

FLOWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

Project no: 2022-1-TROI-KA220-YOU-000089240



FLOWS Rahmenkonzept

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Impressum

Grafische Gestaltung

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği; www.mozaik.org.tr

Herausgeber

Das Projekt „FLOWS “ Project: www.flows-project.eu

Koordinierung: İŞKUR Çarşamba Hizmet Merkezi Müdürlüğü, TÜRKİYE

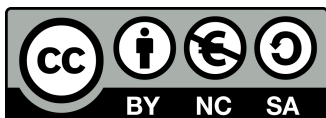
www.samsun.iskur.gov.tr

[samsun\[@\]iskur.gov.tr](mailto:samsun[@]iskur.gov.tr)

Dieses Handbuch kann kostenlos heruntergeladen werden unter:

www.flows-project.eu

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Lizenz



Index

| | |
|---|-----------|
| 1. Einleitung | 4 |
| 1.1. Die Projektziele und der vorliegende Gesamtbericht | 4 |
| 1.2. Methodik für die nationalen und allgemeinen Berichte | 5 |
| 1.3. Beschäftigungsfähigkeit in einer globalisierten Gesellschaft..... | 6 |
| 1.4 Digitalisierung und künftige Beschäftigungsmöglichkeiten..... | 10 |
| 1.5. Die Schlüsselrolle der beruflichen Bildung für die Beschäftigungsfähigkeit..... | 12 |
| 2. Vergleichende Literaturrecherche: | 14 |
| Irland, Österreich, Rumänien und die Türkei. | 14 |
| 2.1. Irland | 14 |
| 2.2. Österreich..... | 17 |
| 2.3 Rumänien..... | 22 |
| 2.4 Türkei | 26 |
| 3. Feldforschungsergebnisse in Irland, Österreich, Rumänien und der Türkei | 31 |
| 4. Schlussfolgerung | 40 |
| 5. Anhänge | 45 |
| 6. Die Vorlage für die Sekundärforschung | 47 |
| 7. Referenzen | 48 |

1. Einleitung

1.1. Die Projektziele und der vorliegende Gesamtbericht

Das Projekt "Further Learning, Outreach and Working Skills", kurz FLOWS, ist ein zweijähriges von der Europäischen Kommission finanzierte Projekt, welches darauf abzielt, **Instrumente und -methoden** zu entwickeln, die sich auf die Identifizierung von **transversalen Fähigkeiten** durch einen eigens entwickelten **Beratungsprozess** konzentrieren.

Transversale Fähigkeiten sind für die künftige Karriere benachteiligter junger Arbeitssuchender von entscheidender Bedeutung und ermöglichen **nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten** für diese Zielgruppe. Das Projekt besteht aus **5 Partnern, die 4 EU-Länder** vertreten.

- Çarşamba İşkur Hizmet Merkezi Müdürlüğü – Koordinator (Türkei)
- Universitatea Nationala De Stiinta Si Tehnologie Politehnica Bucuresti (Rumänien)
- Ballymun Job Centre Co- Operative Society Limited (Irland)
- Hafelekar (Österreich)
- Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği (Türkei)

Die FLOWS Partnerschaft arbeitet an einer Methode, die sich an den folgenden Meilensteinen – definiert über Arbeitspakete (WP) – orientiert:

- Entwicklung eines Rahmenkonzeptes (WP2)
- Spezifikation des Tools und Inhalte (WP3)
- Entwicklung von Schulungsmodulen für Praktiker:innen und einer Online-Plattform (WP4)
- Pilotierung des FLOWS Ansatzes inklusive psychometrischer Bewertung (WP5)

In der **ersten Phase des FLOWS-Projekts** führten die Projektpartner nationale Recherchen durch und setzten eine Reihe von Maßnahmen um, die in diesem Dokument als transnationaler Rahmen des Projekts präsentiert werden. In diesem Gesamtbericht wurden Ergebnisse gesammelt, die einen Einblick in die **aktuelle Situation der Qualifikationen für den zukünftigen Arbeitsmarkt in mehreren europäischen Ländern** geben und strukturelle Herausforderungen aufzeigen, denen sich junge Arbeitssuchende in den jeweiligen Partnerländern gegenübersehen: Österreich, Irland, Rumänien und Türkei.

Zu den interessanten Ergebnissen gehört der Weiterbildungsbedarf junger Menschen für die künftige Arbeitswelt. Der vorliegende Bericht liefert allgemeine und vergleichende Daten über **Beschäftigungstrends** und den sich stetig ändernden **Berufsberatungsbedarf** bei jungen Menschen in den beteiligten Ländern, sowie Beispiele für Tools und bewährte Verfahren. Auf diese Weise sollen die Chancen und Herausforderungen der Beschäftigungsfähigkeit und der zukünftigen Arbeitsplätze für junge Menschen im Kontext einer globalisierten und digitalisierten Gesellschaft deutlicher werden.

1.2. Methodik für die nationalen und allgemeinen Berichte

Dieser Gesamtbericht basiert in erster Linie auf den Ergebnissen der nationalen Berichte, die von den vier Partnerländern (Österreich, Irland, Rumänien und Türkei) erstellt wurden. Diese Forschung baut auf den nationalen Berichten auf, die im Rahmen des vorangegangenen Projekts Future-proof your Career (FYC), das von 2019-2022 durchgeführt wurde, entwickelt wurden, und bietet die Grundlage für das Projekt FLOWS.

Die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts resultieren aus der Kombination nationaler Recherchen und Statistiken, die zusammengefasst, verglichen und in einen theoretischen Rahmen gestellt werden. Der Bericht besteht aus zwei Hauptkomponenten: **Einem theoretischen Teil**, der auf den vergleichenden Ergebnissen einer Literaturrecherche (Daten-, Dokumenten- und Archivrecherche) in den Partnerländern basiert, und **einem empirischen Teil**, der die **Ergebnisse der Fokusgruppen, Interviews und Diskussionen** enthält, die von den Projektpartnern mit jungen Arbeitssuchenden, Berufsberater:innen, Arbeitgeber:innen und Fachkräften, die von einem digitalisierten Arbeitsmarkt betroffen sind, durchgeführt wurden.

Dieser Bericht ermöglicht Einblicke in die **Bedingungen der Berufsberatung für Jugendliche**, die vom Arbeitsmarkt in den einzelnen Ländern geforderten **überfachlichen Kompetenzen** und leitet daraus Empfehlungen zu den derzeitigen Ansätzen und dem Weiterbildungsbedarf ab. Die Erkenntnisse über den Kontext für Beschäftigung und Qualifikationen in den Projektländern wurden verglichen und grafisch dargestellt, um die Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu untermauern, die in den nächsten Schritten des FLOWS-Projekts berücksichtigt und weiter ausgearbeitet werden sollen.

Ein Hinweis auf die Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus den nationalen Berichten erscheint angebracht: Die Prozesse der Beschäftigungsfähigkeit und der Digitalisierung sowie deren Zusammenhänge sind ein sehr komplexes, kontextabhängiges Feld. Daher sind die

Ergebnisse der Länderberichte nur bedingt vergleichbar. Darüber hinaus können sich die Ergebnisse der Fokusgruppen oder Interviews in Bezug auf Schlüsselthemen und Umfang unterscheiden. Das bedeutet, dass bestimmte Themen in einem Bericht detailliert beschrieben, in einem anderen aber nur gestreift wurden. Dennoch können sich die verschiedenen Perspektiven gegenseitig ergänzen und einen umfassenden Forschungshintergrund für unser Projekt liefern.

1.3. Beschäftigungsfähigkeit in einer globalisierten Gesellschaft

Die letzten drei Jahre waren geprägt von einer herausfordernden Kombination aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen und geopolitischen Diskontinuitäten in Verbindung mit wachsenden sozialen und ökologischen Belastungen. Diese zunehmenden Veränderungen haben die Arbeitsmärkte der Welt gelenkt und prägen die Nachfrage nach Arbeitsplätzen und Qualifikationen von morgen, was zu unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungen innerhalb und zwischen den Ländern, sowohl in den Entwicklungsländern als auch in den Industrieländern, führt.¹

Die wirtschaftliche Gesamtleistung eines Landes hängt in hohem Maße von der Verbreitung oder raschen Aneignung neuer Technologien und produktiver Fähigkeiten der Arbeitskräfte ab. Diese Faktoren sind für alle Industrie- und Entwicklungsländer von großer Bedeutung, da die Bildungssysteme in allen Ländern neue Entwicklungen und Fortschritte im Arbeitsmarktsystem berücksichtigen müssen.

Beschäftigungsfähigkeit ist sowohl für die Bürger:innen der Industrie- als auch der Entwicklungsländer von entscheidender Bedeutung. Der deutlichste Hinweis darauf ist, dass ein Mensch im Laufe seines Lebens mindestens ein paar Mal den Arbeitsplatz wechseln muss. Der rasche technologische Wandel in den Industrieländern erfordert das Erlernen neuer Kenntnisse und Fähigkeiten in kurzer Zeit. Die gleiche Situation gilt für viele Entwicklungsländer aufgrund internationaler Investitionen und lokaler Wirtschaftskrisen.

Beschäftigungsfähigkeiten sind Qualitäten, die Arbeitnehmer:innen in den Augen der Arbeitgeber:innen wertvoll machen und die Qualität der geleisteten Arbeit erhöhen, abgesehen von den fachlichen Qualifikationen, die mit der Arbeit verbunden sind. Neben den Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen gehören zu den

¹<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf>

Beschäftigungsfähigkeiten auch **transversale (übergreifende) Fähigkeiten wie Problemlösung und Entscheidungsfindung sowie affektive Fähigkeiten und Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, positive Einstellung und Teamfähigkeit.**

Das weltweite Beschäftigungswachstum wird 2023 nur 1,0 Prozent betragen, weniger als die Hälfte des Niveaus von 2022. Die weltweite Arbeitslosigkeit dürfte 2023 leicht ansteigen, und zwar um etwa 3 Millionen auf 208 Millionen (was einer weltweiten Arbeitslosenquote von 5,8 % entspricht). Der moderate Umfang dieses prognostizierten Anstiegs ist weitgehend auf das knappe Arbeitskräfteangebot in Ländern mit hohem Einkommen zurückzuführen. Dies würde eine Umkehrung des zwischen 2020 und 2022 zu beobachtenden Rückgangs der weltweiten Arbeitslosigkeit bedeuten.²

Dieser Umstand betrifft nicht nur Arbeitslose, sondern auch Menschen, die eine Beschäftigung wünschen, aber nicht aktiv nach einem Arbeitsplatz suchen, entweder weil sie entmutigt sind oder weil sie andere Verpflichtungen wie z. B. Betreuungsaufgaben haben. Die globale Beschäftigungslücke wird 2022 bei 473 Millionen liegen, etwa 33 Millionen über dem Niveau von 2019.

In vielen Ländern besteht eine anhaltende Diskrepanz zwischen den auf dem Arbeitsmarkt benötigten und den von den Arbeitskräften angebotenen Qualifikationen. Die **Antizipation von Qualifikationserfordernissen ist ein strategischer und systematischer Prozess, durch den die Arbeitsmarktakteure den künftigen Qualifikationsbedarf ermitteln und sich darauf vorbereiten und so dazu beitragen, potenzielle Lücken zwischen Qualifikationsnachfrage und -angebot zu vermeiden.** Eine Strategie der Kompetenzvorausschau ermöglicht es Bildungsanbietern, jungen Menschen, politischen Entscheidungsträgern, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, bessere Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen zu treffen, und führt durch institutionelle Mechanismen und Informationsressourcen zu einer besseren Nutzung von Kompetenzen und zur Entwicklung des Humankapitals.³

Was wurde erreicht und wie sollte die Jugendpolitik in Europa auf die Herausforderungen der nächsten Jahre reagieren?

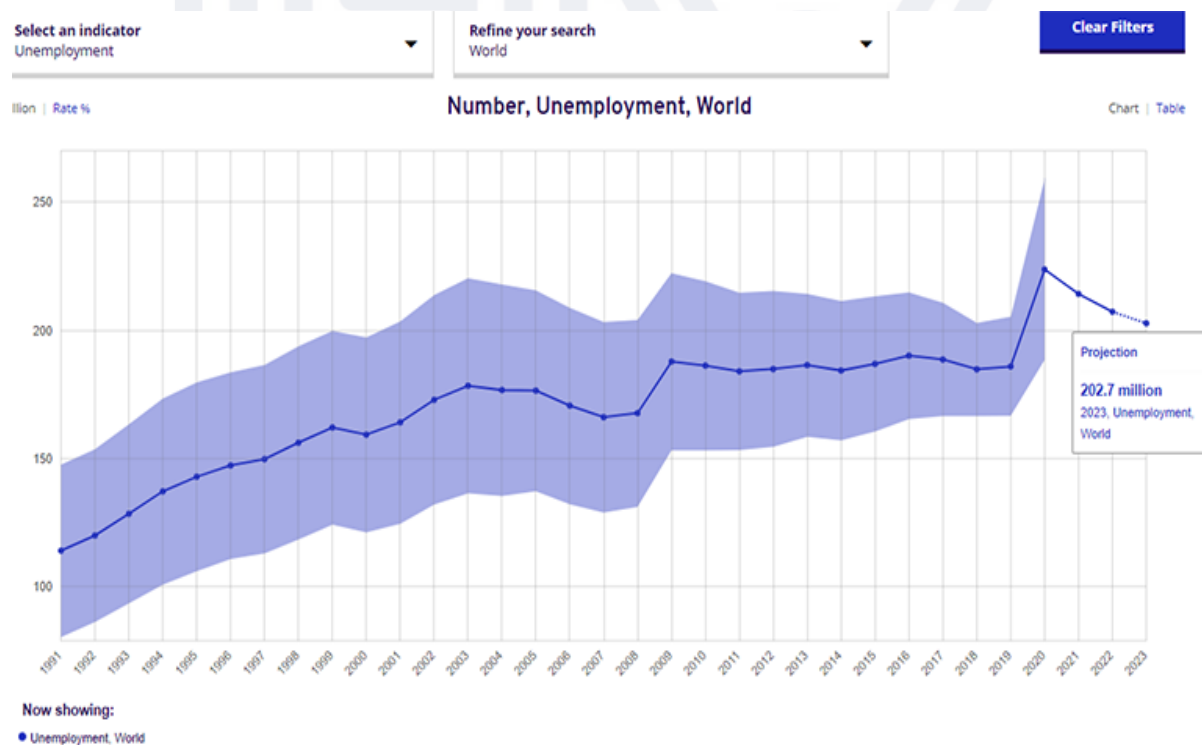
Politische Entscheidungsträger müssen relevantere Maßnahmen zur Entwicklung von Qualifikationen ergreifen, um den Anforderungen der sich rasch entwickelnden

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865256/lang--en/index.htm

³ <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>

Arbeitsmärkte gerecht zu werden. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen auch die Vorteile der **neuen Bildungstechnologien nutzen** und den digitalen Kompetenzen mehr Aufmerksamkeit schenken.⁴ Generell sollten die Einkommensersatzsysteme (Arbeitslosenversicherung und -hilfe) etwas weniger "großzügig" gestaltet werden, was die Lohnersatzraten und die Dauer betrifft, und eine Aktivierungsstrategie sollte mehr Gewicht auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik legen.

