

# **EINHEITLICHES PROGRAMMPLANUNGSDOKUMENT 2022-2024**

## **ARBEITSPROGRAMM 2022**

**Zusammenfassung**



# VORWORT

Unsere Strategie 2027 beschreibt die Vision der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF), eine Referenz für die Humankapitalentwicklung zu werden, die Partnerländer politisch berät, nachhaltige Reformen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung unter dem Gesichtspunkt des lebenslangen Lernens unterstützt und Kompetenzen für die Zukunft fördert. Als eine Agentur der EU unterstützt die ETF unmittelbar das auswärtige Handeln der Union und trägt zur Verwirklichung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bei.

Durch die Umsetzung der Strategie im Zeitraum 2022-2024 möchte die ETF die EU auf globaler Ebene bereichern und zu einer Ressource werden, die Investitionen der EU in Humankapital, den politischen Dialog, Finanzierungsprogramme sowie den Wissensaustausch fördert. Sie wird mit der Europäischen Kommission zusammenarbeiten, um die strategischen Auswirkungen der EU-Mittel zugunsten der Partnerländer zu verstärken, und dabei den Schwerpunkt auf die Nachhaltigkeit von Reformen, die Förderung einer grünen Wirtschaft und die digitale Transformation legen.

Aufbauend auf ihrem regelmäßigen Austausch mit verschiedenen thematischen und geografischen Dienststellen der Europäischen Kommission und ermutigt durch die Stellungnahme der Kommission wird die ETF weiter auf die gemeinsamen Ziele der EU für Europa in der Welt und die internationale Dimension der Agenda der EU für neue Kompetenzen hinarbeiten, einen Mehrwert und Synergien mit verschiedenen EU-Programmen anstreben sowie Möglichkeiten zur Arbeit in anderen als den derzeitigen Partnerländern oder zur Beteiligung an neuen vorrangigen Themenbereichen nutzen, um auf einschlägige Anfragen zu reagieren.

Während die ETF ihre geografische Reichweite weiterhin auf die Nachbarschaft der EU und Zentralasien konzentrieren wird, werden sich ihre Prioritäten an die Veränderungen in der Welt anpassen. Die ETF wird die Wirkung ihrer Maßnahmen und die Reichweite ihres Fachwissens in Partnerschaft mit den Kommissionsdienststellen, anderen EU-Agenturen, internationalen Organisationen und Entwicklungsgesellschaften erhöhen, um sich den Herausforderungen und Chancen für die Humankapitalentwicklung in anderen Teilen der Welt, einschließlich Afrika, zu stellen. Im Rahmen der neu angenommenen Instrumente der Kommission und im Geiste des Konzepts „Team Europa“ wird die ETF ihre Zusammenarbeit mit den EU-Mitgliedstaaten verstärken, die Humankapitalentwicklung in Partnerländern unterstützen und internationale Finanzinstitutionen (IFI) in „Policy first“-Investitionen in die Humankapitalentwicklung einbinden.

Der brutale Schock der COVID-19-Pandemie hat den Status quo erschüttert und eine unberechenbare Lage verursacht. Er hat die Arbeitsmärkte und den Arbeitsplatz tief greifend beeinflusst und erfordert neue Qualifikationen, damit alle Betroffenen Chancen bestmöglich nutzen und gleichzeitig neu auftretende Risiken mindern können. Außerdem hat er einen Anreiz für Länder geschaffen, ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie des Arbeitsmarkts zu reformieren, um weiterhin auf sozioökonomische Bedürfnisse reagieren zu können, die Krisenresistenz zu erhöhen und zu umfassenden, offenen und flexiblen Systemen des lebenslangen Lernens überzugehen. Um flexibel auf die anhaltende Krise reagieren zu können, sieht der Arbeitsplan der ETF für 2022 eine Unterstützung der Länder beim Wiederaufbau vor, indem diesen Veränderungen durch mittel- bis langfristige politische Reformen Rechnung getragen wird. Hierzu werden andere Entwicklungen wie der technologische Wandel, die Ökologisierung der Wirtschaft, demografische Faktoren und Migration integriert.

Im zweiten Jahr der Umsetzung ihres mehrjährigen Arbeitsplans wird sich die ETF weiterhin darauf konzentrieren, ihre Kerndienstleistungen als Wissenszentrum zu erbringen, Systeme der

Humankapitalentwicklung zu überwachen und zu bewerten sowie sinnvolle politische Beratung anzubieten. Sie stützt sich dabei auf acht thematische Schwerpunktbereiche, ein innovatives, kreislaforientiertes Organigramm und ein breites Spektrum externer Partner.

