of an ETB Quality Assurance Structure



### Muster einer ETB-Qualitätssicherungsstruktur

- Eine ETB **Exekutivgruppe** leitet die Umsetzung der ETB-Strategiepläne und der jährlichen Leistungspläne und ist für Entscheidungen diesbezüglich verantwortlich. Typischerweise bestehen die Mitglieder der ETB-Exekutivgruppe aus der Geschäftsführerin/dem Geschäftsführer und den Direktorinnen/Direktoren für Aus- und Weiterbildung (FET), den Direktorinnen/Direktoren für Organisationsunterstützung und -entwicklung sowie der Direktorin/dem Direktor für Schulen.
- Die **Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung** leitet und beaufsichtigt die Implementierung von Weiterbildungsangeboten im gesamten ETB, einschließlich der Genehmigung und Überwachung des Strategieplans für Aus- und Weiterbildung und des jährlichen Geschäftsplans. Diese Gruppe stützt sich auch auf die Mitglieder und deren Fachwissen, um die Arbeit des Aus- und Weiterbildungssektors im Kontext der vom ETB entwickelten Grundsätze, Richtlinien, Verfahren und Qualitätssicherung zu unterstützen, zu leiten und zu unterstützen. Außerdem soll die nachhaltige Wirkung der verfügbaren Ressourcen der ETB maximiert werden.
- Die **Steuerungsgruppe für Qualitätssicherung** übernimmt die Überwachung und Steuerung des Qualitätssicherungssystems des ETB. Die Aufgabe dieser Gruppe besteht in der Überwachung und Steuerung der ETB-Qualitätssicherung. Sie stellt der Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung fundierte Meinungen und Analysen zur Verfügung und unterstützt so Entscheidungsprozesse. Die Entwicklung und Verwaltung eines ausgereiften Qualitätssicherungssystems ist von zentraler Bedeutung für die Einhaltung der ETB-Anforderungen im Rahmen seiner gesetzlichen Verantwortlichkeiten und der ihnen von QQI<sup>90</sup> und anderen Zertifizierungsstellen (beispielsweise City & Guilds, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue usw.) übertragenen Verantwortlichkeiten.
- Die **Programmenehmigungsgruppe** ist für die Programmenehmigung, die Programmentwicklung und die Einreichung von Programmen zur Evaluierung und Validierung verantwortlich. Diese Gruppe hat die Aufgabe, die Entwicklung, Überprüfung und Genehmigung der Programme für die ETB gemäß den Richtlinien von QQI und anderen Vergabestellen zu verwalten. Der Zweck dieser Gruppe besteht darin, einen Überblick über die Validierung der ETB-Programme von Cork zu geben;
- eine faire und genaue Umsetzung des Evaluierungsprozesses zu gewährleisten;
- im Namen der ETB Empfehlungen an QQI oder andere Vergabestellen zur Validierung von Programmen zu geben;



- Genehmigungsvorschläge von Zentren zur Entwicklung neuer Programme zu evaluieren;
- Genehmigungsvorschläge von Zentren zur Überprüfung bestehender Programme zu evaluieren, einschließlich neuer zusätzlicher Komponenten oder der Optimierung der Deskriptoren;
- Verantwortung für die Überwachung der Überprüfung der Programme, um deren Relevanz und Wirksamkeit sicherzustellen;
- an die Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung bezüglich Programmbewertungen und -genehmigungen berichten;
- eine faire und genaue Umsetzung des Evaluierungsprozesses der Programme zu gewährleisten.

## Italien

In Italien müssen sich Qualifizierungsangebote an die von der zuständigen regionalen Behörde vorgegebenen Inhalte und die damit verbundenen Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen halten. Diese sind im Regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (im Falle der Toskana) oder Ähnlichem beschrieben.

Im Rahmen der Ausbildung müssen in der Toskana akkreditierte Ausbildungsanbieter (wie FCN) Unternehmen in den Evaluierungsprozess der Auszubildenden einbeziehen. Dazu erhalten die Kontaktpersonen in den Unternehmen Fragebögen, die bis zum Ende des Praktikums auszufüllen sind. Die Fragebögen dienen dazu, die Hauptaufgaben der Auszubildenden und die erworbenen Fertigkeiten sowie mögliche Defizite in Bezug auf den betreffenden Beruf zu verstehen.

Während der gesamten Dauer der Berufsausbildung können bestimmte Beurteilungsraster eingesetzt werden, um das Einstiegs- oder Entwicklungsniveau der Auszubildenden zu bewerten. Diese Evaluierungen können in eine weitere Ausbildung münden (wenn das vorgesehene Niveau in Bezug auf eine bestimmte Fertigkeit nicht erreicht wurde). Diese Bewertungsraster sind jedoch nicht obligatorisch.

## Zukünftige Prozesse, die angewendet werden sollen

Für eine wirkungsvolle Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Berufsbildungseinrichtungen kann das auf EU-Ebene sehr bekannte EQAVET-Modell (Europäische Qualitätssicherung in der Berufsbildung) herangezogen werden.

- Dieses Modell verbessert die Berufsbildungssysteme in der EU und steigert das Kompetenzniveau und die Relevanz der Kompetenzen.
- Es schafft Vertrauen in und zwischen verschiedenen Systemen und stärkt die Mobilität, Durchlässigkeit und Flexibilität der Lernpfade.
- Es verbessert die Anerkennung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Daher entspricht es unserem Bedarf nach einem effizienten und dem Arbeitsmarkt angepassten Berufsbildungssystem.

Im Folgenden stellen wir die Schlüsselemente des EQAVET-Modells vor, die Berufsbildungseinrichtungen bei der Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und

<sup>90</sup> <http://www.qqi-qaguidelines.com/sector-spec-etb.html#sector-etb-issuu>



Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einsetzen können. Dieses Modell und seine Schlüsselemente garantieren sowohl interne als auch externe Qualität im Prozess:

- **PLANUNG:** Die Ziele und Zielsetzungen müssen klare, angemessen und messbar sein. Dieser Schritt kann die Förderung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb der Organisation (durch Nutzung von "Marketing-Momenten"), die Aktivierung verschiedener Belohnungsarten zur Einbeziehung und Motivation von Auszubildenden und Lehrkräften sowie die Festlegung von Zielen und Indikatoren für jede Berufsbildungseinrichtung (z. B. die Identifizierung des zu bewertenden Berufsbildungskurses, die Anzahl der Auszubildenden, die an der Umfrage teilnehmen sollen, usw.) beinhalten.
- **UMSETZUNG:** Festlegung von Verfahren, um die Erreichung der Ziele sicherzustellen. Dieser Schritt kann die Verwendung der Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verschiedenen Zeitpunkten umfassen: während des letzten Jahres, am Ende der Ausbildung, nach 3, 6 und 12 Monaten, usw.
- **BEURTEILUNG UND EVALUIERUNG:** Mechanismen für die Bewertung von Leistungen, indem Daten erfasst und verarbeitet werden. Dieser Schritt kann die Verwendung einer Software umfassen, um jene Daten zu analysieren, die über die Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erfasst werden. Dies hilft dabei, die Nutzung der erworbenen Fertigkeiten am Arbeitsplatz zu verstehen.
- **FEEDBACK und VERÄNDERUNG:** Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele nach Diskussion mit den wichtigsten Interessengruppen. Dieser Schritt beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stakeholdern.

## Spanien

In diesem Bereich konzentriert sich Spanien auf die Klärung von Konzepten, die Förderung der Teamarbeit und der Zusammenarbeit zwischen Organismen und die Schaffung effizienter gemeinsamer Tools für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dazu gehört die Datenbank für Arbeitssuchende, die die einzelnen Hochschulen umfasst und die Personen im Baskenland nach einheitlichen Kriterien zusammenfasst, sodass in der Zukunft echte Daten erhoben werden können.

## 5.6. Entwicklung des Ausbildungsprogrammes

### 5.6.1. Erklärung

Allen Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen - nicht nur den Projektpartnern - ist gemeinsam, dass sie stets versuchen, ihre Ausbildungsprogramme weiterzuentwickeln. Dies muss getan werden, um einerseits auf den Bedarf der verschiedenen Zielgruppen zu reagieren und diesen zu decken und andererseits auch auf mögliche neue Anforderungen der Wirtschaft zu reagieren. Der folgende Abschnitt soll nicht nur einen Überblick darüber geben, wie die verschiedenen Projektpartner Ausbildungen durchführen, sondern auch anderen Berufsbildungszentren und Ausbildungsorganisationen Ideen geben, wie sie ihre Schulungen anpassen und weiter verbessern können.