Der soziale Dialog ist eine weitere Möglichkeit, die Beschäftigungskrise zu überwinden. Die Förderung der Jugendbeschäftigung ist eine globale Priorität. Wenn **man jungen Menschen die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen vermittelt** und ihnen die Möglichkeit gibt, sich gut in die Arbeitswelt zu integrieren, trägt dies zum **Produktivitätspotenzial der Wirtschaft und zum sozialen Zusammenhalt** im Allgemeinen bei.



Quelle: Internationales Arbeitsamt, Trends Econometric Models ([ilo.org/wesodata](https://www.ilo.org/wesodata))

Dieser Datensatz enthält sowohl reale Daten aus den Jahren 1991-2021 sowie Prognosen für 2022-23. Die Schätzungen können von den offiziellen nationalen Quellen abweichen. Neben der Arbeitslosigkeit "bleibt die Qualität der Arbeitsplätze ein zentrales Anliegen", heißt es in

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang-en/index.htm>

dem Bericht, der hinzufügt, dass "menschenwürdige Arbeit für die soziale Gerechtigkeit von grundlegender Bedeutung ist". Ein Jahrzehnt der Fortschritte bei der Armutsbekämpfung geriet während der COVID-19-Krise ins Stocken. Die naheliegende Schlussfolgerung ist, dass die EU die Beschäftigung, die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Eingliederung junger Menschen unterstützt, insbesondere im Rahmen ihrer Agenda für Beschäftigung, Wachstum und Investitionen, der **Strategie Europa 2020** und durch EU-Fonds.

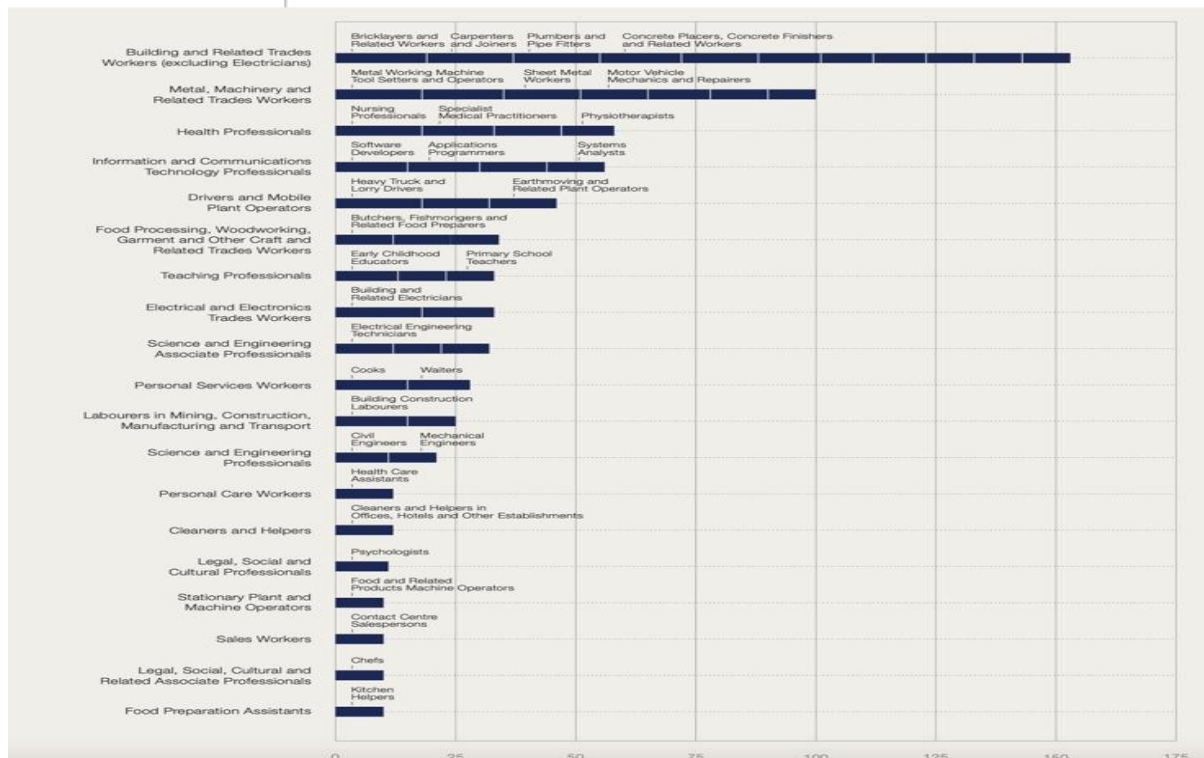
Der Kooperationsrahmen ruft die EU und die Mitgliedstaaten dazu auf:

- **Mehr und gleiche Chancen** für alle jungen Menschen in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt **zu schaffen**.
- Förderung des **aktiven Bürgersinns, der sozialen Eingliederung und der Solidarität** aller jungen Menschen durch Maßnahmen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und Unternehmertum, Gesundheit und Wohlbefinden, Partizipation, freiwillige Aktivitäten, soziale Eingliederung, Jugend und die Welt sowie Kreativität und Kultur.

Unternehmen sagen voraus, dass bis 2027 44 % der Kernkompetenzen von Arbeitnehmer:innen wegfallen werden, weil die Technologie schneller voranschreitet, als die Unternehmen ihre Schulungsprogramme entwickeln und ausbauen können. Kognitive Fähigkeiten stehen ganz oben auf der Liste derjenigen, die für Arbeitnehmer:innen im Jahr 2023 am wichtigsten sein werden. Das Weltwirtschaftsforum hat diese wahrscheinlichen Qualifikationen - und wie die Nachfrage nach ihnen steigen könnte - in seiner Analyse „Future of Jobs 2023“ prognostiziert.

Darüber hinaus zeigt der Arbeitskräftemangelbericht 2022 der Europäischen Arbeitsbehörde, dass in vielen Ländern der Anstieg der Arbeitslosigkeit von 2019 bis 2021 bei Arbeitnehmer:innen mit einem grundlegenden Bildungsniveau mehr als doppelt so hoch ist wie bei Arbeitnehmer:innen mit höherer Bildung.

FIGURE 1.2 | Most common labour shortages by occupations in 2022 in Europe
Number of economies in Europe reporting labour shortages for top occupations, grouped by job families



Quelle: Der Bericht über den Arbeitskräftemangel 2022

1.4 Digitalisierung und künftige Beschäftigungsmöglichkeiten

Sowohl in kleinen als auch in großen Unternehmen hatten die Globalisierung und die Digitalisierung enorme Auswirkungen, und die Geschäftsbereiche wurden durch die Globalisierung und die technologische Entwicklung verbessert, aber die Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Einkommen und Größenvorteile sind unterschiedlich. Darüber hinaus gibt es positive und negative Auswirkungen der Globalisierung und der Digitalisierung. Als positive Auswirkung ermöglicht sie einen besseren Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Als negative Auswirkung führt sie zu einem Mangel an Regulierung.

Die Auswirkungen der Globalisierung haben starke Konsequenzen für junge Menschen. Es ist notwendig, die Volkswirtschaften und Arbeitnehmer:innen auf die neuen Möglichkeiten vorzubereiten, um einen gut durchdachten Ansatz für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten, der durch eine stärkere Konzentration auf digital gestützte Dienstleistungen erreicht werden kann.

In vielen Ländern klafft eine immer größere Lücke zwischen den auf dem Arbeitsmarkt benötigten und den von den Bildungs- und Ausbildungssystemen angebotenen Qualifikationen. Um diese wachsende Kluft zu überwinden, ist die Anerkennung von Qualifikationen notwendig, um einen strategischen und systematischen Prozess zu gewährleisten, durch den die Arbeitsmarktakteure den künftigen Qualifikationsbedarf ermitteln und sich darauf vorbereiten, und so dazu beitragen, potenzielle Lücken zwischen Qualifikationsnachfrage und -angebot zu vermeiden. Eine Strategie zur Anerkennung von Qualifikationen ermöglicht es Berufsberater:innen, jungen Menschen, Entscheidungsträgern, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen, bessere Bildungs- und Ausbildungsentscheidungen für Arbeitssuchende zu treffen, und sie kann genutzt werden, um den Bedarf an Beschäftigungsfähigkeit, Nutzung von Qualifikationen oder beruflichem Aufstieg bzw. der Weiterentwicklung von Qualifikationen für junge Arbeitssuchende zu decken.

Laut dem Bericht des Weltwirtschaftsforums über die Zukunft der Arbeitsplätze werden 50 % aller Arbeitnehmer:innen bis 2025 weitergeschult werden müssen, da der Einsatz von Technologie zunimmt. Darüber hinaus stehen analytisches und kreatives Denken und Problemlösung ganz oben auf der Liste der Fähigkeiten, von denen die Arbeitgeber:innen glauben, dass sie in den nächsten fünf Jahren an Bedeutung gewinnen werden. Neu hinzugekommen sind außerdem Fähigkeiten im Bereich des Selbstmanagements wie aktives Lernen, Belastbarkeit, Stresstoleranz und Flexibilität.



Quelle: Kognitive Fähigkeiten stehen 2023 ganz oben auf der Liste, Weltwirtschaftsforum

Der sichere Umgang mit sozialen Medien, Kreativität, strategisches Denken und ein klares Verständnis dafür, wie Botschaften über digitale Medien effektiv an ein großes Publikum übermittelt werden können, sind zentrale und sektorübergreifende Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes.

Laut dem Weltwirtschaftsforum, Future of Jobs Survey 2023, ist analytisches Denken für Unternehmen die wichtigste Kernkompetenz und macht im Durchschnitt 9 % der von den Unternehmen angegebenen Kernkompetenzen aus. Andere Kernkompetenzen sind in der folgenden Reihenfolge aufgeführt.

- Kreatives Denken
- Resilienz, Flexibilität und Agilität
- Motivation und Selbsterkenntnis
- Neugierde und lebenslanges Lernen
- Technologische Kompetenz
- Verlässlichkeit und Detailgenauigkeit
- Einfühlungsvermögen und aktives Zuhören sowie Führung und sozialer Einfluss
- Qualitätsbewusstsein

In diesem Bericht werden Managementfähigkeiten, technologische Fähigkeiten, Ethik und körperliche Fähigkeiten im Allgemeinen als weniger wichtig erachtet als Kognition, Selbstwirksamkeit und die Zusammenarbeit mit anderen.

1.5. Die Schlüsselrolle der beruflichen Bildung für die Beschäftigungsfähigkeit

Die wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Pandemie haben junge Menschen unverhältnismäßig stark getroffen. Wie in diesem Bericht hervorgehoben wird, bleibt die Erholungsrate der Jugendarbeitsmärkte in zahlreichen Ländern und Regionen hinter derjenigen des Arbeitsmarktes für ältere Arbeitnehmer:innen zurück. In jüngster Zeit haben sich die Herausforderungen für die Jugend durch das Auftreten zusätzlicher Hindernisse verschärft, darunter steigende Lebensmittel- und Energiekosten, schlechte Finanzierungsbedingungen und die Entwicklungen in der Ukraine und anderen Regionen. Die jüngsten negativen Entwicklungen stehen im Widerspruch zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und zum Jahr 2030, dem Zieljahr für deren Verwirklichung. Insbesondere gefährden sie die Fortschritte bei der

Erreichung des SDG-Ziels 8.6, das darauf abzielt, den Prozentsatz der jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung stehen, deutlich zu verringern. Berufliche Bildung kann wirksam zur Entwicklung von Fähigkeiten und zur Gewährleistung eines reibungslosen und erfolgreichen Übergangs in den Arbeitsmarkt beitragen. In fast allen Ländern, für die Daten vorliegen, sind die Beschäftigungsquoten bei jungen Erwachsenen, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, tendenziell höher als bei denen, die einen allgemeinbildenden Sekundarschulabschluss erworben haben. Junge Menschen in der Ausbildung zu halten und gleichzeitig durch berufliche Qualifikationen weiterzubilden, kann für einige Länder eine erfolgreiche politische Option sein. Eines der grundlegenden Probleme, mit denen alle Länder im Bereich der Berufsbildung konfrontiert sind, ist die Frage, wie die Berufsbildung an diesen Wandel auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden kann und wie auf die sich rasch verändernden Qualifikationsanforderungen reagiert werden kann.