Nicht zuletzt wird sich die ETF als Organisation weiter entwickeln, um das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten, digitale Reife zu erreichen und umweltfreundlicher zu werden.

Cesare Onestini  
Direktor der ETF

# JAHRESARBEITSPROGRAMM 2022

## Zusammenfassung

Das Jahresarbeitsprogramm 2022 betrifft das zweite Jahr der Umsetzung der neuen ETF-Strategie 2027. Die Strategie setzt einen ganzheitlichen Ansatz der Humankapitalentwicklung und des lebenslangen Lernens voraus und wird durch die Grundsätze der Partnerschaft und Differenzierung unterstützt. Drei strategische Zielsetzungen werden in einer kohärenten Interventionslogik für den Zeitraum 2021-2027 festgelegt.

Durch die verschiedenen Arbeitsprogramme in dem von der ETF-Strategie 2027 abgedeckten Zeitraum wird die ETF zu den ehrgeizigen Zielen der Europäischen Kommission beitragen, insbesondere mit der fünften Priorität (Ein stärkeres Europa in der Welt). Hierzu wird sie ihre Partnerländer dabei unterstützen, Strategien für lebenslanges Lernen zu verfolgen, um ihr Humankapital zu entwickeln und – sofern für die Bandbreite der Qualifikationen erforderlich – den Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft und Gesellschaft zu begünstigen, den digitalen Wandel in der allgemeinen und beruflichen Bildung voranzutreiben, das Augenmerk auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Gleichstellung aus anderen Gründen zu richten und einen besonderen Schwerpunkt auf die Rolle von Kompetenzen bei der Bekämpfung der grundlegenden Ursachen der Migration zu legen. Aktivitäten in Bezug auf die Relevanz von Kompetenzen und deren frühzeitige Erkennung zielen darauf ab, die Kompetenzerfordernisse der Wirtschaft und Gesellschaft zu identifizieren, um die Angebotsseite darüber zu informieren, wie den natürlichen Personen die benötigten Kompetenzen für den Wandel zu einer grünen und digitalisierten Wirtschaft vermittelt werden können. Ein besseres Wissen im Bereich der Humankapitalentwicklung wird Impulse für Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräftemobilität und Migration geben, um die Abwanderung hoch qualifizierter Kräfte zu verhindern und Lösungen zu finden, die für Entsende- und Aufnahmeland wie auch für Einzelpersonen von Vorteil sind. Beiträge zur Umschulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte werden Investitionen und Beschäftigung fördern.

Infolge der gestiegenen Nachfrage nach Unterstützungsleistungen der ETF während der COVID-19-Pandemie und ihrer Auswirkungen auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen setzt die ETF verstärkt auf Folgendes:

- Qualität des Lernens, neue Lehr- und Lernmethoden, einschließlich Erwachsenenbildung, sowie Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften;
- aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs und zur Entwicklung neuer Instrumente und Methoden für die Steuerung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt;
- Zusammenarbeit innerhalb der Sektoren und zwischen Interessenvertretern zur Förderung von Exzellenz in den Bereichen Kompetenzentwicklung, Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit durch allgemeine und berufliche Bildung.

Darüber hinaus hat die ETF in allen ihren Tätigkeitsbereichen ihre vier bereichsübergreifenden Dimensionen verstärkt:

- **Ökologisierung:** Die ETF stellt sicher, dass die Auswirkungen der Ökologisierung auf die Kompetenzanforderungen, Qualifikationen und Kompetenzentwicklung berücksichtigt werden und

der „grüne“ Faktor in ihre Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft und Gesellschaft in voller Übereinstimmung mit der externen Dimension des europäischen Grünen Deals und der globalen Agenda der EU einbezogen wird.

- **Geschlechtergleichstellung:** Die ETF gewährleistet eine stärkere und kontinuierliche Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Gleichstellung aus anderen Gründen bei ihrer Arbeit im Einklang mit dem Europäischen Konsens über die Entwicklungspolitik und dem GAP III. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Beseitigung struktureller Ungleichheiten im Bereich der Humankapitalentwicklung, auch in der Aufbauphase nach der COVID-19-Krise.
- **Digitalisierung:** Die ETF wird ihre Unterstützung für die Länder und Bürger verstärken, indem sie sich auf die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Anforderungen und Entwicklung von Kompetenzen sowie auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Dynamik konzentriert.
- **Migration:** Die ETF legt den Schwerpunkt auf die Rolle von Kompetenzen bei der Bekämpfung der grundlegenden Ursachen der Migration sowie bei der Unterstützung von Fachkräftepartnerschaften und Arbeitskräftemobilität im Rahmen der EU-Politik der Mobilität der Arbeitskräfte und Migration.