## 5.6.2. Die europäische Perspektive

### Österreich

Der österreichische Projektpartner hat einen Modulplan entwickelt, dem alle Trainerinnen/Trainer folgen. Dieser Plan entspricht den von CEDEFOP definierten Schlüsselkompetenzen im Bereich der beruflichen Bildung. Er umfasst Module, die auf interaktives Lernen sowie die eigenständige Entwicklung von Inhalten mithilfe verschiedener Methoden ausgelegt sind. Es geht zum einen um Präsenzunterricht, zum anderen liegt der Schwerpunkt auf nachhaltigem Lernerfolg. Die Module sind so konstruiert, dass sie konstruktiv sind, bei Bedarf aber auch schnell ausgetauscht werden können. Aus diesem Grund werden auch Teilnehmerinnen/Teilnehmer berücksichtigt, die möglicherweise keine vorherigen Kurse besucht haben.

Abgesehen von diesem Modulplan besteht immer die Möglichkeit, Gastvortragende zu verschiedenen Themen an die Ausbildungseinrichtung zu bringen, die auch Inhalte mit den Jugendlichen ausarbeiten. Alle weiteren praktischen Inhalte werden in Form obligatorischer Praktika direkt in den Unternehmen entwickelt und geschult, die für die Ausbildung unerlässlich sind.

Eine besondere Rolle spielt dabei die Berufsorientierung im Bereich der erweiterten überbetrieblichen Lehrausbildung (UEBA TQ/VL): Hierbei handelt es sich um eine mehrmonatige Orientierung, in der Jugendliche mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf verschiedene Bereiche - wie beispielsweise Workshops - durchlaufen, um sich langfristig auf eine weitere Lehrlingsausbildung vorzubereiten. Die Jugendlichen haben während ihrer Ausbildung immer eine Berufsassistentin/einen Berufsassistenten an ihrer Seite, die/der auch mit den Unternehmen in Kontakt steht. Sozialpädagogische Bedürfnisse werden von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen abgedeckt.

Abgesehen davon, dass es - wie bereits erwähnt - eine strenge Richtlinie des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) gibt, werden die Inhalte des Ausbildungsprogramms von den Berufsbildungsfachleuten selbst weiterentwickelt, um eine maximale Leistung der Zielgruppe zu fördern.

### Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

### Finnland

Bei WinNova, dem finnischen Projektpartner, gibt es beispielsweise diese beiden Lehr-/Schulungs-/Coaching-Tools, die die berufsbezogenen Fertigkeiten der Auszubildenden während der Ausbildung verbessern.

#### 1.

In der praktischen Ausbildung für Krankenschwestern/Krankenpfleger wurden interaktive digitale Lernmethoden in authentischer häuslicher Umgebung mit älteren Menschen entwickelt. Hier treffen zwei zeitgemäße Bedürfnisse aufeinander: Zum einen müssen pädagogische Methoden nahe



an der Welt der Auszubildenden eingesetzt werden, zum anderen besteht die Notwendigkeit an neuen beruflichen Fertigkeiten, die in modernen häuslichen Pflegediensten erforderlich sind.

Die jungen Auszubildenden sind heute sehr mit mobiler Technologie vertraut. Ihre Fertigkeiten im digitalen Umfeld können zu ihren individuellen und persönlichen Lernprozessen beitragen. Sie können lernen, berufliche Informationen in der häuslichen Pflege mit älteren Menschen zu sammeln, zu reflektieren und auszutauschen. Das Zuhause ist zum wichtigsten Umfeld für die Bereitstellung einer breiten und anspruchsvollen Betreuung für ältere Menschen und Menschen mit Behinderung geworden. Das bedeutet, alte berufliche Grenzen und Fertigkeiten zu hinterfragen und zu überschreiten. Die jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der häuslichen Pflege müssen darauf vorbereitet sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen und selbst in unvorhergesehenen Situationen nach ihrem eigenen fachlichen und ethischen Urteil zu handeln. All dies bedeutet, dass die Pflegerinnen/Pfleger lernen müssen, die moderne Technologie effektiver einzusetzen.

Diese Art des Lernens bringt die Auszubildenden sicher in die realen Situationen - unter Anleitung der Lehrkräfte. Sie erhalten einen genaueren Einblick in das Leben alter Menschen und lernen die große Verantwortung zu schätzen, die häusliche Pflege erfordert. Dies wiederum steigert ihr Selbstwertgefühl und stärkt ihr Bekenntnis zu hohen beruflichen Standards und macht so die Entscheidung für die Arbeit in der Hauskrankenpflege in Zukunft attraktiver.

## 2.

Das andere Beispiel ist ein Projekt namens Winkkari. Ziel des Projekts ist es, den schnellen und reibungslosen Übergang der Auszubildenden in das Berufsleben zu fördern. Das Projekt konzentriert sich insbesondere auf den Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsmarkt. Zielgruppe sind vor allem junge Menschen und junge Erwachsene, darunter auch Migrantinnen/Migranten. Spezielle Zielgruppen für das Projekt sind Auszubildende mit besonderen Bedürfnissen. Das Projekt wird von der West Coast Training Ltd WinNova und der Stadt Rauma als Projektpartner durchgeführt.

Die Ziele des Projekts sind: Erstellen eines Modells zur individuellen Beratung, um den Übergang der Auszubildenden nach dem Abschluss in das Berufsleben zu unterstützen, Zusammenführen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitssuchende, Schaffung eines Ausbildungsmodells für Ausbildungseinrichtungen, das die Bereitstellung von Hochschulausbildung für Bewerberinnen/Bewerber konkretisiert, und Coaching für die Auszubildenden und/oder den Arbeitsplatz. Im Projekt können die Auszubildenden ihre beruflichen Kompetenzen, die schriftlichen, mündlichen und digitalen Fertigkeiten bei der Arbeit verbessern. Sie fördern ihr internes unternehmerisches Denken bei der Planung ihrer eigenen Karriere.

## **Irland**

Nachfolgend sind die wichtigsten Entwicklungen in der Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung durch die ETBs aufgeführt:

- Mit dem Erscheinen des nationalen SOLAS-Ausbildungslehrplans Version 4 im Jahr 2016 wurden Teamwork- und Kommunikationsmodule offiziell als integraler Bestandteil der Lehrausbildung eingeführt. In diesen Modulen verwenden Auszubildende Moodle<sup>91</sup> zum Hochladen von Kommunikations- und Teamworking-Portfolios sowie Handwerks-/technischen Portfolios, die anschließend über Moodle online bewertet werden.

<sup>91</sup> <https://moodle.com/>

- Gegen Ende 2015 entwarf SOLAS die Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2016–2019)<sup>92</sup>. Das Ziel dieser Strategie ist:

*"Diese Strategie zielt darauf ab, technologiegestütztes Lernen als wesentlichen Bestandteil der Weiterbildung in Irland zu etablieren. Die Strategie wurde in einem Konsultationsprozess mit Lernenden, mit Kolleginnen/Kollegen der Education and Training Boards (ETBs), mit den Unternehmen und mit Kolleginnen/Kollegen in anderen Teilen des Aus- und Weiterbildungssystems entwickelt."*

Diese Strategie hat die ETBs ermutigt, mit neuen Unterrichtsmodi für die allgemeine und berufliche Bildung zu experimentieren, wobei vorhandene und aufkommende Technologien eingesetzt werden.

- Im September 2018 lancierte SOLAS die neue Initiative "Unterstützung des Erwerbslebens und des unternehmerischen Wachstums in Irland"<sup>93</sup>, die darauf abzielt, die Ressourcen der ETBs auf die Bereitstellung von Ausbildungen für arbeitende Menschen zu konzentrieren. Während die ETBs solche Ausbildungen bereits ad hoc und oft nur auf reaktive Weise durchgeführt haben, zielt diese Initiative darauf ab, einen strukturierteren und systematischeren Ansatz für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten zu entwickeln. Diese Strategie bezieht sich insbesondere auf die Aus- und Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen als eine sehr klare Priorität für die Zukunft:

*"Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz wird immer deutlicher. Eine Reihe von Forschungsberichten, darunter eine Europa-Studie der Weltbank aus dem Jahr 2018, macht geltend, dass starke kognitive und sozio-emotionale Fertigkeiten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer widerstandsfähiger gegen mögliche nachteilige Auswirkungen des technologischen Wandels machten, indem sie sie mit einer besseren Fähigkeit ausstatteten, zu lernen, sich anzupassen und nicht-routinemäßige kognitive und zwischenmenschliche Aufgaben durchzuführen. Die Unterstützung der gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräfte bei der Weiterbildung in diesem Bereich ist gut für die Inklusion, aber auch für das Wirtschaftswachstum. In ähnlicher Weise identifizieren aufeinanderfolgende Umfragen unter Arbeitgebern, einschließlich einer von der globalen Social-Media-Plattform LinkedIn durchgeführten Umfrage, soziale Kompetenzen als eine der wichtigsten Prioritäten unter Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern für den Erwerb und die Entwicklung von Talenten."*