Es wird davon ausgegangen, dass die weltweite Jugendarbeitslosigkeit bis 2022 auf 73 Millionen zurückgehen wird, was einem Anstieg um 6 Millionen gegenüber dem Stand von 2019 entspricht.

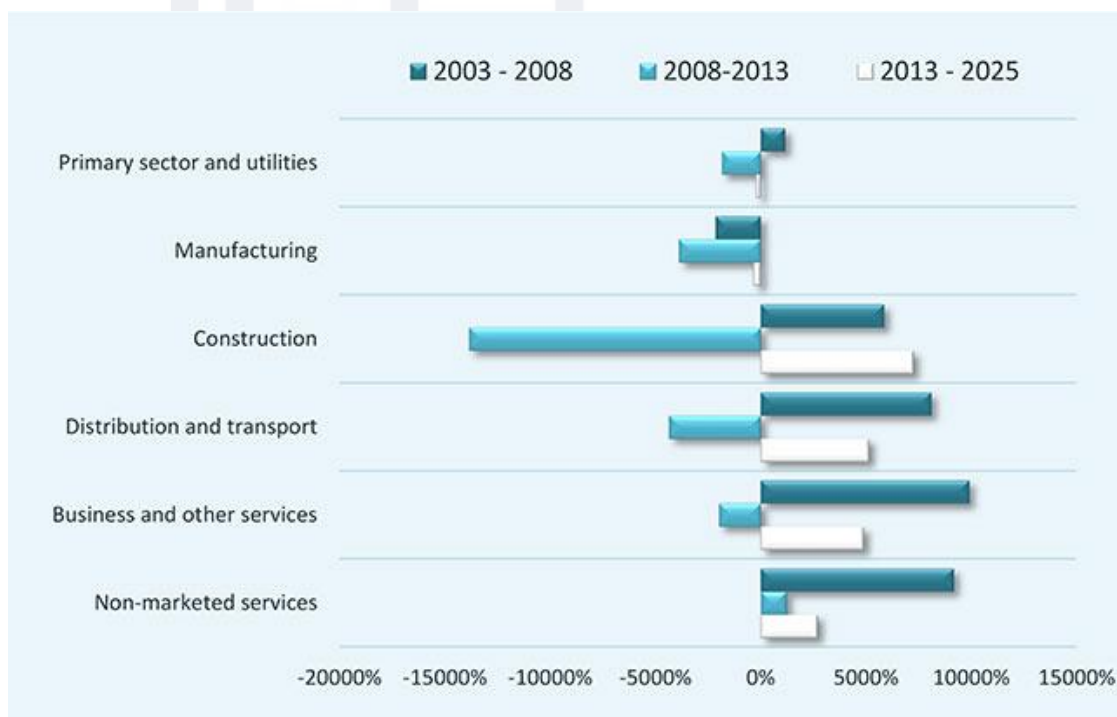
Infolge der Wiedereingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt zwischen 2020 und 2021 stieg die Jugendarbeitslosigkeit um 4,1 Millionen, was zu dem derzeitigen Rückgang führte. Im Jahr 2020 stieg die Arbeitslosenquote deutlich um 1,7 Prozentpunkte an, was auf einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung (die Basis) und einen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen (der Nominator) zurückzuführen ist. Die Jugendarbeitslosenquote verzeichnete 2021 einen bescheidenen Anstieg von 0,4 Prozentpunkten, obwohl die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zu 2020 stärker anstieg. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Erwerbspersonen, die den Nenner der Quote bildet, zur gleichen Zeit erheblich gestiegen ist. Insgesamt sind die NEET-Quoten im Vergleich zu den Arbeitslosenquoten ein zuverlässigerer Indikator für die mangelnde Zugänglichkeit des Arbeitsmarktes für junge Menschen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Arbeitslosigkeit eine aktive Teilnahme an der Erwerbsbevölkerung voraussetzt, während die NEET-Quote die gesamte Bevölkerung umfasst.⁵

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

2. Vergleichende Literaturrecherche: Irland, Österreich, Rumänien und die Türkei.

2.1. Irland

Nach der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 begann sich das irische BIP 2013 zu erholen. Im Jahr 2013 lag die irische Arbeitslosenquote bei 13,1 % und damit über dem Durchschnitt der Europäischen Union (EU) von rund 11 %. Die Europäische Kommission prognostiziert für Irland ein BIP-Wachstum von 3,6 % im Jahr 2015 und im Jahr 2016.



Quelle: Künftiges Beschäftigungswachstum (in %) in Irland im Zeitraum 2018-2030 nach Sektoren

In Irland hat die Technologie in den letzten Jahren auch die Erbringung von Beratungsdiensten im Lande verändert. Dieser Wandel wurde durch Covid-19 beschleunigt. Sehr schnell fanden sich Beratungsdienste und Klient:innen gleichermaßen auf einer Reise durch die Welt der Fernberatung wieder. In einem CEDEFOP-Bericht aus dem Jahr 2020, der die Beratung und das lebenslange Lernen während der Pandemie bewertete, wurde der

irische Ansatz des Fernunterrichts in Bereichen wie Finanzen und I.T. als stärker verbreitet bezeichnet. Die Prämisse von FET-Kursen ist arbeitsbasiertes Lernen (WBL) oder das praktische Element des Unterrichts, was sich in der Ära von Covid-19 als Herausforderung erwies, da es kaum Praktika und Einrichtungen gab. Es wurden verschiedene Kanäle für die Fernberatung genutzt, wie z. B. E-Mail, digitale Kommunikationsplattformen, Online-Videokanäle, Software für die gemeinsame Nutzung von Dateien, Telefonanrufe und Textnachrichten. Die Beratungslandschaft in Irland hat durch Covid-19 dramatische Veränderungen in ihrer Arbeitsweise erfahren. Es hat die Organisationen dazu gezwungen, einen stärker digitalisierten Ansatz zu verfolgen, der es ermöglicht, bewährte Verfahren zu entwickeln, auszutauschen und zu integrieren.

In Irland hat SOLAS, die für den Sektor der beruflichen Weiterbildung zuständige Agentur für politische Entwicklung, das "The Spring competencies Bulletin 2023" veröffentlicht, in dem der Beitrag jüngerer Menschen (im Alter von 15-24 Jahren) zur irischen Erwerbsbevölkerung in den letzten drei Jahren untersucht wird. "Mit der Lockerung der COVID-19-Bestimmungen und dem Aufschwung der Wirtschaft hat sich die Beschäftigung in dieser Altersgruppe erholt und die Nachfrage nach Arbeitskräften beschleunigt. Im dritten Quartal 2022 waren insgesamt 311.900 jüngere Menschen (15-24 Jahre) beschäftigt.

Im irischen Kontext wird in der Veröffentlichung "Digital Transformation: Assessing the impact of Digitalisation on Ireland's group of workers" (Bewertung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gruppe der Arbeitnehmer:innen in Irland) die Auswirkungen der Einführung digitaler Technologien im Zeitraum 2018 bis 2023 und zeigt, dass aufgrund des technologischen Wandels wahrscheinlich ein großer Wandel auf dem Arbeitsmarkt erforderlich ist, und erklärt, dass "einer von drei Arbeitsplätzen in Irland Gefahr läuft (eine Chance von mehr als 70 %), durch die Einführung virtueller Technologien zerstört zu werden".

Die Digitalisierung innerhalb des Verwaltungssektors wird wahrscheinlich zu einer Veränderung von Prozessen, Rollen und Aufgaben führen. Schätzungen zufolge wird die Einführung virtueller Technologien in den nächsten fünf Jahren zu einem Verlust führen, während die Prognosen für Arbeitsplätze ohne Berücksichtigung der Einführung digitaler Technologien steigen.

In vielen Untersuchungen wird festgestellt, dass sich die Digitalisierung auf die Verfügbarkeit verschiedener Arbeitsplätze auswirkt und zu erheblichen Veränderungen bei den damit verbundenen Qualifikationen führt. Die Verlagerung von der verarbeitenden Industrie zu vorwiegend dienstleistungsorientierten Volkswirtschaften wird in vielen der Länderstudien

festgestellt. Ein Beispiel für einen starken Wandel des Kundendienstes ist in Bereichen wie dem Finanz-, Versicherungs- und Telekommunikationssektor zu beobachten. Die Unternehmen berichten, dass sie ihre Organisationsstrategie überdenken und gleichzeitig die Bedürfnisse und Erfahrungen ihrer derzeitigen und künftigen Mitarbeiter:innen bewerten.

Ein Bericht von Skillnet Ireland, der nationalen Agentur der irischen Regierung zur Unterstützung von Unternehmen, und der Limerick School of Business zeigt, dass sich die Fähigkeiten von CX-Mitarbeiter:innen (Customer Experience) durch die digitale Transformation zwar nicht wesentlich verändert haben, aber das Niveau und die Häufigkeit, mit der sie angewendet werden müssen, deutlich gestiegen sind.

Einige Expert:innen weisen sogar darauf hin, dass die "erfolgreiche Einführung digitaler Technologien von den "Soft Skills" der Arbeitnehmer:innen abhängen wird" (EGFSN, 2018). Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen zunehmend über diese Soft Skills verfügen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Organisationen bei der Einführung von Technologien nicht ins Hintertreffen geraten.

Der Youthreach-Rahmen für Soft Skills ist das Ergebnis jahrelanger Arbeit von Fachleuten, die direkt in Zentren für allgemeine und berufliche Bildung arbeiten oder diese unterstützen, die das Youthreach-Programm für Schulabbrecher:innen in Irland anbieten. Der Rahmen konzentriert sich auf das Wohlergehen der Schüler:innen, die oft mit schwierigen jungen Erwachsenen bei der Erkundung und Identifizierung ihrer Kompetenzen und übertragbaren Fähigkeiten arbeiten.

- Entwicklung von Selbstvertrauen durch Bewusstheit und Akzeptanz der eigenen Person
- Entwicklung von Verantwortung durch Bewusstsein und Rücksichtnahme auf andere
- Entwicklung von Macht durch Wissen und Wertschätzung der Welt.

Eine weitere im irischen Kontext verfügbare Plattform ist CareersPortal, das von Durrow Communications Ltd. als direkte Reaktion auf einen Bericht der Expertengruppe entwickelt wurde, die Irland die Entwicklung eines zentralen Berufsberatungsportals empfahl. Die Website bietet Tools zur Selbsteinschätzung, die es den Nutzer:innen ermöglichen, herauszufinden, wie ihre Interessen, ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten usw. mit verschiedenen Kursen und Berufsbildern in Einklang gebracht werden können, und richtet

sich an Schüler:innen der zweiten und dritten Stufe, erwachsene Lernende, Arbeitssuchende, Eltern und Erziehungsberechtigte sowie Berufsberater:innen. Ein Element des Karriereportals, das Tool zur Berufsberatung, bietet den Nutzer:innen die Möglichkeit, vier für Arbeitssuchende und den Arbeitsplatz relevante Kompetenzbereiche zu lesen und zu reflektieren: berufliche Kompetenz, soziale Kompetenz, Aufgabenkompetenz und persönliche Kompetenz.

2.2. Österreich

In Österreich leben 9 090 868 Personen (Stand: 1. Oktober 2022). Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 3 913 652 Personen erwerbstätig, davon 926 992 ausländische Arbeitskräfte. Im Jahr 2022 hat sich der Arbeitsmarkt nach der Coronavirus-Pandemie weiter erholt und die Zahl der Erwerbstätigen ist weiter gestiegen. 13,3 % der österreichischen Erwerbstätigen pendeln in ein anderes Bundesland und 0,8 % pendeln ins Ausland (derzeit liegen nur Zahlen für 2020 vor). Der Arbeitsmarkt im Jahr 2022 war durch einen starken Anstieg der Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften gekennzeichnet. Obwohl sich die Wachstumsdynamik im Laufe des Jahres etwas verlangsamt hat, besteht in einigen Branchen weiterhin ein akuter Arbeitskräftemangel. Die meisten offenen Stellen sollen mit ungelernten Arbeitskräften (im Baugewerbe, bei allgemeinen Hilfsarbeiten, im Tourismus usw.) und mit Facharbeiter:innen besetzt werden.



Quelle: Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt nach Qualifikation, 2013-25, Österreich

In Österreich findet ein für die Öffentlichkeit besonders sichtbarer Wandel der Arbeitswelt im Einzelhandel statt, der durch die rasanten Entwicklungen im Online-Handel ausgelöst wird: Die Arbeitswelt im Vertrieb hat sich stark verändert, vor allem durch Kosten- und Informationstransparenz, besser informierte Kund:innen im stationären Handel, eine zunehmende Zahl kleiner regionaler Anbieter, die ihre Produkte selbst herstellen und die Nutzung von Social-Media-Kanälen für das Marketing.

