

Am 19. Juni 2023 fand die erste „EZA-Snack-Debatte“ zum „Europäischen Jahr der Kompetenzen: Welche Chancen für Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen?“ statt. 19 Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen aus Belgien, Deutschland, Portugal, Litauen, Albanien, Serbien und den Niederlanden nahmen online an der Veranstaltung teil, die vom EZA-Büro in Brüssel organisiert und von der Europäischen Union finanziert wurde.

Die Ziele des Workshops waren:

- Die Mitgliedsorganisationen über die Inhalte, Ziele und Maßnahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen zu informieren.
- Sensibilisierung für die Möglichkeiten dieses besonderen Jahres und Förderung zusätzlicher Anstrengungen für lebenslanges Lernen und Berufsberatung.
- Bereitstellung von Informationen für den sozialen Dialog auf Unternehmens- und Regierungsebene.
- Austausch von Informationen über Initiativen.
- Erster Schritt zur Ermittlung eventueller Unterstützung durch eine Werkstatt.

Kristine Krivmane, Teamleiterin Europäisches Jahr der Kompetenzen, GD EMPL, Europäische Kommission, hielt die Einführungsrede mit einer Präsentation über die Gründe für dieses besondere Jahr, die Hauptziele, die Maßnahmen zur Unterstützung der Initiativen, die verfügbaren Mittel, die nationalen Koordinatoren und vieles mehr und gab einen Überblick über aktuelle Initiativen, abschließend mit einem Aufruf zum Handeln.

Sabrina Ferraz Guarino, Politikberaterin im Team EYoS, schloss mit einem interaktiven Ansatz durch Fragen zu SLIDO. Das Ergebnis vermittelte dann einen Eindruck vom vorhandenen Wissen über die verschiedenen Komponenten und der Kooperationsbereitschaft.

Agnes Roman, Beraterin für lebenslanges Lernen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), erläuterte die EGB-Prioritäten in Bezug auf Berufsbildung und Kompetenzen, die in Workshops und auch auf dem jüngsten Kongress in Berlin zu diesem Thema akzeptiert wurden.

Den Einführungen folgte eine Frage-und-Antwort-Runde mit vielen Fragen und Kommentaren.

## **Schlüsselideen**

### **Jahr der *Kompetenzen*:**

- ✓ Große Herausforderung für uns: 77 % der Unternehmen hatten im Jahr 2019 Schwierigkeiten, Mitarbeiter mit den erforderlichen Fähigkeiten zu finden, nur 37 % der Arbeitnehmer nehmen an Erwachsenenbildung teil und 90 % der Arbeitsplätze erfordern digitale Fähigkeiten.
- ✓ Es muss eine Denkweise der Umschulung und Höherqualifizierung durch effiziente, wirksame und integrative Investitionen in das Lernen gefördert werden, die Relevanz der Kompetenzen gestärkt, die Wünsche und Kompetenzen der Menschen mit den Arbeitsmarktchancen in Einklang gebracht und Menschen aus Drittländern mit den benötigten Kompetenzen angezogen werden.
- ✓ Alle müssen einbezogen werden (Europäische Institute, lokale Netzwerke, internationale Partner, Mitgliedsstaaten)

- ✓ Die europäische Kompetenzagenda will Instrumente für lebenslanges Lernen, die Erschließung von Investitionen (auch in Zusammenarbeit mit allen EU-Fonds), die Qualifizierung für einen Arbeitsplatz und die Bündelung von Kräften.
- ✓ Förderung des Jahres mit Flaggschiff-Events, Schlüsselveranstaltungen, bereits 695 Veranstaltungen im offenen Kalender der EYoS-Plattform.
- ✓ Wichtige Initiativen wie die Gewinnung von Talenten in den Regionen, ein Green-Deal-Industrieplan, Faktoren für eine erfolgreiche digitale Bildung, ein europäisches Zertifikat für digitale Kompetenzen, ein aktualisierter Lernmobilitätsrahmen und die Cybersecurity Skills Academy.
- ✓ Umsetzung der nationalen Koordination
- ✓ Kommunikation
- ✓ Förderung lokaler Initiativen, Austausch bewährter Praktiken

### ***EGB-Prioritäten in Bezug auf Berufsbildung und Kompetenzen:***

- ✓ Bildung und Ausbildung müssen die Menschen dazu befähigen, die Arbeitswelt und die Gesellschaft in einer Weise zu gestalten, die an Demokratie, Menschlichkeit und Gerechtigkeit orientiert ist.
- ✓ Besonderes Augenmerk muss auf Arbeitnehmerinnen, junge Arbeitnehmer, Wanderarbeiter und Arbeitslose gelegt werden, nicht nur auf die Weiterqualifizierung und Umschulung, sondern auch auf die Validierung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen und auf den Zugang zu hochwertiger Anleitung und Beratung.
- ✓ Notwendigkeit eines stärkeren sozialen Dialogs und des Abschlusses von Tarifverträgen, um den Arbeitnehmern ein garantiertes Recht und Zugang zu einer qualitativ hochwertigen und vollständig inklusiven Arbeitnehmerschulung zu verschaffen. Eine Einigung über digitale Rahmenbedingungen zwischen den Sozialpartnern ist erforderlich.
- ✓ Qualitativ hochwertige Ausbildung und Mittel nur für Arbeitgeber, die soziale Dimensionen erfüllen.
- ✓ Besteht nur ein Missverhältnis zwischen Arbeitsplätzen und Qualifikationen oder sind die angebotenen Arbeitsplätze von sehr geringer Qualität?
- ✓ Der soziale Dialog ist für die Kompetenzprognose und die Aktualisierung von Berufsprofilen von entscheidender Bedeutung.
- ✓ Über Drittstaatsangehörige. Kein Braindrain

### **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- Die Grundlagen für das Jahr der Kompetenzen sind gut und wir müssen den Ausbau des lebenslangen Lernens und der Berufsberatung unterstützen.
- Nach unserer Erfahrung ist es noch ein langer Weg, bis Unternehmen und öffentliche Dienste bereit sind, diese Chance richtig zu nutzen.
- Mit Hilfe des Semesters und des RRF müssen wir die Voraussetzungen schaffen, um ein zugänglicheres und integrativeres lebenslanges Lernsystem zu stärken, bei dem kein Arbeitnehmer zurückgelassen wird.

- Die GD EMPL und Soziales und die GD EAC (Jugend, Sport, Kultur und Bildung) müssen zusammenarbeiten, damit Bildung und lebenslanges Lernen auf natürliche Weise miteinander in Einklang stehen.