- Praktika sind ein Ausbildungsmodell, das in hohem Maße auf das Engagement der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber angewiesen ist, sowohl bei der Einführung als auch bei der Ausgestaltung und der Durchführung des Curriculums, und als solches können sie zu sehr hohen Erfolgsquoten unter den Auszubildenden führen. Praktika dauern in der Regel mindestens sechs Monate bis zwei Jahre, von denen die Auszubildenden 30 % in einem Unternehmen verbringen. Die fünf Phasen der Entwicklung eines Praktikums sind:

Schritt 1: Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs

Schritt 2: Gemeinsame Programmentwicklung

Schritt 3: Programmförderung und Rekrutierung

Schritt 4: Durchführung des Programms

Schritt 5: Ergebnis: Beschäftigung und Fortschritt

<sup>92</sup> [http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL\\_Strategy.pdf](http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf)

<sup>93</sup> [http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives\\_EnterpriseGrowth\\_PolicyFramework\\_Sept2018.pdf](http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf)



Die kürzlich veröffentlichte Publikation des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen mit dem Titel "Aktionsplan zur Erweiterung der Lehrlingsausbildung und Praktika in Irland (2016-2020)" legt klare Ziele für die Teilnahme von Auszubildenden auf Jahresbasis fest:

*"Im Rahmen der Umsetzung der Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung und als Reaktion auf einen europaweiten Qualitätsrahmen für Praktika<sup>94</sup>, der von der Europäischen Kommission eingeführt wurde, wurde 2014 eine Initiative zur Weiterentwicklung der praktikumsbezogenen Ausbildung eingeführt, die von SOLAS und in Zusammenarbeit mit den Aus- und Weiterbildungsgremien koordiniert wurde. Unter dem Titel "Berufspraktika" wurden zwei Pilotprogramme mit der Hotellerie entwickelt. Berufspraktika bauen auf dem bestehenden Praktikumsmodell auf und sind eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Bildungsanbietern. Im Rahmen des Projekts wurden Entwicklungsmaterialien erarbeitet, darunter ein systematischer Ansatz zur Entwicklung von beruflichen Qualifikationsprofilen in verschiedenen Branchen und ein Schulungsprogramm für die Ausbilderinnen/Ausbilder am Arbeitsplatz.*

## Italien

In Italien müssen sich alle Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung an das geltende Ausbildungsprogramm halten, das sie nicht verändern können. Sie können jedoch entscheiden, welche Lehrmittel, Tools und Methoden sie anwenden möchten. Natürlich können sie dabei die Einstellungen und den Hintergrund ihrer Auszubildenden berücksichtigen. So werden sie, wenn die Auszubildenden beispielsweise benachteiligt sind, Bilder oder visuellere Hilfsmittel einsetzen.

Italienische Berufsausbildungen werden hauptsächlich im Klassenzimmer durchgeführt. Das Praktikum in einem Unternehmen gilt jedoch als sehr wichtig. Das Praktikum ist auch im Ausbildungscurriculum vorgesehen und spielt eine wichtige Rolle am Qualifizierungsweg, da die Auszubildenden praktische Fertigkeiten und Querschnittskompetenzen erwerben können (z. B. Interaktion mit Kolleginnen/Kollegen und Kundinnen/Kunden).

Sowohl der Präsenzunterricht als auch das Praktikum sind obligatorisch, um das Qualifikationsdiplom zu erhalten. Es ist nur eine bestimmte Anzahl von Abwesenheiten zulässig (normalerweise nicht mehr als 30 % der für die gesamte Dauer vorgesehenen Gesamtstunden der Qualifikation).

## Spanien

Die derzeit interessantesten Programme kommen aus dem Baskenland:

### Das Ethazi-Modell

Die baskische Berufsbildung gilt als eine der besten der Welt und wird von vielen Ländern als Modell verwendet. 2017 hat die EU die baskische Berufsbildung als Benchmark für das Bildungswesen in Europa ausgewählt. Die baskische Regierung erkannte, dass die Lehrmethoden vollständig umgestaltet werden mussten, um den Erwerb von Soft Skills zu unterstützen. Neben der Einführung der dualen Berufsbildung im Baskenland und den engen Beziehungen zu den Unternehmen, ist dieses Modell einzigartig, da es seine Ausbildungszyklen unter Verwendung der Ethazi-Methode<sup>95</sup> in "Hochleistungszyklen" umwandelt.

<sup>94</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

<sup>95</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

Diese Methode befindet sich bereits in der Implementierungsphase. Das zentrale Element, um das sich das gesamte Lernmodell entwickelt, ist kollaboratives, zielorientiertes Lernen<sup>96</sup>.

Die wichtigsten Merkmale des Ethazi-Modells sind:

### "Intermodularität"

Die Ziele sind so gestaltet, dass sie für jeden Ausbildungszyklus der Realität des Arbeitsplatzes so ähnlich wie möglich sind. Dies erfordert eine eingehende Analyse der beruflichen Kompetenzen und der Lernergebnisse des Zyklus, um die Lerneffizienz zu steigern.

### Selbstverwaltende Lehrkräfte

Dies beginnt mit der Förderung der Teamarbeit und der Verantwortung innerhalb der Lehrkräfte selbst, einer kleinen Gruppe, die die Verantwortung für den gesamten Ausbildungszyklus übernimmt. Mit einem hohen Maß an Selbstverwaltung können sie ihre Zeitpläne frei anpassen, den verfügbaren Platz optimal nutzen und Abdeckung, Vertretung usw. an die jeweiligen Lernbedürfnisse ihrer Auszubildenden anpassen.



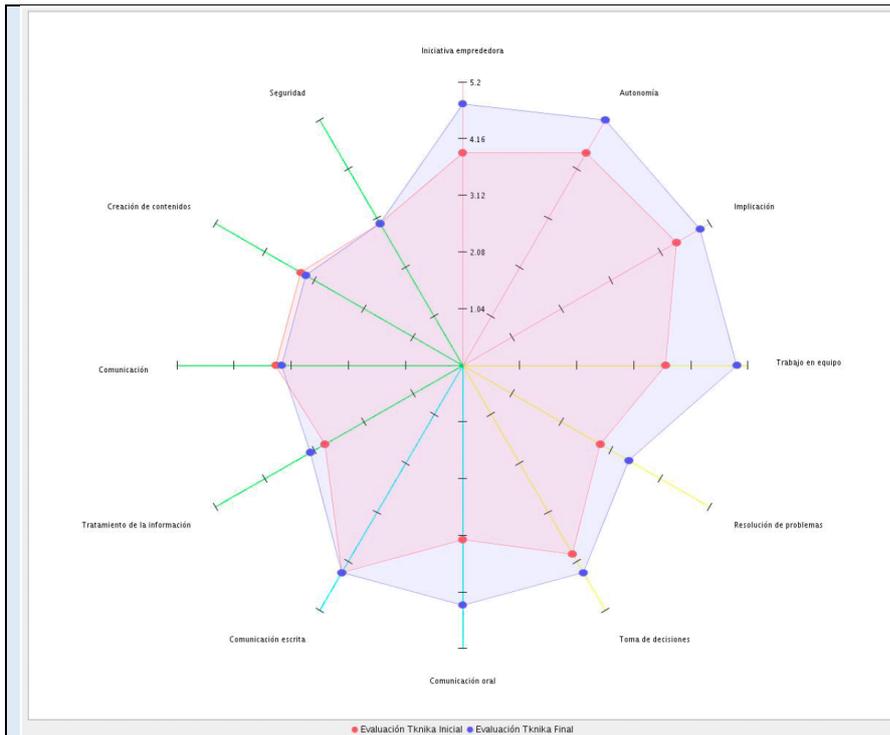
*Methodisches Modell*

### Evaluierung zur Entwicklung von Kompetenzen:

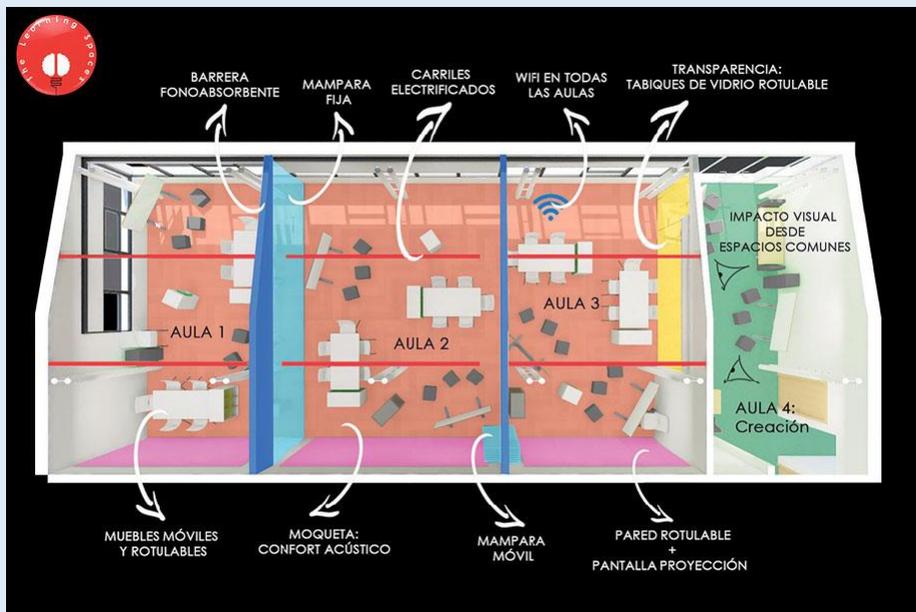
Die Evaluierung ist ein zentrales Element des Lernprozesses der Auszubildenden. Sie gibt regelmäßig Rückmeldung über ihre Entwicklung und den Fortschritt beim Erwerb der beabsichtigten beruflichen Kompetenzen.