Der E-Commerce hat sich in den letzten Jahren und insbesondere im Jahr 2020 sehr dynamisch entwickelt. Im Jahr 2016 setzten österreichische Unternehmen 16,8 Milliarden Euro über Websites, Apps oder Online-Marktplätze um. Vier Jahre später, im Jahr 2020, ist dieser Wert fast verdoppelt auf 30,2 Milliarden Euro. Dies unterstreicht die Tatsache, dass wichtige Wachstumsimpulse für die österreichische Wirtschaft vom E-Commerce ausgehen. Auf der Konsumentenseite hat sich in den letzten 15 bis 20 Jahren ein noch stärkerer Wandel vollzogen. Der Anteil der Personen, die online einkaufen, ist von rund 8 Prozent im Jahr 2003 auf 54,2 Prozent im Jahr 2021 gestiegen.⁶

Ein weiteres Thema, das derzeit in Österreich (wie in den meisten EU-Ländern) sehr intensiv diskutiert wird, ist der Arbeitskräftemangel in bestimmten Branchen. Der jährlich erscheinende Bericht zur Arbeitsmarktentwicklung des AMS stellt fest, dass drei Berufsgruppen die Mangelliste in den EU-Ländern dominieren: Ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht vor allem im Gesundheitssektor, an akademischen Fachkräften im Softwaresektor und an Fachkräften im Hoch- und Tiefbau⁷.

In Österreich wurden für die Studie "Beschäftigung und Fachkräftemangel in Österreich" mehr als 600 Führungskräfte von mittelständischen Unternehmen mit 30 bis 2.000 Mitarbeiter:innen von der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft EY befragt. Das Ergebnis: Es gibt kaum einen Bereich des österreichischen Arbeitsmarktes, in dem derzeit kein Personalmangel herrscht. Besonders stark betroffen sind die Tourismusbranche, das Gesundheitswesen, aber auch das Transportwesen und der Handel.⁸

In Österreich können wir eine wichtige Auswirkung der jüngsten Entwicklungen und technologischen Veränderungen in der Arbeitswelt deutlich erkennen: "Der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung hält an." Dies zeigt sich einerseits in der

⁶ Ecoaustria: https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2022/06/EcoAustria-Studie-Ecommerce_Oesterreich_Juni_2022.pdf

⁷ AMS Forschungsnetzwerk: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_553_-_EU-Arbeitsmarktentwicklung_-_COVID-19-Pandemie-ELA.pdf

⁸ Ernst & Young: https://www.ey.com/de_at/news/2023/02/ey-at-mittelstandsbarometer-2023-fachkraeftemangel

steigenden Nachfrage nach AkademikerInnen (z.B. technische Berufe, Sozial- und Gesundheitsberufe). Andererseits sehen sich auch Berufsgruppen mit geringerem Qualifikationsniveau mit steigenden Anforderungen und einem höheren Bedarf an Fachkenntnissen konfrontiert.⁹

Digitales Österreich ist die Initiative der österreichischen Bundesregierung für eine erfolgreiche Digitalisierung in Österreich. Ziel ist es, Österreichs Rolle als digitale Nation zu festigen, Wohlstand, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Lebensqualität langfristig zu sichern und auszubauen. Im zuletzt veröffentlichten Bericht für 2021 wird festgestellt, dass es beim digitalen Transformationspotenzial für ein dauerhaftes, nachhaltiges Wachstum noch viel zu tun gibt. Bei der Bewältigung der Corona-Pandemie hat Österreich Fortschritte in den Bereichen Home-Schooling und Home-Office sowie bei verschiedenen Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung gemacht.

Diese Erfolge dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Österreich bei der digitalen Transformation strategisch und systematisch vorgehen muss und die Veränderungen in der Arbeitswelt weit über digitale Technologien hinausgehen: Trends wie Internationalisierung, Diversifizierung oder Green Transition werden auch die Berufslandschaft in Österreich in den nächsten Jahren beeinflussen. Viele dieser Trends beeinflussen sich gegenseitig oder sind Nebeneffekte der Digitalisierung.

Laut einer Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) gehören zu den Industriezweigen, die am stärksten vom Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung und Automatisierung bedroht sind, die verarbeitende Industrie, der Einzelhandel und das Transportwesen. In der verarbeitenden Industrie beispielsweise übernehmen Roboter und andere automatisierte Systeme zunehmend Routine- und repetitive Aufgaben, wodurch der Bedarf an manueller Arbeit sinkt. Auch im Einzelhandel verringern Self-Checkout-Automaten und Online-Shopping-Plattformen den Bedarf an Kassierer:innen und Verkaufspersonal. Im Verkehrswesen werden selbstfahrende Fahrzeuge in den kommenden Jahren wahrscheinlich viele Fahrer:innen ersetzen.

Die Auswirkungen dieser Veränderungen auf gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen werden wahrscheinlich erheblich sein. Viele dieser Arbeitnehmer:innen sind in Routine- und manuellen Tätigkeiten beschäftigt, die am anfälligsten für die Automatisierung sind. Einer

⁹ AMS-Qualifikationsbarometer: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen in Österreich von der Automatisierung betroffen sind, dreimal so hoch wie bei hoch qualifizierten Arbeitnehmer:innen. Dies bedeutet, dass eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmer:innen von der Verdrängung ihres Arbeitsplatzes bedroht sein könnte, wenn sie nicht in der Lage sind, sich weiterzubilden oder eine alternative Beschäftigung zu finden.

Das AMS-Qualifikationsbarometer¹⁰ ist Österreichs erstes umfassendes Online-Informationssystem zu Kompetenztrends und ein Service des AMS. Es richtet sich an AMS-Mitarbeiter:innen, Journalist:innen und Verantwortliche in Politik und Wirtschaft sowie an Menschen, die vor einer Entscheidung über ihre berufliche Zukunft stehen. Die Coronapandemie hat die österreichische Wirtschaft erheblich beeinträchtigt. Die Auswirkungen waren und sind in allen Berufszweigen zu spüren, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Einige Branchen und Teilbranchen sind hingegen weniger stark betroffen und dürften sich mittelfristig erholen.

In den letzten Monaten hat es einen Hype um KI gegeben, der zum Teil auf die Veröffentlichung von ChatGPT zurückzuführen ist (ein von OpenAI entwickeltes KI-gestütztes Chat-Programm, das in der Lage ist, auf der Grundlage des Kontexts und vergangener Gespräche menschenähnliche Texte zu erzeugen). Es gibt immer mehr Berichte¹¹ über drastische Veränderungen in der Arbeitswelt, die alles von Panik bis Hoffnung beinhalten, aber es gibt eine wichtige Erkenntnis über die Zukunft der Robotertechnologie auf dem Arbeitsmarkt, dass es für die Robotertechnologie schwer ist, die notwendigen menschlichen Fähigkeiten zu ersetzen. Dies sind die Berufsgruppen mit dem geringsten KI-Einflusspotenzial, und menschliche Fähigkeiten sind für den Fortbestand dieser Berufsgruppen unerlässlich.¹²

| |
|---------------------------------------|
| 1. Bildung, Ausbildung und Bibliothek |
| 2. Sozial- und Wohlfahrtsdienste |
| 3. Verwaltung |
| 4. Recht |

¹⁰ AMS-Qualifikationsbarometer: <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/hilfe.php?load=methodik2>

¹¹ <https://www.tagesschau.de/wissen/forschung/berufe-kuenstliche-intelligenz-100.html>

¹² Automation Risk Index (ARI): <https://lis2.epfl.ch/resiliencetorobots/#/>

| |
|---|
| 5. Physische und soziale Dienstleistungen |
| 6. Computer und Mathematik |
| 7. Geschäfts- und Finanzprozesse |
| 8. Architektur und Ingenieurwesen |
| 9. Angehörige der Gesundheitsberufe |
| 10. Verkäufe und damit verbundene Tätigkeiten |

Ein Good-Practice-Beispiel für Information und Unterstützung bei der Digitalisierung in Österreich sollte erwähnt werden: Die Kampagne "Ich bin die Zukunft der Arbeit" zeigt die Realitäten der heutigen Arbeitswelt auf. Und sie zeigt, wie sich die Lern- und Sozialversicherungssysteme verändern sollten, um dem Wandel gerecht zu werden. Ziel dieser Kampagne ist es, alle Bevölkerungsgruppen in die Debatte einzubeziehen und ihre Ansichten den Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft zu vermitteln.¹³

Kritisch anzumerken ist, dass in Österreich die Anerkennung informeller und nicht-formaler Kompetenzen - trotz der oben erwähnten zahlreichen Bemühungen - noch in den Kinderschuhen steckt und formale Bildungsabschlüsse nach wie vor als unverzichtbar angesehen werden. Hier fordern sowohl die oben zitierten Bildungsexpert:innen als auch die Teilnehmer:innen unserer Umfrage ein rasches Umdenken und Handeln. Ein Satz bringt die Herausforderung gut auf den Punkt.

„Aufgeschlossenheit ist zur vielleicht wichtigsten Kompetenz geworden“.

AMS/IBW: Neue digitale Fertigkeiten

Diese Aufgeschlossenheit richtet sich an alle am Prozess beteiligten Parteien: Bildungspolitische Entscheidungsträger müssen ebenso in die Pflicht genommen werden wie Arbeitgeber:innen, Praktiker:innen und Arbeitssuchende.

¹³ <https://www.oecd.org/berlin/themen/zukunft-der-arbeit/>

2.3 Rumänien

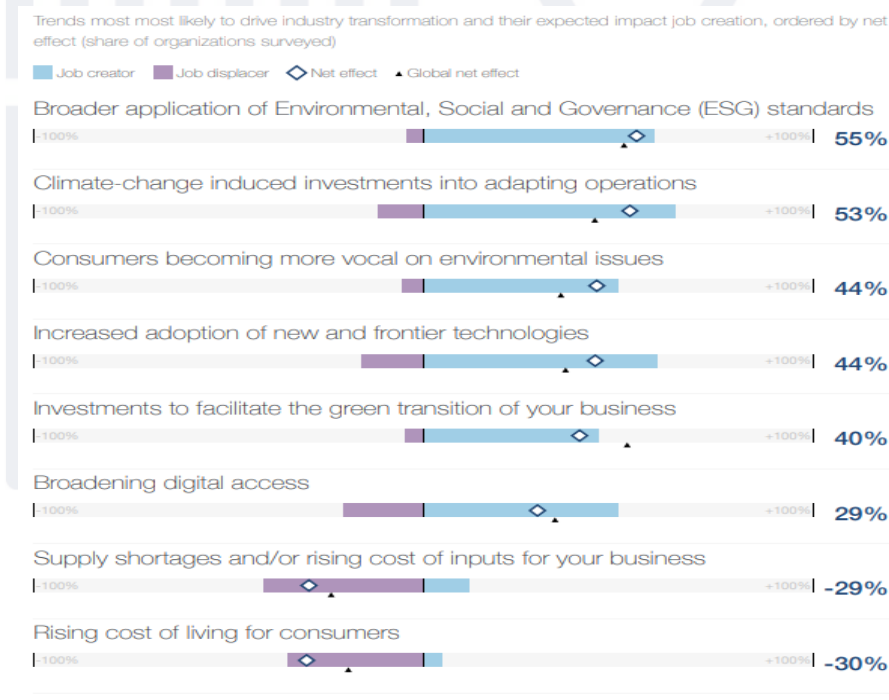
Die Beschäftigungsquote in Rumänien stieg im zweiten Quartal 2023 auf 63 Prozent von 62,90 Prozent im ersten Quartal 2023. Die meisten Beschäftigten waren im Dienstleistungssektor tätig (3,5 Millionen Personen), während 1,85 Millionen Personen in der Industrie und im Baugewerbe beschäftigt waren. Die Zahl der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft und der Fischerei lag bei 0,1 Millionen Personen. Im Jahr 2022 lag die Beschäftigungsquote der Erwerbsbevölkerung bei 62,3 %, wobei die Quote bei den Männern höher war (66,8 % gegenüber 57,4 % bei den Frauen). Nach den Daten des ANOFM (Arbeitsamt) wurden im ersten Quartal 2023 die meisten offenen Stellen auf nationaler Ebene in folgenden Berufen gemeldet: ungelernte Arbeiter:innen für die Montage und den Einbau von Teilen, Kuriere, kaufmännische Angestellte, ungelernete Bauarbeiter:innen, Wachleute, Warenumschlagarbeiter:innen, Fahrer:innen im Straßengüterverkehr, Hilfsköche/Hilfsköchinnen, Verkäufer:innen und ungelernete Arbeiter:innen in der Konfektionsindustrie. In Rumänien besteht eine Diskrepanz zwischen der Ausbildung und dem Arbeitsmarkt. So liegt der Anteil der Hochschulbildung immer noch deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Darüber hinaus ist die Erwachsenenbildung im Vergleich zum EU-Durchschnitt (10,8 %) nach wie vor besonders niedrig (1,2 % im Jahr 2016), obwohl ein Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen besteht, und die Marktrelevanz der beruflichen Bildung ist unzureichend [Europäische Kommission (2018) Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Länderbericht Rumänien 2018]. In Rumänien wurden Maßnahmen ergriffen, um die Herausforderungen und das Qualifikationsdefizit, insbesondere bei gering qualifizierten Arbeitnehmer:innen, Personen mit niedrigem Bildungsniveau und Menschen mit Behinderungen, anzugehen. In der Strategie für den Zeitraum 2014-2020 hat Bulgarien die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen dem Bildungssektor und den Unternehmen zur Unterstützung des Qualifikationsabgleichs als Priorität festgelegt. In dieser Hinsicht wird der Ansatz der NNCA für die Einbeziehung von Stakeholdern als effektives Modell angesehen und bietet Potenzial für die weitere Entwicklung auf sektoraler und regionaler Ebene.

Bukarest-Ilfov ist die am weitesten entwickelte Region Rumäniens mit dem höchsten Pro-Kopf-BIP des Landes, das laut Eurostat 2022 auf der Grundlage der Daten für 2020 mit 49 200 EUR 164 % des europäischen Durchschnitts (EU27) entspricht. Aufgrund der Möglichkeiten, die die Hauptstadt bietet, verfügt die erwerbstätige Bevölkerung in der Regel über ein hohes Ausbildungs- und Qualifikationsniveau. Die Wirtschaft der Region wird größtenteils von den Funktionen der Hauptstadt dominiert.

Alle Industriezweige sind in der Region vertreten, da Bukarest-Ilfov die wichtigste industrielle Agglomeration des Landes darstellt. Gleichzeitig haben sich auch der Handel, die Lagerhaltung, der Vertrieb, die Verwaltung und das kommunale Management sowie das Baugewerbe rasch entwickelt.

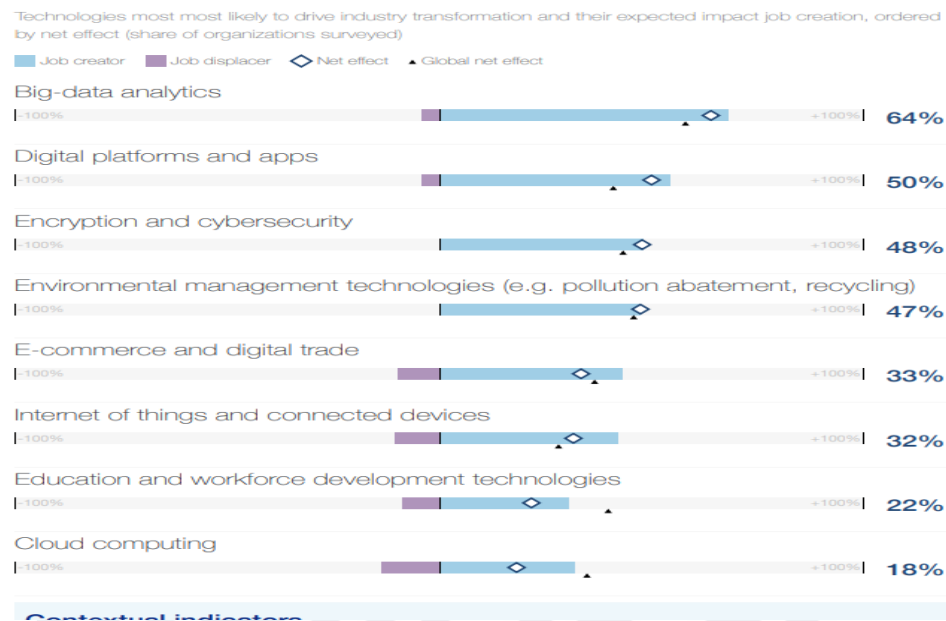
Laut dem Workforce Disruption Index von PwC (PricewaterhouseCoopers International Limited ist eine multinationale Marke für professionelle Dienstleistungen, die als Partnerschaft unter der Marke PwC tätig ist) wird der durch neue Technologien ausgelöste digitale Wandel in den nächsten zehn Jahren 600 000 Arbeitsplätze in Rumänien betreffen. Dem Bericht zufolge werden in den nächsten zehn Jahren 325.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, während weitere 275.000 Arbeitnehmer:innen ihre digitalen Fähigkeiten verbessern müssen, da Automatisierung und die Einführung künstlicher Intelligenz nach und nach repetitive Tätigkeiten beseitigen werden.

Globale Trends und ihre Auswirkungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen



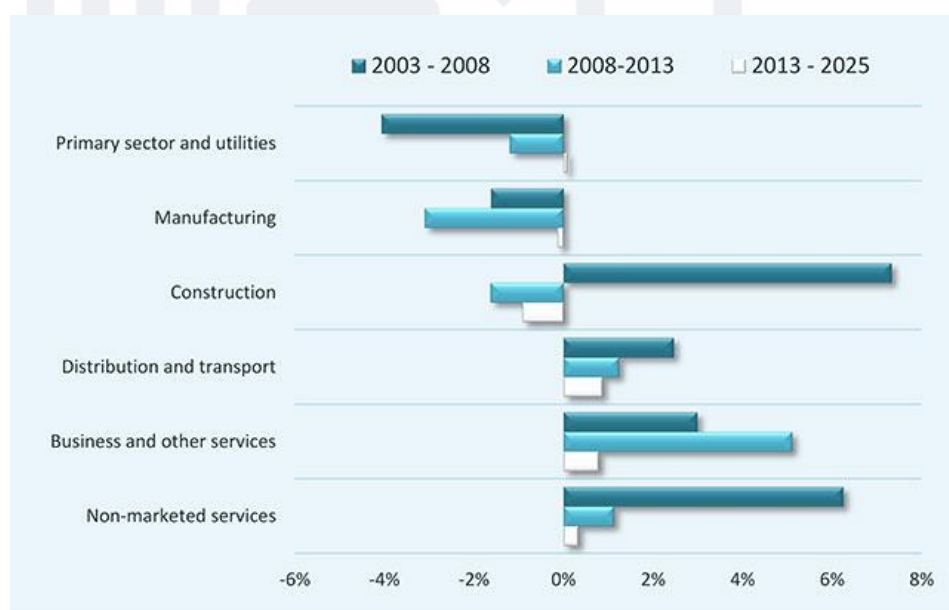
Quelle: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/wef-future-of-jobs-2023)

Technologien und ihre Auswirkungen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen



Quelle: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/2023/01/2023-future-of-jobs-report/)

Künftiges Beschäftigungswachstum (in %) in Rumänien im Zeitraum 2018-2030 nach Sektoren



Quelle: Prognosen des Cedefop zu den Qualifikationen (2015)

In den nächsten zehn Jahren wird der durch neue Technologien ausgelöste digitale Wandel 600.000 Arbeitsplätze in Rumänien betreffen, so der Workforce Disruption Index von PwC. Dem Bericht zufolge werden in den nächsten zehn Jahren 325.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, während weitere 275.000 Arbeitnehmer:innen ihre digitalen Fähigkeiten verbessern müssen, da Automatisierung und die Einführung künstlicher Intelligenz nach und nach repetitive Tätigkeiten eliminieren werden. Die wichtigste Beobachtung ist, dass die Verbesserung der digitalen Fähigkeiten der Arbeitnehmer:innen von entscheidender Bedeutung ist. Gleichzeitig müssen Partnerschaften mit staatlichen Einrichtungen gefördert werden, um nach Bereichen von gemeinsamem Interesse wie Infrastruktur, Bildung oder Gesundheit zu suchen, in denen Investitionen die Einführung neuer Technologien fördern können. Ohne Investitionen können in Schlüsselsektoren keine neuen Arbeitsplätze geschaffen werden.

Darüber hinaus sind in Volkswirtschaften, die durch Automatisierung und veränderte Geschäftsmodelle gefährdet sind, einige Arbeitsplätze stärker gefährdet.

In der Nationalen Strategie für die Digitale Agenda werden die folgenden vier Aktionsbereiche festgelegt:

- E-Government, Interoperabilität, Cybersicherheit, Cloud Computing und soziale Medien - Bereiche, die darauf abzielen, die Effizienz des öffentlichen Sektors in Rumänien zu steigern und die Kosten zu senken, indem die Verwaltung modernisiert wird.
- IKT in den Bereichen Bildung, Kultur und Gesundheit - ein Bereich, der darauf abzielt, diese Technologien auf sektoraler Ebene zu unterstützen.
- IKT im elektronischen Handel sowie Forschung, Entwicklung und Innovation im IKT-Bereich - Bereiche, die auf regionale komparative Vorteile Rumäniens abzielen und das Wachstum des Privatsektors unterstützen.
- Breitband- und digitale Infrastrukturdienste - mit dem Ziel, die soziale Eingliederung zu gewährleisten.

2.4 Türkei

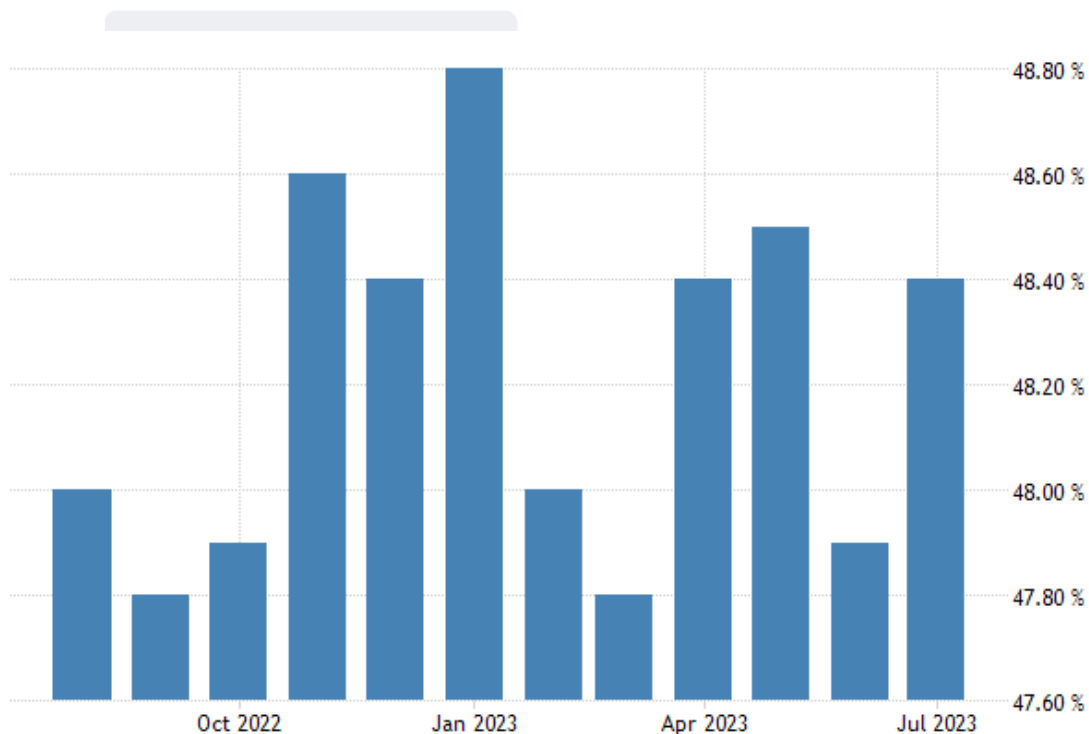
In den letzten drei Jahren wurde die Beschäftigungsfähigkeit in der Türkei durch eine schwierige Kombination aus gesundheitlicher, wirtschaftlicher und geopolitischer Lage in Verbindung mit wachsendem sozialen und ökologischen Druck geprägt. Die Türkei hat unter den OECD-Ländern die niedrigste Beschäftigungsquote und eine der höchsten Quoten für die Unterauslastung von Arbeitskräften, was vor allem auf die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist. Auch die Arbeitslosenquote ist deutlich höher als im OECD-Durchschnitt. Die Zahl der saisonbereinigten Erwerbstätigen stieg im zweiten Quartal 2023 im Vergleich zum Vorquartal um 151 Tausend auf 31 Millionen 513 Tausend Personen. Die saisonbereinigte Erwerbstätigenquote lag bei 48,2%, was einem Anstieg von 0,1 Prozentpunkten entspricht. Darüber hinaus betrug diese Quote 65,7% für Männer und 31,1% für Frauen.

Die Polarisierung findet in der Türkei auf der Ost-West-Achse statt, wobei die östliche Region mit einer arbeitsintensiven, technologiearmen Produktion und der Westen mit einer - relativ - hochtechnologischen, kapitalintensiven Industrieproduktion identifiziert wird. Diese Polarisierung führt zu einer ungeplanten Urbanisierung sowohl zwischen den Regionen als auch innerhalb der Region.

Das Beschäftigungsgefälle für benachteiligte Gruppen ist in der Türkei unter den OECD-Ländern am größten. Bei einem anderen Aspekt der Eingliederung, nämlich der Quote der Geringverdiener:innen, schneidet die Türkei etwas besser ab, bleibt aber unter dem OECD-Durchschnitt. Trotz der jüngsten Verbesserungen liegt der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter, die in Haushalten mit weniger als 50 % des Medianeinkommens leben, weiterhin bei 13,5 %.

Laut der Household Labour Force Survey sank die Zahl der Arbeitslosen im Alter von 15 Jahren und älter im Juli 2022 im Vergleich zum Vormonat um 113 Tausend auf 3 Millionen 445 Tausend Personen. Die Arbeitslosenquote wurde auf 10,1% geschätzt, was einem Rückgang um 0,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat entspricht; sie wurde auf 8,6% für Männer und 13,1% für Frauen geschätzt. Die Zahl der Erwerbstätigen sank im Juli 2022 im Vergleich zum Vormonat um 148 Tausend auf 30 Millionen 608 Tausend Personen. Die Erwerbstätigenquote lag bei 47,3%, was einem Rückgang um 0,3 Prozentpunkte entspricht. Darüber hinaus lag diese Quote bei 64,6% für Männer und 30,3% für Frauen.

Laut dem Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) über die Erwerbsbevölkerung und die Beschäftigung stagniert die Beschäftigungsquote in der Türkei im letzten Quartal 2022 bei 53,7 %. Damit liegt die Türkei deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 69,6 Prozent, was einer Differenz von 16,8 Prozentpunkten entspricht, und belegt unter 39 Ländern den letzten Platz. In den letzten Jahren haben eine signifikant hohe Arbeitslosenquote und die Notwendigkeit der Entwicklung der Beschäftigung die Vorbereitung einer anwendbaren, effektiven und konsistenten nationalen Beschäftigungsstrategie durch eine detaillierte Analyse und ganzheitliche Arbeit veranlasst.