Um diesen Bewertungsansatz zu fördern und die Teilnahme von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Auszubildenden (persönlich und als integrale Teammitglieder) sowie von anderen, die am Evaluierungsprozess mitwirken können, zu fördern, wurde das zweckbestimmte SET (Skills Evaluation Tool) entwickelt.

<sup>96</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>



Skills Evaluation Tool - Tool zur Bewertung von Fertigkeiten



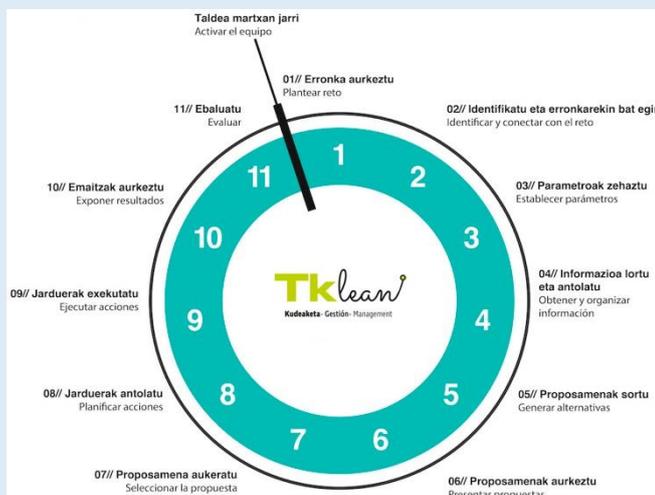
Raumplan



Möblierter Raum

Wir wenden Lean in Ethazi<sup>97</sup> an, um "innovative Bildungsansätze und -aktivitäten zu entwerfen und damit zu experimentieren, um ETHAZI-Zyklen in diese Zyklen einzuführen und dabei sowohl ETHAZI- als auch LEAN-Konzepte zu berücksichtigen." Die Hauptidee besteht darin, beide Konzepte (Ethazi und LEAN) in den Unterricht zu integrieren, um die Leistung der Auszubildenden und der Lehrkräfte zu steigern und dadurch die Zwischenszyklusergebnisse zu verbessern.

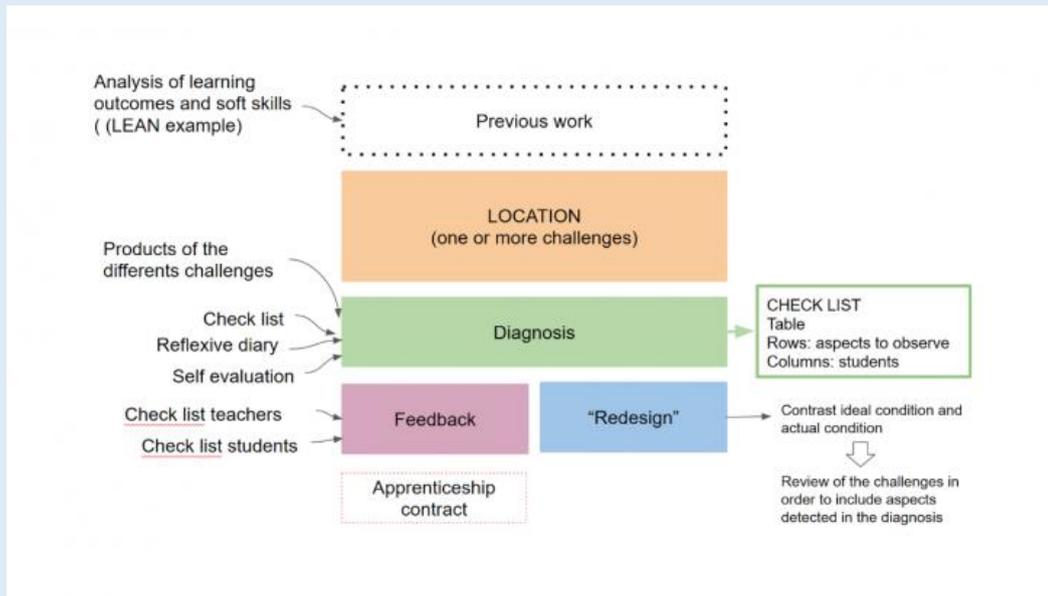
Zwei Tknika-Abteilungen haben diesen Ansatz (Forschung zu Lernmethoden und -prozessen und kontinuierliche Verbesserung) in Zusammenarbeit mit sechs Berufsbildungszentren (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga und Usurbil) entwickelt. Diese Colleges verfügen über Erfahrungen in den Ethazi- und LEAN-Methoden des Zwischenszyklus (EQR-Stufe 3), sodass wir die Modelle an ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen können.



Lean in Ethazi

Folgende Schritte wurden unternommen:

- Ermittlung des Schulungsbedarfs von Auszubildenden des mittleren Zyklus (EQR-Stufe 3) hinsichtlich der instrumentellen und technischen Fertigkeiten und der sozialen Kompetenzen.
- Entwicklung von "standortbezogenen Herausforderungen", bei denen der Projektpartner neben den technischen Lernergebnissen auch die Merkmale der Auszubildenden erkennen, analysieren und diagnostizieren kann, um das individuelle Lernen während der nachfolgenden Herausforderungen zu gestalten und zu planen.



#### Standortbezogene Herausforderungen

- Validierung der Kriterien und Merkmale, die hinsichtlich der standortbezogenen Herausforderungen berücksichtigt werden sollten.
- Validierung der von den Colleges vorgeschlagenen standortbezogenen Herausforderungen.
- Definition der Gestaltungsrichtlinien hinsichtlich der standortbezogenen Herausforderungen.
- Weitergabe der jeweiligen Herausforderungen und methodischen Tools an Biltegi Digitala.
- Gestaltung der Herausforderungen basierend auf der Diagnose.
- Festlegung einer Frist für die Übergabe abgeschlossener Arbeiten an die Colleges.

#### Gizalider-Projekt

Der spanische Partner hat kürzlich das Gizalider-Projekt in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und der Bilbao Bizkaia Bank (BBK) umgesetzt.

Das Programm fällt unter die Zusage der öffentlichen Berufsakademien in Bizkaia, eine Kultur und ein Umfeld zu schaffen, die für wirtschaftliche und soziale Innovationen vorteilhaft sind, insbesondere im Hinblick auf die Umgestaltung des Bildungssystems.

Die allgemeinen Ziele des Programms bestehen zum einen darin, die Implementierung und Zertifizierung von Querschnittskompetenzen durch einen auf Ebenen basierenden Ansatz zu verbessern, und zum anderen die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen zu fördern, um allen Auszubildenden jene Tools zur Verfügung zu stellen, die ihnen die Möglichkeit geben, die eigene berufliche Entwicklung stärker und wirkungsvoller in die Hand zu nehmen.

<sup>97</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>



Innerhalb von drei Jahren zielt das Projekt auf Folgendes ab:

- Beschreibung der zu erwerbenden Querschnittskompetenzen und des jeweiligen Niveaus je Qualifikation. (Aktion ZeharGait I).
- Gemeinsame Förderung und Gestaltung von Tools für den Erwerb von Querschnittskompetenzen, die mit ISBN veröffentlicht werden (Action ZeharGait II).
- Beitrag zur Einführung von Querschnittskompetenzsystemen mit dem Ziel, die Kompetenzen offiziell auf akademischer Ebene zu zertifizieren und tatsächliche Nachweise zu sammeln, die eine gute Grundlage für öffentliche Berufsschulen, Unternehmen und Institutionen zur Optimierung der Gestaltung künftiger Maßnahmen darstellen (Aktion ZeharGait III).
- Ermutigung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Berufsausbildung dazu, eine proaktive Haltung in Bezug auf die eigene berufliche Entwicklung einzunehmen (Action BiziLEADER).
- Einrichtung eines Hilfsdienstes, mit dem alle, die ein Studium oder ein Programm im Rahmen des lebenslangen Lernens absolvieren (Lanerantz LB), (a) proaktiv herausfinden können, wo sie in Bezug auf die von Unternehmen und Unternehmerverbänden geforderten Fertigkeiten stehen (trägt zu ihrer Motivation bei) und (b) personalisierte Beratung hinsichtlich der besten Weiterentwicklungsmöglichkeiten erhalten. Die Möglichkeit für Ikaolan, Zugang zu Indikatoren für soziale Auswirkungen zu erhalten, auf die das Hilfsprogramm verweist (Action HobeLEADER).