Quelle: Tradingeconomic.com

Daher wurden in der Türkei die wichtigsten Prioritäten ermittelt, zu denen sich die Hauptakteure verpflichtet haben, sowie die damit verbundenen laufenden und/oder geplanten Initiativen zur Lösung der strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt und der

- Überwindung der Beschäftigungsprobleme, insbesondere zur Beseitigung geschlechtsspezifischer und regionaler Ungleichheiten.
- Erreichen einer Gesellschaft mit gebildeten Menschen
- Erhöhung der Teilnahmequote an der Vorschul-, Grund- und Sekundarschulbildung auf 100 %.

- Lösung der Probleme im Zusammenhang mit der physischen Infrastruktur, damit die Schulpflicht bis zum Alter von 12 Jahren erfüllt werden kann.
- Förderung der Bedeutung der beruflichen Bildung.
- Erhöhung der Zahl der privaten Hochschulen und Verbesserung der Qualität der Hochschulen.

Die Nationale Beschäftigungsstrategie (NES) und der Aktionsplan der Türkei sind eine weitere Strategie, die seit mehreren Jahren unter Berücksichtigung der Ziele von EUROPA 2020 vorbereitet wird und als Prioritäten die Stärkung des Verhältnisses zwischen Bildung und Beschäftigung bis 2023, die Schaffung von Sicherheit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, die Erhöhung der Beschäftigung benachteiligter Gruppen und die Stärkung des Verhältnisses zwischen Beschäftigung und Sozialschutz nennt.

Das Ministerium für nationale Bildung hat die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt genau beobachtet und sich ständig mit den Beteiligten beraten, um die wöchentlichen Stundenpläne sowie die Bereiche und Branchen der Berufsausbildung zu aktualisieren. In diesem Rahmen bestand die erste Änderung darin, die Berufsbildungsbereiche und -zweige entsprechend den sich verändernden Qualifikationen zu aktualisieren. Die Berufsausbildung in 47 Bereichen und 203 Zweigen wurde aufgrund der Aktualisierungsbemühungen in 47 Bereiche und 109 Zweige geändert.

Diese Strategien sind jedoch unzureichend artikuliert, so dass einige von ihnen parallel umgesetzt wurden und nicht ausreichend mit den strategischen Maßnahmen für einen massiven Wandel in der Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur harmonisiert sind, wenn das Beschäftigungspotenzial der beiden Schlüsselgruppen (junge Menschen und Frauen) auch nur teilweise ausgeschöpft werden soll. Erreicht werden kann dies durch strukturelle und systemische Veränderungen, einen strukturierten Dialog zwischen Regierung und Privatsektor, einschließlich der Nichtregierungsorganisationen, die Antizipation künftiger Arbeitsmarkterfordernisse und die regionale Dimension der Antizipation von Arbeitsmarkterfordernissen. Erforderlich ist der Aufbau von Strategien für eine integrative Gesellschaft durch wirksame sozialpolitische Maßnahmen und verbesserte Sozialschutzmechanismen, wobei der Schwerpunkt auf benachteiligten oder gefährdeten Gruppen liegen sollte; die Stärkung der Beziehung zwischen Beschäftigung und Sozialschutz durch innovative Methoden und Modelle muss gefördert werden.

Die Digitalisierung gewinnt in der türkischen Wirtschaft immer mehr an Fahrt. Als öffentliche und private Initiative zur Beschleunigung der Digitalisierung wurde unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Wissenschaft, Technologie und Industrie eine

Plattform für die digitale Transformation der Industrie unter Beteiligung mehrerer Wirtschaftsverbände eingerichtet. Es wurden sechs Arbeitsgruppen gebildet, die politikorientierte Berichte zu folgenden Themen erstellten

i) Haupttrends bei den digitalen Technologien, ii) fortgeschrittene Fertigungstechnologien, iii) offene Innovationssysteme, iv) Bildungs- und Qualifikationsbedarf, v) Infrastrukturanforderungen und vi) Normungs- und Patentfragen. Darüber hinaus hat das türkische Ministerium eine Abteilung für die vierte industrielle Revolution eingerichtet, um diese Aktivitäten zu koordinieren und Strategien und Politiken zu entwickeln.

In dieser Studie werden Technologien, die den Wandel der Industrie 4.0 auslösen, und in diesem Zusammenhang Technologien, die in naher Zukunft Teil unseres Lebens werden können, als Technologien akzeptiert, die die Wirtschaft lenken werden, und werden wie folgt dargestellt.

- Big Data und Analysen
- Robotertechnologien
- Internet der Dinge
- Cloud-Computing
- Künstliche Intelligenz, virtuelle Realität, erweiterte Realität
- Additive Fertigung (z. B. 3D-Druck)
- Cyber-Sicherheit
- Horizontale/vertikale Software-Integration
- Mobil- und Internettechnologien
- Sektorspezifische Lösungen
- Blockchain-Technologien
- intelligente Technologien

Hier sind die auf dem Arbeitsmarkt in der Türkei am meisten nachgefragten Fähigkeiten:

- Verantwortung
- Technologie
- Teamarbeit
- Emotionales Management
- Kommunikation
- Selbstmanagement

Die wichtigsten transversalen Fähigkeiten, die Arbeitgeber:innen suchen:

- Fähigkeit, sich einem Team als Mitglied anzuschließen und mit dem Team zusammenzuarbeiten
- Anderen Menschen neue Fähigkeiten beibringen. Anderen helfen, sich weiterzuentwickeln.
- In der Lage sein, Ideen zu präsentieren und andere zu überzeugen, mit der Verantwortung für die bestehende Arbeitsplatzpolitik
- In der Lage sein, Kompromissvereinbarungen zu verstehen und Situationen zu meistern, die den Austausch von Ressourcen erfordern,
- Fähigkeit, mit Menschen mit unterschiedlichem Bildungs- und Berufshintergrund harmonisch zusammenzuarbeiten.

Obwohl es in der Praxis gute Beispiele und Aktionspläne gibt, um die Probleme im Bereich der Beschäftigung in der Türkei zu überwinden, müssen noch einige Schritte unternommen werden. Diese Schritte sollten wie folgt aussehen. Es sollte untersucht werden, welche Beschäftigungsfähigkeiten von den verschiedenen Sektoren in der Türkei am meisten gewünscht oder erwartet werden. Es sollte untersucht werden, ob die von den Arbeitgeber:innen bei den Arbeitnehmer:innen gesuchten Fähigkeiten zur Beschäftigungsfähigkeit je nach Unternehmensgröße variieren. Es sollte untersucht werden, welche Fähigkeiten Arbeitnehmer:innen in welchen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung am meisten benötigen. Es sollten Forschungsarbeiten zur Messung und Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit durchgeführt werden. Es sollte untersucht werden, wie die ermittelten Beschäftigungsfähigkeiten die Entscheidungen der Arbeitgeber:innen während des Einstellungsprozesses beeinflussen.

3. Feldforschungsergebnisse in Irland, Österreich, Rumänien und der Türkei.

In Österreich führte Hafelekar die Feldforschungsaktivitäten durch.

Anzahl der Teilnehmer:innen und Profil

- Interviews mit 3 Berater:innen, die mit benachteiligten jungen Menschen, meist Flüchtlingen, arbeiten und die die aktuellen Bedürfnisse und Trends in Österreich gut kennen.
- Interviews mit 8 jungen Menschen (Arbeitssuchende), die aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten bei der Eingliederung in die technologische und digitalisierte Arbeitswelt haben: Schulabbruch, mangelnde Sprachkenntnisse, fehlende Unterstützung durch die Eltern, traumatische Erfahrungen bis hin zu Unsicherheiten bei der Bewältigung beruflicher Anforderungen.
- Interviews mit 6 Arbeitgeber:innen, um sie zu befragen, was aus ihrer Sicht wichtig ist für junge Arbeitssuchende

Moderator:innen: Paul Schober und Karin Lackner

Dauer: Etwa 1 Stunde

Die Methodik: Die Transkripte der Interviews sowie die Einverständniserklärungen verbleiben aus datenschutzrechtlichen Gründen bei Hafelekar. In diesem Bericht achten wir darauf, die Informationen nur in anonymisierter Form weiterzugeben. Die Namen der befragten Personen bleiben anonym. Die Interviews und die Fokusgruppe wurden über Skype-Meetings und Telefoninterviews durchgeführt.

In Irland wurden die Feldforschungsaktivitäten vom Ballymun Job Centre durchgeführt.

4 junge Arbeitssuchende, 4 junge Menschen zwischen 17 und 35 Jahren, die sich für den IT-Sektor interessieren, und 1 Arbeitgeber nahmen an den Fokusgruppen und Interviews teil.

Das Profil der jungen Arbeitssuchenden bestand aus:

- Assistentin in einem Studentenzentrum / vielfältige Verantwortung
- Familientag Unternehmen: Etikettierung, Verpackung
- Kellner in einem Restaurant
- Assistentin im Fahrradgeschäft
- Praktikum in einer Zoohandlung - Reinigung, Pflege von Tieren.
- Kundendienst/Verkauf

- Familienhintergrund der Landwirte
- Digitale Musikausgabe

Feldforschungsaktivitäten in Rumänien

An dieser Fokusgruppe, nahmen 10 Teilnehmer:innen teil:

- eine Beraterin
- zwei Arbeitgeber
- ein digitaler Experte
- sechs junge Arbeitssuchende

2 Frauen (20%) und 8 Männer (80%).

Moderator:innen: Bogdan Abaza und Frau Spanu Paulina

Die Dauer: Die Fokusgruppe dauerte 2 Stunden.

Methodik Bogdan Abaza erläuterte das Ziel des Projekts, die angestrebten Ergebnisse und den Beitrag, den die Ergebnisse der Fokusgruppe zu den Projektergebnissen leisten werden. Frau Spanu Paulina stellte die Regeln für die Durchführung der Fokusgruppe vor und bat die Teilnehmer:innen, die Einverständniserklärungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten auszufüllen und zu unterschreiben.

Alle zehn Teilnehmer:innen erklärten sich laut den dem Bericht beigefügten Erklärungen einverstanden.

In der Fokusgruppe stellten die beiden Moderator:innen abwechselnd Fragen, die nach der Zielgruppenkategorie gruppiert waren, zu der die Teilnehmer:innen der Veranstaltung gehören:

- Fragen an die Berufsberater:innen
- Fragen an Digitalexpert:innen und Dienstleistungsnutzer:innen
- Fragen an die Arbeitgeber:innen
- Fragen für junge Arbeitssuchende

In der Türkei wurden die FLOWS-Gruppen mit 4 verschiedenen Gruppen durchgeführt.

- 1. Gruppe 4 Berufsberater:innen
- 2. Gruppe: 3 Expert:innen Digitalisierung
- 3. Gruppe: 1 Arbeitgeber:in
- 4. Gruppe: 3 junge Arbeitssuchende
- Die Teilnehmer:innen wurden aus dem Netzwerk von İşkur rekrutiert.

Der Vermittler: Rifat Yıldız

Dauer: Die Fokusgruppen wurden vor Ort durchgeführt und jede Sitzung dauerte etwa 1 Stunde.

Methodik

- Die Teilnehmer:innen wurden über die Methodik des Workshops und das Projekt The FLOWS informiert.
- Die Zeit für den Workshop wurde unter Berücksichtigung der Verfügbarkeit der Teilnehmer:innen festgelegt.

1. Wichtige Highlights aus den Fokusgruppen mit jungen Arbeitssuchenden

Die Schritte, die notwendig sind, um sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten zu erreichen.

- Allgemeine und berufliche Bildung, Fortbildung, Zertifizierung, Sprachkenntnisse, VISA-Arbeitserlaubnis.
- Analyse der Fertigkeiten, praktischen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen, die junge Arbeitssuchende benötigen
- Hartnäckig sein bei der Suche / Immer wieder nach Stellenangeboten fragen / Widerstandsfähigkeit, wenn man als Bewerber abgelehnt oder nicht beachtet wird.
- Identifizierung von Unternehmen, die für die Zielgruppe geeignet sind
- Identifizierung von Arbeitsplätzen
- Unterlagen über die von Arbeitgeber:innen gestellten Anforderungen
- Die Ausarbeitung des Lebenslaufs und des Motivationsschreibens
- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch
- Praktische Erfahrung, z. B. bei Einstiegspositionen mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung. Ein Mindestmaß an sozialer Kompetenz wird in jedem Beruf verlangt

Unterstützung, um sich über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren oder einen Weg zur Beschäftigung zu finden.

- Unterstützung durch Familie, Schule und Berufsberatung, um einen guten Einstieg auf den Arbeitsmarkt zu finden
- Kostenlose Weiterbildungskurse, z. B. Kommunikationsworkshops
- Auch der Freundeskreis kann eine wertvolle Unterstützung bieten

Die Herausforderungen und Hindernisse, die sich ihnen in den Weg stellen, um gute Arbeitsmöglichkeiten zu finden.