#### **Ikasenplegu<sup>98</sup> Datenbank für Arbeitssuchende**

Die neu ins Leben gerufene Datenbank für Arbeitssuchende des Projektpartners stellt einen wichtigen Fortschritt dar:

- Sie zentralisiert die Arbeitssuchenden-Datenbanken aller Hochschulen in einer Datenbank, die speziell für Personen mit Berufsausbildung gedacht ist.
- Sie nutzt eine bestimmte Vorlage für Lebensläufe für alle Fachkräfte; diese enthält auch einen Abschnitt zu den Querschnittskompetenzen.
- Sie motiviert Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen, Daten zu ihrer Beschäftigungsfähigkeit und zum Erwerb von Fertigkeiten auszutauschen, da ihnen dies bei der Arbeitssuche hilft und ihre berufliche Weiterentwicklung fördert.
- Sie vereinheitlicht die Kriterien für die Querschnittskompetenzen, die von Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen verwendet werden, da bei der Erstellung von Lebensläufen und in von Unternehmen veröffentlichten Stellenangeboten auf die gleichen Qualifikationen Bezug genommen wird. Das Gikalider-Projekt wird dabei behilflich sein, in dieser Hinsicht große Fortschritte zu erzielen.
- Es zeigt den Wert von Querschnittskompetenzen, da die Benutzerinnen/Benutzer sehen können, wie ihnen diese bei der Arbeitssuche helfen können und welche Fertigkeiten von Unternehmen besonders nachgefragt werden. Zu diesem Zweck werden wir in Zukunft auf ein Modell im LinkedIn-Stil hinarbeiten.

<sup>98</sup> <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>



## 6. Praktische allgemeine Hinweise

### Österreich

Eine Beobachtung der letzten Jahre ist, dass sich die Zielgruppe signifikant verändert hat. Dies bedeutet, dass es neue Herausforderungen gibt, an die noch niemand zuvor gedacht hatte, und die Fachleute in der beruflichen Aus- und Weiterbildung heute vor Teilnehmerinnen/Teilnehmern mit vielen unterschiedlichen Hintergründen stehen. Diese reichen von Perspektiven- und Motivationslosigkeit bis hin zu teilweise schweren psychischen Problemen, die am Beginn der Ausbildung nicht sichtbar sind. Andererseits suchen Unternehmen neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bzw. Auszubildende.

Ein möglicher Ansatz zur Überbrückung dieser Lücke besteht im ständigen Austausch mit der Zielgruppe und den Unternehmen, die die praktische Ausbildung anbieten. Der Fokus muss auf die einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmer gelegt werden und man muss wissen, dass alle Personen unterschiedlich sind und auch unterschiedlich handeln. Dies bedeutet, dass ein ausgefeiltes Casemanagement zusammen mit einer ständigen Schulung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen erforderlich ist. Darüber hinaus ist in vielen Fällen ein intensives Mentoring notwendig.

Außerdem braucht es eine enge und offene Zusammenarbeit unter den Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und es müssen Informationslücken vermieden werden, um sicherzustellen, dass alle Ausbilderinnen/Ausbilder zumindest ungefähr über alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer informiert sind. Dies garantiert, dass die Ausbilderinnen/Ausbilder in die gleiche Richtung ziehen.

Es ist wichtig, die Teilnehmerinnen/Teilnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass der tatsächliche Verlauf der Ausbildung, obwohl sie im Hintergrund permanent unterstützt werden, nur von ihnen abhängt und nur sie ihn beeinflussen können - ob positiv oder negativ.

### Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

### Finnland

Der finnische Projektpartner zitiert Expertinnen/Experten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Unternehmensvertreterinnen/-vertreter, um einige praktische Ratschläge zu geben:

"Die individuellen Unterschiede sind groß. Die Auszubildenden sind sehr unterschiedlich: Einige verfügen über ausreichende Kenntnisse, andere sind sehr gut und bei einigen fehlen diese Fertigkeiten. Die meisten Auszubildenden bzw. jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer möchten sich jedoch in ihrer Arbeit und ihrem Beruf weiterentwickeln und auch die Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihre Tools können ihnen dabei helfen."

"Die Auszubildenden zeigen den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern während der Berufsausbildung in den Praktika in Unternehmen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten. Dies ist der Ort, um zu zeigen, wie gut sie sind, und das verstehen sie normalerweise auch. Sie verstehen, dass dies ihre Chance auf



einen Arbeitsplatz ist. Sie stellen auch fest, dass selbst wenn sie einen Arbeitsplatz bekommen, das Lernen weitergeht und sie immer noch neue Dinge üben müssen."

"Es gibt Bereiche, die sehr stark von der jeweiligen Person abhängen. Einige Jugendliche bzw. junge Absolventinnen/Absolventen sind sehr gut darin, ihre eigenen Schwächen und Stärken zu analysieren - manche nicht. Dies hat mit der Entwicklungsphase der betreffenden Person zu tun. Normalerweise sind Mädchen in diesen Fähigkeiten besser als Jungen, weil sie in ihren Entwicklungsphasen (mental) etwas vor den Jungen liegen. Dies sollte bei der Verwendung der App/der Implementierung der Tracking-Strategie Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. In bestimmten Bereichen kann es immer gute oder weniger gute Rückmeldungen geben, je nachdem, wie geschickt die Absolventinnen/Absolventen ihre Fertigkeiten und Kompetenzen analysieren können. Wenn man solche Aspekte nicht gut analysieren kann, bedeutet das nicht immer, dass man im jeweiligen Bereich nicht geschickt arbeitet."

"Die Beschäftigungssituation wirkt sich auch auf die Umsetzung dieses Modells aus. Wenn viele Jobs verfügbar sind, werden die Auszubildenden leicht Arbeit finden und sind wahrscheinlich eher bereit, die App zu nutzen und Feedback aus dem Arbeitsleben zu geben. Wenn sich in einem bestimmten Bereich keine Jobs finden, ist es schwierig, Feedback zu erhalten und das Modell zu implementieren."

## Irland

- Sowohl bei der Konzipierung als auch bei der Durchführung von Weiterbildungs- und Schulungsprogrammen erhöhte das Engagement und die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden die Relevanz des Programms für den lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt. Die Fähigkeit, Kurse rasch zu konzipieren und auf den lokalen Arbeitsmarktbedarf zu reagieren, scheint ein entscheidender Faktor zu sein. Diese Fähigkeit ist auch im Entwicklungsprozess der Angebote relevant und führt zu gezielteren und arbeitgeberrelevanten Ausbildungen.
- Durch den Einsatz von Technologien bei der Durchführung von Kursen (z. B. Online-Angebote) kann der Präsenzteil verringert werden und es können sehr flexible Kursangebote entwickelt werden. Dieser "Blended Learning"-Ansatz mit eintägigen Workshops eignet sich sehr gut für Auszubildende, die berufstätig oder geografisch nicht vor Ort sind. In der SOLAS-Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2016–2019) heißt es:

*"Diese erste Strategie für technologiegestütztes Lernen trägt zum laufenden Entwicklungsprojekt bei. Die Strategie umfasst das gesamte Aus- und Weiterbildungssystem und baut auf der bereits bestehenden hervorragenden Praxis auf. Sie unterstützt die übergreifende Strategie für Aus- und Weiterbildung 2014–2019 und das Ziel, Wirtschaftskompetenz, aktive Inklusion, Qualitätssicherung sowie den Übergang zu einer integrierten Planung und Finanzierung bereitzustellen und die allgemeine Bedeutung der Weiterbildung in Irland zu verbessern. Außerdem wird schließt Irland damit zu den führenden Praktiken für technologiegestütztes Lernen in Europa und darüber hinaus auf."*

- Die Vermarktung des Weiterbildungsangebots durch die Anbieter ist von wesentlicher Bedeutung, um die potenziellen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber auf die Einzelheiten der Ausbildungen aufmerksam zu machen und die voraussichtlichen Ergebnisse für die Auszubildenden zu verbessern. Mit der Einführung des Web-Service-Systems PLSS (Program and Learner Support System) im Jahr 2016 konnten alle 16 Education and Training Boards (ETBs) ihre



geplanten Kurse automatisch auf der öffentlich zugänglichen Website bewerben. Die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber konnten die Kurse im ganzen Land sehen und prüfen und die Auszubildenden hatten die Möglichkeit, sich online zu bewerben.<sup>99</sup>

- Auch der Einsatz einer virtuellen Lernumgebung (VLE), die manchmal als "flipped classroom" bezeichnet wird, kann die Lernerfahrung besonders für diejenigen verbessern, die physische oder geografische Hindernisse hinsichtlich einer Kursteilnahme überwinden müssen. Moodle<sup>100</sup> ist als Option für alle geplanten ETB-Kurse verfügbar und kann die Teilnahme an Vollzeit- als auch Teilzeit- oder Blended-Learning-Programmen erheblich unterstützen.

## Italien

- Die von den Auszubildenden im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erwerbenden Fertigkeiten müssen unter den zuständigen Behörden abgestimmt werden. An Round-Table-Gesprächen sollten Gewerkschaften und Vertreterinnen/Vertreter der Arbeitgeber teilnehmen, um eine effektive Abstimmung zwischen den angebotenen Ausbildungen und dem tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes zu ermöglichen.
- Die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber wissen oft nicht, welche Fertigkeiten die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben. Die Vermarktung von Bildungsangeboten bei den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern könnte daher ein Schlüsselfaktor sein; sie wären dann über das jeweilige Ausbildungsniveau informiert.
- Mangel an Informationen über die Auszubildenden. Die Lehrkräfte müssen über die Auszubildenden informiert werden (z. B. besondere Bedürfnisse, besondere Situationen). Die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften in der Berufsbildung würde den Informationsaustausch unterstützen.
- Mangel an Motivation und Engagement bei den Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Techniken, um die Motivation der Auszubildenden zu steigern, wäre für die Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine große Hilfe. Hier wäre mehr Ausbildung notwendig. In manchen Fällen sollten auch die Motivation und das Engagement der Auszubildenden gesteigert werden: Die Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung könnte dazu beitragen.
- Schließlich gibt es auch eine neue Herausforderung im Unterricht, da sich der kulturelle und soziale Hintergrund der Auszubildenden verändert hat (z. B. ist in Italien die Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stark gestiegen). Diese Herausforderung erfordert unterschiedliche und neue Kompetenzen auf Seiten der Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die manchmal andere Unterrichtsmethoden/-Tools einsetzen und beispielsweise auf visuellere Hilfsmittel bzw. visuellere Methoden zurückgreifen müssen. Daher müssen sie in bestimmten Situationen auch besser mit dem Einsatz von Technologien vertraut sein. Um diese Auszubildenden zu unterstützen, kann für die Lehrkräfte ein intensiveres Mentoring und der Erwerb von interkulturellen Kompetenzen hilfreich sein.

## Spanien

<sup>99</sup> [www.fetchcourses.ie/courses/about](http://www.fetchcourses.ie/courses/about)

<sup>100</sup> [www.moodle.com](http://www.moodle.com)



### **Konsens hinsichtlich der Schlüsselqualifikationen für jede Ausbildung**

- Zunächst sollten Bildungseinrichtungen die Schlüsselkompetenzen für jede Ausbildungsgruppe und jedes Modul festlegen, diese definieren und in jene Stufen unterteilen, die für die jeweilige Ausbildung und die Art des Berufs (Grund-, Mittel- und Oberstufe) erforderlich sind. Es sollten praktische und spezifische Definitionen dafür erstellt werden, was Absolventinnen/Absolventen einer bestimmten Ausbildung machen können.
- Die Beschäftigungsorganisationen sollten die von den Bildungseinrichtungen gelieferten Definitionen entsprechend dem tatsächlichen Bedarf der Unternehmen validieren und die jeweiligen Qualifikationen entsprechend ihren Überlegungen darüber, wie die Absolventinnen/Absolventen während der Ausbildung und am Arbeitsplatz ihre Fertigkeiten entwickeln sollten, beschreiben.
- Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen sollten sich auf Methoden einigen, mit denen die Auszubildenden diese Fertigkeiten erwerben und diese zertifizieren lassen können; derzeit scheinen die Lehrkräfte nicht in der Lage zu sein, die Querschnittskompetenzen ihrer Auszubildenden zu beurteilen, und auch die Auszubildenden selbst sind dazu nicht in der Lage. Genau das wird jedoch bei Vorstellungsgesprächen und in den Bewerbungsunterlagen von ihnen verlangt.

Um bei der Entwicklung bewährter Verfahren mitzuwirken, wurde das Gizalider-Projekt umgesetzt.

### **Arbeiten im Team**

In Spanien ist eines der Probleme beim Tracking der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und bei der Sensibilisierung hinsichtlich der Auswirkungen von Querschnittskompetenzen auf den Prozess die Tatsache, dass verschiedene Einrichtungen in diesem Bereich tätig sind und unabhängig voneinander arbeiten.

Daher empfiehlt Spanien, dass die verschiedenen Einrichtungen zusammenarbeiten, um die abzufragenden Schlüsseldaten festzulegen und um zu vereinbaren, welche Studien wann und von wem durchzuführen sind. Die Einrichtungen sollten Vereinbarungen unterzeichnen, um diese Idee mit Hilfe von statistischen Büros voranzutreiben, und sie sollten die so verfügbar gemachten Informationen austauschen, um wertvollere Schlussfolgerungen ziehen zu können.

### **Arbeit an der Vereinheitlichung des Inhalts aller Arbeitssuchenden-Datenbanken**

Um den praktischen Wert von Querschnittskompetenzen hervorzuheben und ihre tatsächlichen Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit darzustellen, müssen die Einrichtungen die Arbeitssuchenden auffordern, persönliche Informationen anzugeben, wenn sie ihren Lebenslauf für die Aufnahme in offizielle Datenbanken einreichen. Es muss möglich sein, Querschnittskompetenzen offiziell anzuerkennen und in Stellenangebote und -beschreibungen aufzunehmen. In einem ersten Schritt könnten die Einrichtungen die Formulare anpassen, die sie für ihre Datenbanken für Arbeitssuchende einsetzen.

Spanien hat mit der Erstellung der gemeinsamen Datenbank für Arbeitssuchende, Ikasenplegu, begonnen.

### **Kampagnen zur Verbreitung von Informationen und zur Sensibilisierung**



Dies sollte unter Lehrkräften, Auszubildenden und Unternehmen das Verständnis dafür steigern, wie wichtig es ist, während des gesamten Arbeitslebens technische Kompetenzen und Querschnittskompetenzen zu erwerben, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Darüber hinaus sollten die Einrichtungen mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass sie Querschnittskompetenzen in der Praxis wirklich wertschätzen, z. B. durch die von ihnen geförderten Ausbildungen und durch Aufnahmen der Querschnittskompetenzen in den Lebenslauf.

## 7. Anhang

Das folgende Material soll anderen Berufsbildungs- und Ausbildungseinrichtungen zusätzliche Tools bieten, die angepasst und in den Ausbildungen eingesetzt werden können.

Alle von den Projektpartnern zur Verfügung gestellten Materialien können sind frei zur Verwendung.

### 7.1. Soziale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen (AT)

Der österreichische Partner stellt eine Liste von sozialen Kompetenzen und Querschnittskompetenzen<sup>101102</sup> für die Planung von Ausbildungsinhalten bereit:

#### Kommunikative Kompetenz

Moderationsfertigkeiten | Schlagfertigkeit | Empathie | Verhandlungsgeschick | Rhetorische Kompetenz | Netzwerkfähigkeit | Präsentationsfertigkeiten | Überzeugungskraft | Konfliktkompetenz

#### Soziale Kompetenz

Empathie | Intra-/Interkulturelle Kompetenz | Wissen über die menschliche Natur | Netzwerkfähigkeit | Fähigkeit zur Teamarbeit | Nonverbale Empfindlichkeit | Konfliktkompetenz | Kritikfähigkeit | Motivationsfähigkeit

#### Persönliche Kompetenz

Empathie | Schlagfertigkeit | Moderationsfertigkeiten | Intra-/Interkulturelle Kompetenz | Selbstvertrauen | Vermarktungsfähigkeit | Wissen über die menschliche Natur | Konstruktive Einstellung zum Leben | Lese- und Lernkompetenz

#### Führungskompetenz

Motivationsfähigkeit | Systemisches denken | Entschlossenheit | Kritikfähigkeit | Delegationskompetenz | Zeitmanagementkompetenz | Konfliktkompetenz | Überzeugungskraft | Präsentationsfertigkeit

#### Mentale Kompetenz

Wissen über die menschliche Natur | Konstruktive Lebenshaltung | Lese- und Lernfertigkeit | Nonverbale Sensibilität | Fähigkeit zur Stressbewältigung | Kreativität | Motivationsfähigkeit | Systemisches Denken | Entschlossenheit

#### Umsetzungskompetenz

Lese- und Lernfertigkeit | Selbstvermarktung | Moderationsfertigkeit | Kreativität | Initiative und Beharrlichkeit | Verhandlungsgeschick | Entschlossenheit | Zeitmanagementkompetenz | Präsentationsfertigkeit