- Arbeitserlaubnis, VISA
- Keine Möglichkeit, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen
- Zu wenig Erfahrung in dem betreffenden Bereich
- Niedrige Gehälter
- Fehlen der für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten.
- Mangel an Berater:innen für die Wahl des richtigen Arbeitsplatzes
- Unzureichende Orientierung für berufliche Möglichkeiten
- Viele interessante Stellen schaffen es heutzutage nicht einmal auf die gängigen Plattformen, sondern werden über Netzwerke vergeben. Oft ist es auch die Art und Weise, wie Stellen ausgeschrieben werden; Ein Befragter sagt: „Bei fast jeder Stelle ist einschlägige Berufserfahrung "erwünscht", und ich denke mir oft, wie kann man Berufserfahrung sammeln, wenn das oft ein Ausschlusskriterium ist?“

Informelle und nicht-formale Aktivitäten, die für die Beschäftigungsfähigkeit wichtig sind, einige Beispiele aus den Befragungen:

- Digitale Grundkompetenz
- Sport und körperliche Betätigung (z. B. Schwimmen)
- Kulturelles Interesse und Hobbys
- Auf die eigene psychische Gesundheit achten
- Freiwilligenarbeit
- Zugang zu Dienstleistungen online und vor Ort
- Pendeln zur Arbeit/Schule
- Pflege eines Haustieres
- Einkaufen, Putzen und Hausarbeit
- Dolmetschen für Angehörige und andere Personen
- Gemeinschaftsdienst während des Asylverfahrens
- Kulturelle Bildung im Museum, Ausstellung als Integrationshilfe für Menschen
- Teilnahme an Aktivitäten in der Gemeinde/Dorf/Gemeinschaft
- Gemeinschafts- und Peer-Aktivitäten
- Aktivitäten in der Familie/Verwandten oder im Bezugssystem
- Kinder auf die Schule vorbereiten
- Planen Sie einen regelmäßigen Tagesablauf
- Erledigung allgemeiner Haushaltstätigkeiten
- Selbstständig den Alltag organisieren
- Kochen

- Freizeitaktivitäten
- Formen der Freiwilligenarbeit, des gesellschaftlichen Engagements und der sozialen Verantwortung
- Lernen/Ausprobieren/Experimentieren am Arbeitsplatz
- Zusammenarbeit und Netzwerkaktivitäten
- Beziehungen und Partnerschaftsaktivitäten
- Problemlösung bei systemischen oder strukturellen Herausforderungen (Asyl/Ausländer)
- Tägliche Aufgaben wie das Erstellen einer Einkaufsliste, Kochen (mit Online-Rezepten), Schuhe putzen, das Zimmer (die Wohnung) sauber halten, Geschenke basteln, eine Geburtstagsparty organisieren, einen Parkour anlegen, eine Schatzsuche organisieren, Leute einladen, Heimwerkerprojekte usw.

Die Liste der Fähigkeiten, die bei alltäglichen Aufgaben verwendet werden:

- Planung/Organisation.
- Stressbewältigung
- Üben (und Fehler machen)
- Kommunikation
- Aufmerksamkeit für Details
- Teamarbeit
- Organisatorische Fähigkeiten
- Budgetierung
- Offenheit für Veränderungen.
- Bereitschaft, die Veränderung zu unterstützen
- Zeitmanagement
- Forschungskompetenz
- Digitale Kompetenzen
- Kreativität und Innovation
- Neugierig sein
- Fähigkeiten des Zuhörens
- Lösung von Problemen
- Analysefähigkeiten
- Umgang mit Konflikten
- Aktives Zuhören und Verstehen
- Aufbau und Pflege sinnvoller Beziehungen zu Kollegen
- Fähigkeit, andere zu motivieren
- Genaue Darstellung der Fakten

- Engagement für kontinuierliches Lernen
- Übernahme von freiberuflichen Tätigkeiten oder persönlichen Projekten
- Engagement auf Social-Media-Plattformen und in Online-Communities

Nützliche Methoden oder Instrumente:

- Öffentliches Reden
- Präsentationen
- Wettbewerbe
- Gruppenprojekte
- offen für Innovationen

2. Wichtige Highlights aus den Fokusgruppen mit Praktiker:innen

Informelles und nicht-formales Lernen und Ermittlung von Soft Skills

Als allgemeines Feedback ist es für Berater:innen wichtig, informelles und nicht-formales Lernen und Soft Skills zu identifizieren.

- ihre Klient:innen zu ermutigen, indem sie sie auf ihre Stärken aufmerksam machen,
- auf der Grundlage informeller und nicht-formaler Kompetenzen geeignete Berufsprofile zu finden und ihren Klient:innen neue berufliche Perspektiven aufzuzeigen.
- Es ist notwendig, jungen Menschen Orientierungshilfen zu geben, um ihnen zu helfen, gute Entscheidungen zu treffen und ihre Erfolgchancen zu erhöhen, und anzuerkennen, dass es wichtig ist, Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben.

Überlegungen zur Digitalisierung und zur Beschäftigungsfähigkeit seitens der Berufsberater:innen

- Digitale Tools für Bildung und Arbeit sind (meist) nicht niedrigschwellig und oft zu anspruchsvoll.
- Viele Klient:innen haben ein allgemeines Verständnis für digitale Tools (vor allem Smartphones), fühlen sich aber häufig machtlos, wenn es um arbeitsbezogene Geräte, Apps, Programme und Systeme geht.
- Digitale Kompetenzen werden im Alltag benötigt, z. B. im Umgang mit Behörden, Kommunikation/Interaktion, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Teilnahme/Nutzung von Gesundheitssystem, aber auch für Erholung/Freizeit -> das ist den Menschen oft nicht bewusst

- Erschöpfung durch die Digitalisierung: Viele Klient:innen fühlen sich durch die Digitalisierung gestresst (vor allem wenn sie viele neue Dinge von Grund auf lernen müssen)

Instrumente/Methoden zur Erfassung des informellen und nicht-formalen Lernens:

- Quizze sind ein nützliches Instrument, um zu überprüfen, ob das Gelernte verstanden wurde.
- Teambildende Aktivitäten. Die Durchführung von Aktivitäten im Team, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen, hilft dabei, Kommunikationshindernisse zu überwinden, denn jeder kann Ideen und Informationen austauschen, was zu besseren Lernergebnissen führen kann. Fertigkeiten und Wissen werden auf natürliche Weise erworben.
- Spiele. Lernspiele können dazu verwendet werden, fesselnde Erfahrungen zu schaffen. Gamification ermöglicht „spannendes“ Lernen. Spielerisches Lernen macht Spaß.
- Soziale Netzwerke - LinkedIn und Facebook. Die soziale Interaktion mit Kolleg:innen erleichtert das Lernen.
- Seminare
- Podcasts
- Sport oder Happy Hour
- **Die Job-IMPULS-Methode** ist ein webbasierter Beratungsassistent mit umfangreichen Möglichkeiten zur validen Identifikation von ganzheitlichen integrationsfördernden und -hemmenden Faktoren bei Menschen mit komplexen Problemlagen - ein umfassender und zeitintensiver Prozess.
- **Das Hamet-Verfahren** ist ein Testverfahren zur Erfassung und Förderung von beruflichen und sozialen Kompetenzen. Dieses förderdiagnostische Tool zeichnet sich durch die Einhaltung wissenschaftlicher Standards und eine praxisorientierte Anwendung aus. Die Testverfahren ermöglichen differenzierte Aussagen und können zielgruppenspezifisch eingesetzt werden.

3. Wichtige Highlights aus den Fokusgruppen mit Praktikerinnen

Informelle und nicht-formale Aktivitäten und Soft Skills, die Praktiker:innen jungen Arbeitssuchenden empfehlen:

- Flexibilität bei der Anpassung an neue Situationen und Herausforderungen annehmen.
- Fähigkeit, unter Druck und in einem schnelllebigen Umfeld gut zu arbeiten.

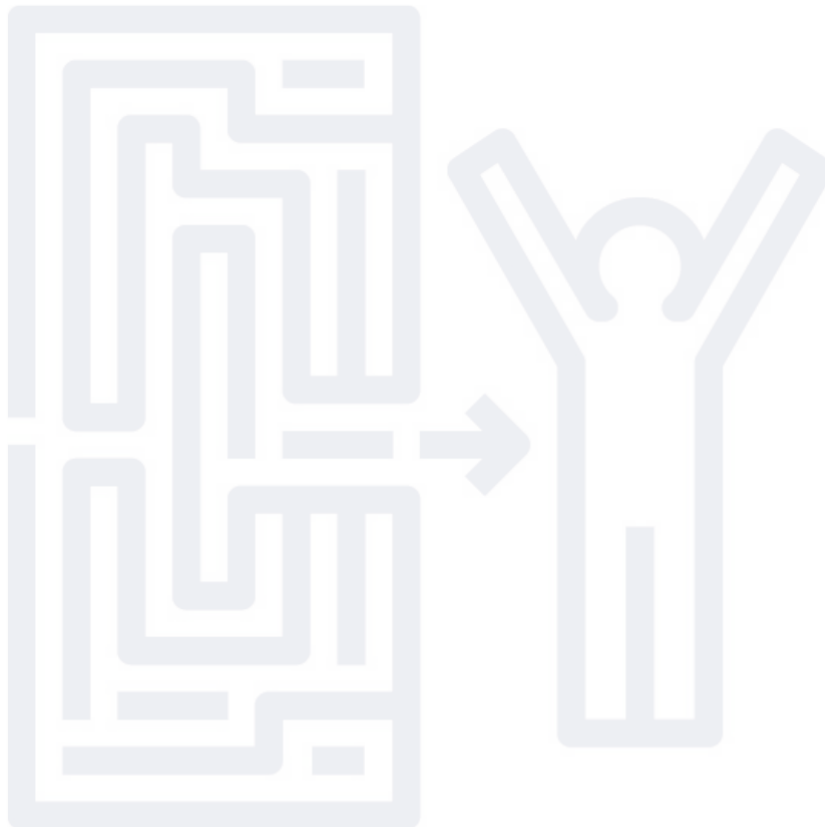
- Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen.
- Nutzung von Vernetzungsmöglichkeiten zum Ausbau von Verbindungen.
- Initiative ergreifen und eine proaktive Haltung an den Tag legen.
- Fähigkeit, andere zu motivieren und zu inspirieren.
- Analytische Fähigkeiten zur Ermittlung und Lösung komplexer Probleme.
- Die Fähigkeit, praktische Lösungen zu finden und umzusetzen.
- Bereitschaft, neue Fähigkeiten und Technologien zu erlernen.
- Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit, eine warme und einladende Atmosphäre zu schaffen, um die Klient:innen zu ermutigen, und die Fähigkeit, sowohl Kolleg:innen als auch Klient:innen positiv zu bestärken.
- Zwischenmenschliche Fähigkeiten spielen aus Sicht der Arbeitgeber eine große Rolle.
- Praktische Fähigkeiten als Berater:innen waren ebenfalls sehr wichtig, und selbst diejenigen, die ehrenamtlich in der Organisation tätig sind, sollten einige der genannten Fähigkeiten im Umgang mit Klient:innen besitzen.

4. Wichtige Highlights aus den Fokusgruppen mit Arbeitgeber:innen

Informelle und nicht-formale Aktivitäten und Soft Skills, die Arbeitgeber:innen jungen Arbeitssuchenden empfehlen:

- Flexibilität bei der Anpassung an neue Situationen und Herausforderungen.
- Fähigkeit, unter Druck und in einem schnelllebigen Umfeld gut zu arbeiten.
- Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen.
- Nutzung von Networking-Möglichkeiten zur Erweiterung der Kontakte.
- Initiative ergreifen und eine proaktive Haltung an den Tag legen
- Fähigkeit, andere zu motivieren und zu inspirieren.
- analytische Fähigkeiten zur Ermittlung und Lösung komplexer Probleme.
- Fähigkeit, praktische Lösungen zu finden und umzusetzen
- Bereitschaft, neue Fähigkeiten und Technologien zu erlernen.
- die Fähigkeit, praktische Lösungen zu finden und umzusetzen.
- Initiative ergreifen und eine proaktive Haltung an den Tag legen
- Einfühlungsvermögen, die Fähigkeit, eine warme und einladende Atmosphäre zu schaffen, um die Klient:innen zu ermutigen, und die Fähigkeit, sowohl Kolleg:innen als auch Klient:innen positiv zu bestärken.
- Zwischenmenschliche Fähigkeiten spielen bei der Arbeit in der Organisation des Arbeitgebers offensichtlich eine große Rolle.

- Praktische Fähigkeiten als Berater:innen waren ebenfalls sehr wichtig, und auch diejenigen, die ehrenamtlich in der Organisation tätig sind, sollten einige der genannten Fähigkeiten im Umgang mit den Klient:innen besitzen.
- Das Wohlergehen des Personals ist einer der wichtigsten Aspekte, die bei der Arbeit entscheidend sind. Dazu gehören Gruppen- und Einzelgespräche, sowie informelle Räume, in denen die Mitarbeiter:innen ihre Eindrücke austauschen und Tipps weitergeben können. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiter:innen an kostenlosen Online-Kursen zur beruflichen Weiterbildung teil.



4. Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Bericht eine umfassende Untersuchung der Beschäftigungsfähigkeit darstellt, ein Thema, das auf dem heutigen dynamischen und wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt in den Projektländern von größter Bedeutung ist. Wir haben verschiedene Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit untersucht, darunter die wesentlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, die Arbeitgeber:innen bei jungen Bewerber:innen suchen, die Auswirkungen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Bedeutung des lebenslangen Lernens.

In Österreich

Um informelle und nicht-formale Kompetenzen in Österreich zu fördern, ist eine verbesserte Dokumentation notwendig. Die österreichischen formalen Bildungsnachweise werden in ihrer Bedeutung in Frage gestellt. Selbst mit jahrelanger Berufserfahrung und praktischem Wissen ist eine formale Berufsausbildung unerlässlich, um ein offizielles Zertifikat zu erhalten. Viele Berufsberater:innen sehen das Schulsystem als zu starr und nicht auf die realen Gegebenheiten eingehend an. Arbeitnehmer:innen mit geringer Bildung fühlen sich oft von den hohen Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Erwartungen der Arbeitgeber:innen überfordert. Es bedarf einer regelmäßigen Anerkennung informeller und nicht-formaler Qualifikationen, wobei Österreich auch in diesen Bereichen Anerkennungsverfahren einleitet. Die befragten Beraterinnen und Berater sind optimistisch, was politische Fortschritte und einen gesetzlich verankerten Rahmen betrifft. Sie wiederholen, dass die am wenigsten gebildeten Menschen unverhältnismäßig stark betroffen sind. Die "Nicht-Anerkennung" von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Zertifikaten bringt Arbeitnehmer:innen oft in prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

In Rumänien

Die wichtigste Beobachtung ist, dass es für die Mitarbeiter:innen unerlässlich ist, ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern. Zudem ist es wichtig, die Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen zu fördern, um Bereiche von beiderseitigem Interesse zu identifizieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Bereiche Gesundheit, Bildung und Infrastruktur, in denen Investitionen die Einführung innovativer Technologien fördern könnten. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze in kritischen Sektoren ist ohne Investitionen unerreichbar. Darüber hinaus sind bestimmte Berufe in Volkswirtschaften, die anfällig für Automatisierung und sich verändernde Geschäftsmodelle sind, stärker bedroht.