<sup>101</sup> <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

<sup>102</sup> <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



## 7.2. Ausbildungsdokumentation (AT)

Dieses Beispiel einer Ausbildungsdokumentation<sup>103</sup> wird vom österreichischen Partner zur Verfügung gestellt:



<sup>103</sup> [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel\\_Lebensmittelhandel\\_111228\\_v1\\_3.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf)



## AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

### Lebensmittelhandel

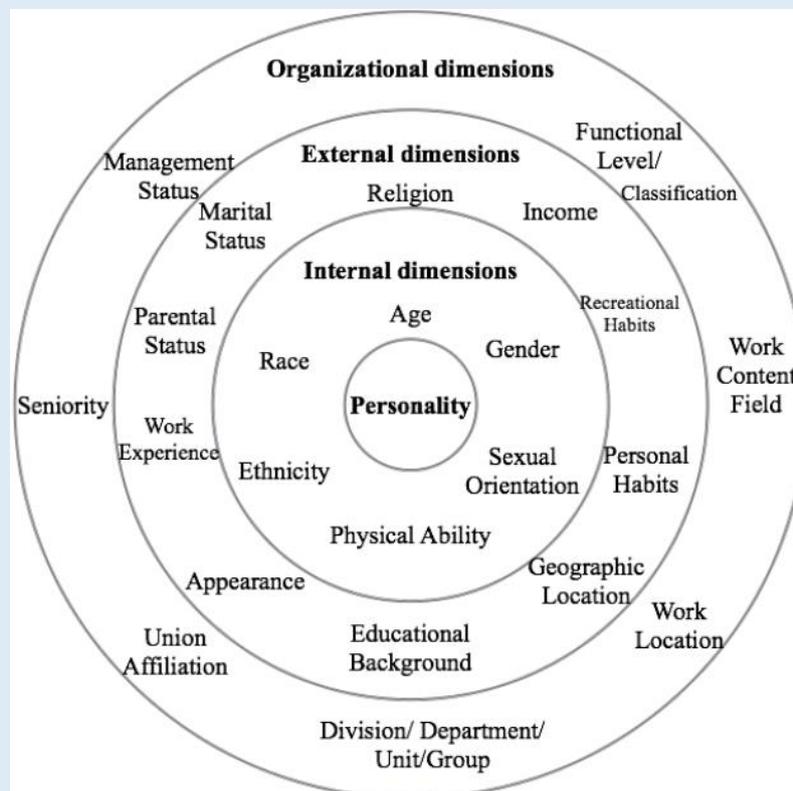
<b>Lehrbetrieb:</b>	<b>Lehrzeit:</b> 3 Jahre
<b>Ausbilder:</b>	<b>Beginn:</b>
<b>Lehrling:</b>	<b>Ende:</b>

Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
<b>1.</b>	<b>DER LEHRBETRIEB</b>						
<b>1.1</b>	<b>Kenntnis über den Lehrbetrieb</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erster Lehrtag im Lehrbetrieb</li> <li>• Führung durch den Lehrbetrieb</li> <li>• Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen</li> <li>• Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb</li> <li>• Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall</li> <li>• Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben</li> </ul>						
<b>1.1.1</b>	<b>Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- nach der Sortimentsgestaltung: Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermarkt</li> <li>- nach der Verkaufsmethode: Selbstbedienung, Vorwahl, Bedienung, Versandhandel</li> </ul> </li> <li>• Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: Einzelunternehmen, Personen-, Kapitalgesellschaft.</li> </ul>						
<b>1.1.2</b>	<b>Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes.</li> <li>• Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- auf Grund des Warensortiments</li> <li>- der Verkaufsform</li> <li>- der Angebots- und Preisgestaltung</li> <li>- der Serviceleistungen</li> <li>- der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen</li> </ul> </li> <li>• Standort des Lehrbetriebes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet</li> <li>- Einfluss auf die Marktstellung und den Kundenkreis</li> </ul> </li> <li>• Ziele des Lehrbetriebes</li> </ul>						
<b>1.2</b>	<b>Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung</b>						
<b>1.2.1</b>	<b>Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale ...)</li> <li>• Kennen der technischen Geräte des Verkaufes und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...)</li> <li>• Kontrolle der Funktionsfähigkeit</li> <li>• Erkennen von Störungen (z.B. Kühlung)</li> <li>• fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer)</li> <li>• sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)</li> </ul>						

### 7.3. Dimensionen von Diversität (AT)

Der österreichische Partner setzt das Modell "Dimensionen von Diversität"<sup>104</sup> u. a. im Casemanagement ein:

In den vier Dimensionen von Diversität von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1995) werden vier Ebenen von Differenzdimensionen genannt. Dabei handelt es sich um Unterschiede, die in den verschiedensten Lebensbereichen soziale und strukturelle Ein- und Ausschlussprozesse auslösen können. Die oben beschriebenen Kerndimensionen sind in der Grafik als innere Dimensionen dargestellt. Von innen nach außen gelesen, steigt die Möglichkeit, die Diversitätsdimension zu beeinflussen. Dementsprechend können wir die internen Dimensionen kaum beeinflussen, während wir die externen und organisatorischen Zugehörigkeiten stärker bestimmen können.<sup>105</sup>



*Dimensionen von Diversität*

nach Gardenswartz & Rowe (2003)<sup>106</sup>

<sup>104</sup> [https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003\\_fig3\\_282848702](https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702)

<sup>105</sup> <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

<sup>106</sup> <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

## 7.4. Work-Life-Balance-Rad (AT)

Dieses Tool kann im Casemanagement eingesetzt werden und bindet dabei die Klientin/den Klienten ein:

### Einleitung

Work-Life-Balance (nach H. Cobaugh/N. Peseschkian) bedeutet vor dem Hintergrund einer sich wandelnden und sich dynamisch verändernden Arbeitswelt eine Verbindung von Arbeit und Privatleben. Da sich Arbeitslosigkeit in verschiedenen Lebensbereichen negativ auswirken kann, werden diese genauer untersucht und analysiert. Ebenso wichtig ist die Berücksichtigung der Bereiche hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen, die zur Zufriedenheit beitragen und als Kraftquelle dienen.

### Ziel:

Erkennen, in welchen Bereichen Aufmerksamkeit und Energie fehlen, um im persönlichen Gleichgewicht zu sein. Bestehende Ressourcen erkennen. Zufriedenheit anhand einer Skala beurteilen. Entwicklung erster Schritte zur Verbesserung der Lebensqualität in diesen Bereichen.

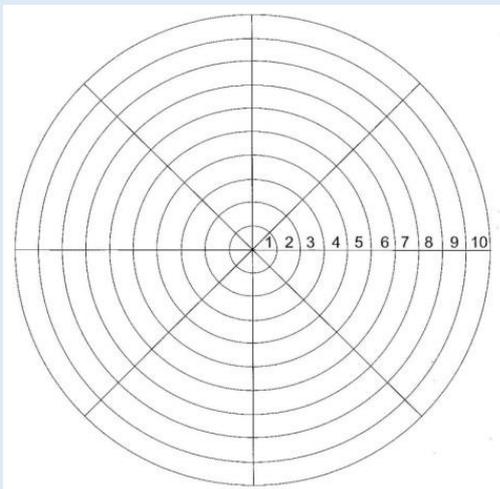
### Art der Übung

Einzelarbeit, Triaden, Großgruppe.

### Material

Arbeitsblatt: "Lebensrad", in dem 8 Segmente mit einer Skala von 0 - 10 gezeichnet werden; 2

Buntstifte



### Anleitung

- Jedes Segment entspricht einem Lebensbereich.
- Beschriften Sie die Segmente.
- Der Mittelpunkt des Kreises entspricht dem Wert 0 = wenig, die äußere Kreislinie 10 = viel
- Zeichnen Sie jetzt entsprechend Ihrer aktuellen Situation mit einer Farbe in jedem Lebensbereich, wie viel Aufmerksamkeit (Zeit, Energie, Begeisterung) in diesen Bereich fließt oder wie zufrieden Sie mit diesem Bereich sind (Skala 0 - 10).
- Reflexion (alleine, zu dritt, in der Gruppe)



- Was, glauben Sie, wissen Sie nicht? Bin ich zufrieden, fehlt mir etwas, ist ein Bereich für mich zu voll? Wie viel Energie bekomme ich aus diesem Bereich?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?
- Wohin wollen Sie gehen? Bestimmen Sie die Zeit und zeichnen Sie das Ziel mit einer zweiten Farbe.
- Was ist der erste Schritt pro Segment, um aktiv zu werden?