In Irland

In Irland sind derzeit tiefgreifende institutionelle Reformen im Gange, deren kumulative Wirkung einen Paradigmenwechsel bei der Formulierung und Umsetzung der Politik in verschiedenen Bereichen, einschließlich der Jugendbeschäftigung, bewirken wird. Diese ehrgeizige Reformagenda unterstreicht die Entschlossenheit der Regierung, die Chancen der Wirtschaftskrise zu nutzen und einen wirksameren Rahmen für die Umsetzung der Politik zu schaffen.

Obwohl die Folgen der Rezession für die öffentlichen Finanzen und den Arbeitsmarkt die Motivation erhöhen, den Erfolg der Reformen zu gewährleisten, ist die Umsetzung solcher umfassender Reformen in Krisenzeiten schwierig. Irland durchläuft derzeit drei wichtige Reformpakete, die den institutionellen Rahmen für Beschäftigung, Berufsbildung und wirtschaftliche Entwicklung grundlegend verändern werden.

In der Türkei

Diesem Bericht zufolge ist die Jugendarbeitslosigkeit in der Türkei deutlich höher als im EU- und Weltdurchschnitt. Die türkische Jugendarbeitslosigkeit ist seit langem doppelt so hoch wie die der Erwachsenen. Es gibt in der Türkei keine wirksamen Strategien zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Dieses Klima wirkt sich besonders negativ auf junge Menschen aus, insbesondere auf junge Frauen. Um die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen, insbesondere unter jungen Frauen, zu verringern, werden gezielte Initiativen empfohlen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Reihe von Faktoren, wie z. B. ein schnelles Bevölkerungswachstum, ein Missverhältnis zwischen Beschäftigungs- und Bildungspolitik und eine ineffiziente Politik zur Förderung des Wirtschaftswachstums durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, für die derzeitige Situation der Beschäftigungsfähigkeit in den Partnerländern verantwortlich zu sein scheinen. Bei nötigen Verbesserungsmaßnahmen sollte der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit die größte Bedeutung beigemessen werden.

Es werden jedoch bereits jetzt erhebliche Anstrengungen unternommen, um dieses Problem zu lösen.

Um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, sollten junge Menschen neben einem soliden Fundament an Hard- und Soft-Skills auch eine Reihe von Kompetenzen erwerben, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen. Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von

Kompetenzen und Fähigkeiten, die die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen erheblich verbessern können:

1. Technische und praktische Fähigkeiten:

- a. Digitale Kompetenz: Die Fähigkeit, digitale Plattformen, Software und Internet-Tools fachkundig zu bedienen.
- b. Programmierung und Kodierung: Kenntnisse in Programmiersprachen, Webentwicklung oder Anwendungsentwicklung.
- c. Datenanalyse: Einsatz von Tools wie Excel oder Datenanalysesoftware zur Analyse und Interpretation von Daten.
- d. Sprachliche Kompetenz: Ein hohes Maß an Beherrschung mehrerer Sprachen, insbesondere im Zusammenhang mit der Tätigkeit in einem globalen oder mehrsprachigen Umfeld.

2. Transversale Fähigkeiten (Soft Skills):

- a. Kommunikationsfähigkeit: Die Fähigkeit, Konzepte sowohl mündlich als auch schriftlich gekonnt zu formulieren.
 - b. Teamarbeit bedeutet, mit anderen zusammenzuarbeiten und konstruktive Beiträge zur Dynamik der Gruppe zu leisten.
 - c. Problemlösung: Einsatz von analytischem und kritischem Denken, um Hindernisse zu überwinden und Lösungen zu finden.
 - d. Anpassungsfähigkeit: Die Fähigkeit, schnell zu lernen und sich an neue Situationen anzupassen.
 - e. Zeitmanagement: Effiziente Einteilung und Priorisierung der Aufgaben.
- Zu den Führungsqualitäten gehören zudem das Zeigen von Eigeninitiative.
- g. Zwischenmenschliche Fähigkeiten: Zusammenarbeit mit Kund:innen und Kolleg:innen und der Aufbau von Beziehungen zu ihnen.
 - h. Konfliktbewältigung beinhaltet die Fähigkeit, Streitigkeiten wirksam zu lösen und für alle beteiligten Seiten vorteilhafte Ergebnisse zu erzielen.

3. Emotionale Intelligenz:

- a. Selbstwahrnehmung: Erkennen und Verstehen der eigenen positiven und negativen Eigenschaften.
- b. Selbstregulierung: Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen effektiv zu steuern und mit Druck umgehen können.
- c. Empathie: Die Fähigkeit, die Gefühle anderer wahrzunehmen und eine Verbindung zu ihnen herzustellen.

d. Soziale Fertigkeiten: Effektive Kommunikation und die Fähigkeit, positive Beziehungen zu pflegen.

4. Kulturelle Kompetenz:

- a. Global Awareness: Verständnis für Fragen globaler Natur und verschiedener Kulturen.
- b. Vielfalt und Eingliederung: Die Fähigkeit, mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenzuarbeiten und ihre Beiträge zu schätzen.

5. Übergreifende fachliche Fähigkeiten:

- a. Branchenspezifisches Fachwissen: Verstehen der vorherrschenden Muster und Hindernisse in dem betreffenden Bereich.
- b. Vertrieb und Marketing: Befähigung zur Bewerbung von Dienstleistungen oder Produkten.
- c. Kundenservice: Kompetente Bearbeitung von Kundenanliegen und -anfragen.
- d. Projektleitung: Die effiziente Organisation und Durchführung von Projekten.
- e. Finanzielle Grundkenntnisse: Verstehen von Konzepten wie Finanzplanung, Investitionen und Budgetierung.
- f. Forschungskompetenz: Sammlung, Analyse und Präsentation von recherchierten Informationen.

6. Fähigkeit zum Netzwerken:

- a. Aufbau und Pflege beruflicher Verbindungen

7. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:

- a. Die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, Lehren aus Rückschlägen zu ziehen und sich an sich verändernde Bedingungen anzupassen.

8. Kreativität und Innovation:

- a. Entwicklung neuer Ideen und Lösungen durch unkonventionelles Denken.

9. Ethische und moralische Kompetenz umfasst die Fähigkeit, Handlungen in Einklang mit moralischen Grundsätzen zu setzen.

Denken Sie daran, dass Sie diese Fähigkeiten nicht nur besitzen, sondern auch in der Lage sein müssen, sie bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und am Arbeitsplatz unter Beweis zu stellen, wenn Sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen wollen. In Anbetracht der Dynamik des Arbeitsmarktes sind ständige Weiterbildung und Wachstum ebenfalls äußerst wichtig.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Bericht eine umfassende Untersuchung der Beschäftigungsfähigkeit darstellt, ein Thema, das auf dem heutigen dynamischen und wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt in den Projektländern von größter Bedeutung ist. Wir haben verschiedene Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit untersucht, darunter die wesentlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, die Arbeitgeber bei jungen Arbeitssuchenden suchen, die Auswirkungen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Bedeutung des lebenslangen Lernens.

Unsere Ergebnisse unterstreichen die entscheidende Rolle von Hard- und Soft Skills für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. In einer Welt, in der Digitalisierung und künstliche Intelligenz die Industrie umgestalten, ist die Fähigkeit, sich anzupassen, zu lernen und Agilität zu zeigen, wichtiger denn je. und sie müssen so gestaltet sein, dass sie auf die sich ändernden Anforderungen der Industrie reagieren können.

Darüber hinaus wurde in dem Bericht betont, wie wichtig es ist, eine wachstumsorientierte Denkweise zu kultivieren, und dass Arbeitgeber, Berufsbildungsanbieter, Bildungseinrichtungen und politische Entscheidungsträger alle eine Rolle bei der Schaffung eines Ökosystems spielen müssen, das die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen während seiner gesamten beruflichen Laufbahn fördert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Flows-Projektconsortium die in dieser Studie erwähnten Schlüsselpunkte und Taktiken umsetzen wird, um jungen Menschen durch den Einsatz modernster Ressourcen und Methoden zu helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

5. Anhänge

Fragen für Berufsberater:innen:

- Fragen zum beruflichen Hintergrund des Beraters, der Beraterin und der Zielgruppe, mit der er, sie arbeitet.

Digitalisierung am Arbeitsplatz

- Wie ist das aktuelle Verständnis von Digitalisierung am Arbeitsplatz? (Was fällt ihnen bei ihrer Arbeit auf.....Wie suchen und finden sie Informationen zu diesem Thema, was sind ihre Bedenken und wie reagieren sie darauf?)
- Sind Ihnen Initiativen und Verfahren bekannt, die sich mit der Digitalisierung am Arbeitsplatz befassen?
- Welche Unterstützung und Informationen wären für Beraterinnen und Berater zum Thema Digitalisierung am Arbeitsplatz sinnvoll?

Informelles/Nicht-Formales Lernen und Ermittlung von Soft Skills

- Was ist informelles und nicht-formales Lernen?
- Welche Mittel (Tools/Methoden) werden derzeit eingesetzt, um informelles und nicht-formales Lernen zu erfassen?
- Welche Soft Skills sollten in dem Instrument, das für die Arbeit mit der Zielgruppe verwendet werden soll, identifiziert werden?
- Kennen sie nützliche Methoden oder Tools zur Messung von Soft Skills (Aufzeichnungen, Links, Referenzen)
- Warum ist es wichtig, die oben genannten Punkte bei ihrer Zielgruppe zu ermitteln und zu messen?

Fragen an Digitalexperten und Dienstleistungsnutzer: INFORMELLES/ NICHT-FORMALES LERNEN UND ERMITTLUNG VON SOFT SKILLS

- Welche Soft Skills sollten in dem Tool, das für die Arbeit mit der Zielgruppe verwendet werden soll, identifiziert werden?
- Hält die Zielgruppe es für wichtig, Soft Skills zu ermitteln und zu messen? Wenn ja, warum?

- Welche Veränderungen, wenn überhaupt, haben sie in Bezug auf die Digitalisierung am Arbeitsplatz festgestellt?

Fragen für Arbeitgeber:innen: Digitalisierung am Arbeitsplatz, Identifizierung von Soft Skills.

- Was verstehen sie derzeit unter Digitalisierung am Arbeitsplatz?
- Welche Veränderungen am Arbeitsplatz sind ihnen bewusst/fallen ihnen auf?
- Welche Fähigkeiten werden Arbeitssuchende ihrer Meinung nach benötigen, um in der zukünftigen Arbeitswelt eine Beschäftigung zu finden?
- Schätzen Arbeitgeber Soft Skills am Arbeitsplatz? Wenn ja, gibt es bestimmte Soft Skills, die sie am meisten schätzen?
- Beziehen sie die Ermittlung von Soft Skills in ihren Interviewprozess ein? Wenn ja, welche Maßstäbe werden dabei angelegt?

Fragen für junge Arbeitssuchende

- Können Sie etwas zu Ihrem Bildungshintergrund und Ihrer bisherigen Berufserfahrung sagen?
- Welche Schritte müssen Sie unternehmen, um sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden?
- Was denken Sie über die Fähigkeiten, praktischen Erfahrungen und sozialen Kompetenzen, die Sie erwerben müssen, um auf dem Arbeitsmarkt tätig zu sein?
- Erhalten Sie Unterstützung, um sich über aktuelle Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren oder um einen Weg in die Beschäftigung zu finden?
- Was sind die Herausforderungen und Hindernisse, die sich Ihnen in den Weg stellen, um eine sinnvolle Arbeit zu erreichen?

6. Die Vorlage für die Sekundärforschung

Desk Research Fragen

1. Die Einführung
2. Die Methodik
3. Analyse der aktuellen Situation benachteiligter junger Menschen und der Bedürfnisse von Praktiker:innen, die mit diesen arbeiten.
 1. In welchen Bereichen des Arbeitsmarktes sind in Ihrem Land und auf EU-Ebene die größten Veränderungen zu verzeichnen?
 2. Welche Prognosen gibt es zu den Auswirkungen der Digitalisierung?
 3. Welche Branchen gelten als hochgradig (verlust-)gefährdet und wie könnte sich dies auf gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen auswirken?
 4. Gibt es bedeutende Wachstumsbereiche auf dem Arbeitsmarkt? Welche Bereiche werden von Einzelpersonen ausgeübt? Wenn ja, welche sind das?

7. Referenzen

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/skills-forecasts>

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-Türkiye_9789264279506-en

<https://www.weforum.org/agenda/2023/05/future-of-jobs-2023-skills/>

<https://remote.com/blog/future-digital-jobs>

<https://www.weforum.org/events/the-jobs-reset-summit-2020>

<https://tradingeconomics.com/Türkiye/employment-rate>

<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/404289>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&stable=1#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target

<https://avekon.org/papers/1081.pdf>

<https://www.unicef.org/press-releases/young-people-unable-access-skills-needed-todays-job-market-new-report-says>



www.flows-project.eu