### **Anmerkungen**

#### Die Lebensbereiche sind:

- Arbeit - Sinn, Erfüllung
- Materielle Sicherheit/Wohlstand
- Familie (Eltern/Großeltern, Geschwister/Verwandte)
- Partnerschaft (Lebensgemeinschaft, Ehepartner)
- Freundinnen/Freunde (soziale Kontakte)
- Gesundheit (Ernährung, Bewegung, Entspannung, Schlafqualität, Krankheitsneigung, regelmäßige Arztbesuche, Suchtmittel)
- Ich-Zeit (Hobbys; Dinge, die mich erfüllen, ...)
- Sinn im Leben/Spiritualität (Interesse an der persönlichen Entwicklung, Fragen, woher, warum und wo des Menschen, Religion, ...)

### **Fragen zur Ressourcenarbeit**

- Was empfinden Sie in den einzelnen Bereichen als besonders hilfreich und unterstützend, auch wenn Sie derzeit keine Arbeit haben?
- Womit sind Sie zufrieden und glücklich, was sind Ihre Kraftquellen?

### ***Skalieren von Fragen für die weitere und zielgerichtete Arbeit***

(Achten Sie besonders auf Bereiche mit einem Wert von  $\leq 6$ !)

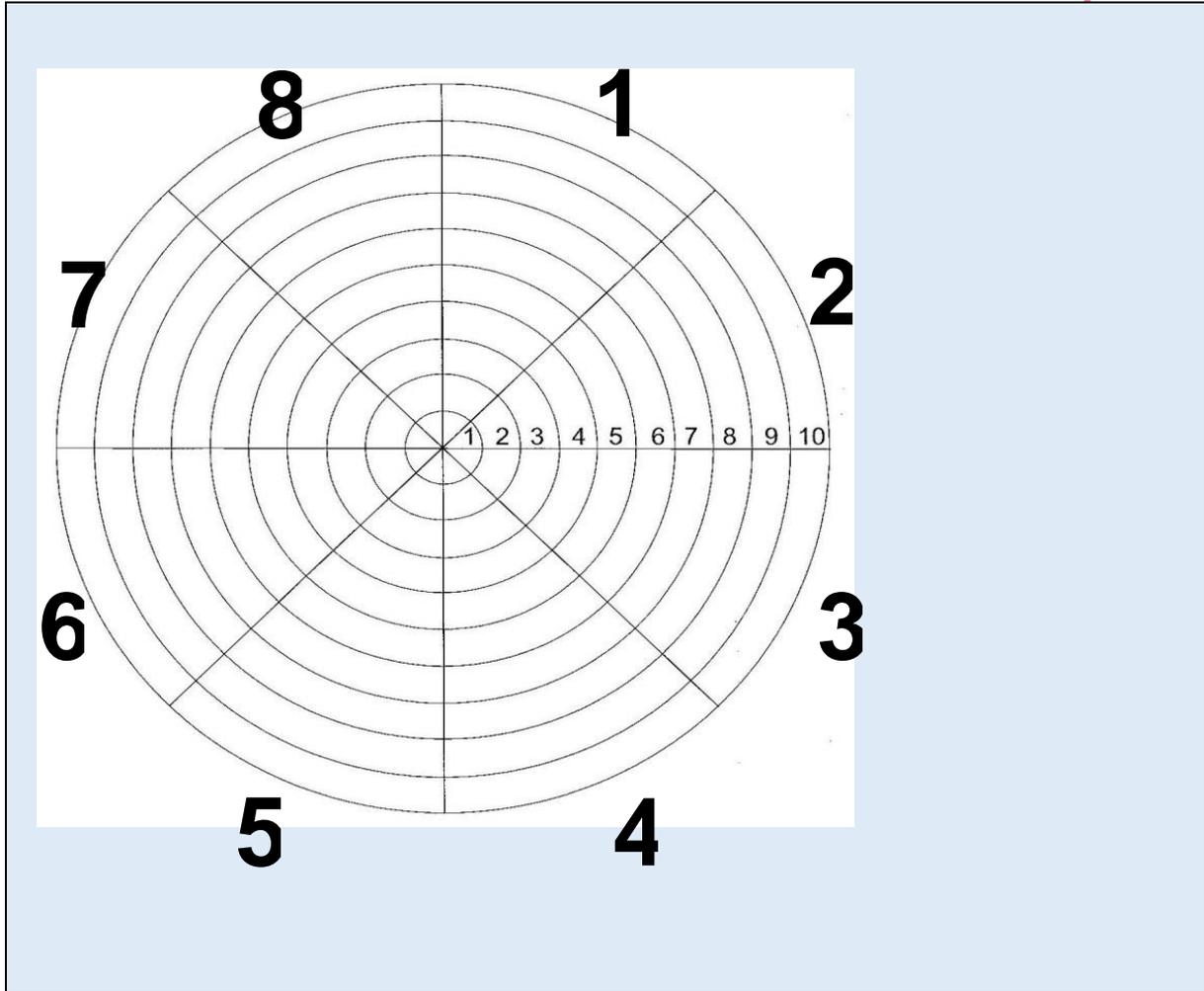
- Was ist anders, wenn Sie einen Punkt höher liegen?
- Wie würden Sie das wissen?
- Wie würden andere das bemerken?
- Was ist möglich? Was sonst?
- Ihr erster Schritt ist ... (Lösungsorientierung)

Quelle:

FREIDORFER, Birgit: Change - Werkzeugkasten für Veränderungen, Skriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

#### Die Lebensbereiche im "Rad des Lebens" sind:

1. Arbeit - Sinn, Erfüllung
2. Materieller Wohlstand
3. Familie (Eltern/Großeltern, Geschwister/Verwandte)
4. Partnerschaft (Lebensgemeinschaft, Ehepartner)
5. Freundinnen/Freunde (soziale Kontakte)
6. Gesundheit (Ernährung, Bewegung, Entspannung, Schlafqualität, Krankheitsneigung, regelmäßige Arztbesuche, Suchtmittel)
7. Ich-Zeit (Hobbys; Dinge, die mich erfüllen, ...)
8. Sinn im Leben/Spiritualität (Interesse an der persönlichen Entwicklung, Fragen, woher, warum und wo des Menschen, Religion, ...)





## 7.5. Beispiel für die Beurteilung durch Dritte (BE)

Dieses Beispiel einer Fremdbewertung wird vom belgischen Partner bereitgestellt:

XXXX XXXX  
VDO Accountmanager

**Competenties**

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.  
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

**Competenties**

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.

**RAPPORT**

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).

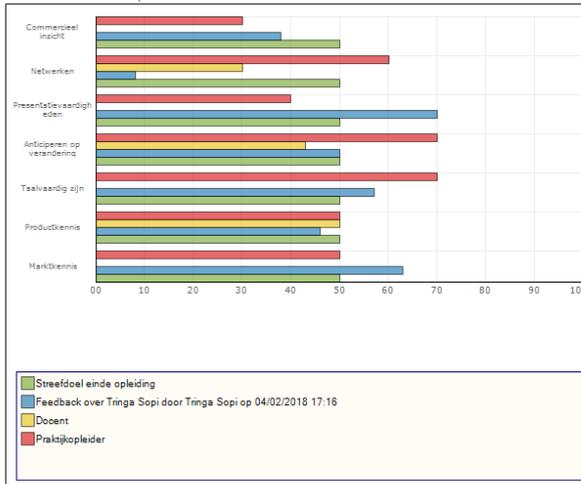
**STAAFDIAGRAMMEN**

De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

**Ondernemerscompetenties**

Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord omged.	50	50	50	50
Prijsbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levendig leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communicatie	50	50	50	50

### Vaktechnische competenties



### FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!  
Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

- **Ondernemerscompetenties**
  - Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.
- **Marktkennis**
  - onzeker en het werk was verre van volledig
- **Productkennis**
  - Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.
- **Anticiperen op verandering**
  - Tringa ziet kansen als ze zich aanbiedt en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.
- **Netwerken**
  - Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

### UPSILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!

**SYNTRA WEST  
EEN  
PROFESSIONELE**



**WENST JE  
SUCCESVOLLE,  
CARRIÈRE!**



## 7.6. Fragebogen (IE)

Der irische Projektpartner stellt einen Fragebogen zu den Eigenschaften junger Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor:

<b>Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.</b>	<p>The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work.</p> <p>Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.</p>				
<b>How important is it?</b>	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1. At work, a new worker needs to take the initiative.					
2. At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3. At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4. At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5. At work, it is important that a new worker asks questions when they are unsure of something.					
6. At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7. It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8. It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9. At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10. At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11. At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12. A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					
<b>How important is it?</b>	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13. A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14. A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15. A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16. A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17. At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18. A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19. At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20. At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21. At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22. At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23. At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24. At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25. At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26. At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27. At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28. At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					



29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker .....
B.	At work, it is important that the new worker .....
C.	At work, it is important that the new worker .....
D.	At work, it is important that the new worker .....
E.	At work, it is important that the new worker .....

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.