Die drei strategischen Ziele und die zugeordneten Tätigkeitsbereiche für 2022 sind nachstehend aufgeführt. Der Umsetzungsmechanismus und die damit verbundenen Ergebnisse werden, wie in der Strategie 2027 vorgesehen und in Abschnitt 1.7 näher erläutert, mit den übergeordneten Kerndienstleistungen Wissenszentrum, Überwachung und Bewertung sowie politische Beratung verknüpft. Synergien dürften die Qualität wechselseitig verbessern.

Relevanz von Kompetenzen und frühzeitige Erkennung der Kompetenzerfordernisse <sup>1</sup>	Entwicklung und Validierung von Kompetenzen	Leistungsfähigkeit und Qualität der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Analyse der Kompetenzerfordernisse</li> <li>■ Aktive Arbeitsmarktpolitik und Übergangsmethoden</li> <li>■ Modernisierung von Qualifikationen und Einrichtung von Qualifikationssystemen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Modelle zur Vermittlung beruflicher Spitzenqualifikationen</li> <li>■ Innovatives Lehren und Lernen</li> <li>■ Verpflichtung von Unternehmen zur Kompetenzentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Strategien im Bereich des lebenslangen Lernens und Systemwechsel</li> <li>■ Qualitätssicherung und Governance-Mechanismen</li> </ul>

<sup>1</sup> Entsprechend dem Prinzip der mehrjährigen Interventionslogik ist die Validierung von Kompetenzen Teil des zweiten Ziels, während aus operativen Gründen einige damit verbundene Tätigkeiten (insbesondere VNFIL) zusammen mit dem Gesamtprojekt zu Qualifikationen Bestandteil von Projekt 2.3 sind.

Die Maßnahmen sind in 28 EU-Nachbarländern geplant (die ETF hat 2018 die Zusammenarbeit mit Libyen mit Vorbereitungen für die fünfte Runde des Turin-Prozesses und Unterstützung für die EU-Delegation wieder aufgenommen). Sofern die Umstände es zulassen, wird diese Zusammenarbeit 2022 fortgeführt. Im Rahmen eines Konsultationsprozesses wird die Relevanz von Maßnahmen direkt mit den Partnerländern auf der Grundlage eines differenzierten Ansatzes erörtert. In Syrien<sup>2</sup> sind derzeit keine Tätigkeiten vorgesehen. Im Jahr 2022 wird die ETF zudem ihren Ansatz für die Arbeit in einem fragilen Kontext, wie er bei oder nach Konflikten und anhaltenden Krisen besteht, weiter ausbauen.

Im Jahr 2022 wird sich die ETF, ermutigt durch die Stellungnahme der Kommission, weiterhin an neuen vorrangigen Themenbereichen beteiligen und auf Ersuchen der Europäischen Kommission themenbezogenes Fachwissen bereitstellen, um neue Prioritäten der EU bei der Zusammenarbeit mit der Afrikanischen Union und anderen geografischen Regionen oder Ländern zu unterstützen.

## Annahmen

Das vorgeschlagene Arbeitsprogramm für 2022 wurde unter Berücksichtigung der bestehenden Risiken auf Makroebene geplant und basiert auf folgenden Annahmen:

- Das äußere Umfeld in den meisten Partnerländern bleibt gesellschaftlich und politisch (relativ) stabil.
- Die institutionellen und politischen Schwerpunkte in den einzelnen Partnerländern liegen weiter auf der Humankapitalentwicklung und den sozioökonomischen Politikreformprozessen.
- Das Netzwerk der wichtigsten Interessenvertreter in den Partnerländern bleibt relativ stabil.
- Die ETF passt ihre Form der Programmabwicklung im fragilen Kontext, wie er bei oder nach Konflikten und anhaltenden Krisen besteht, ggf. an.
- Die ETF verfügt über eine agile Planung zur Neuzuweisung von Ressourcen, um zeitnah, flexibel und mit hoher Qualität und Relevanz auf Anfragen der Kommission und der EU-Delegation zu reagieren.<sup>3</sup>
- Die ETF passt ihre Form der Programmabwicklung an, um die Beschränkungen durch die COVID-19-Pandemie und deren Auswirkungen mit digitalen und sonstigen Mitteln zu überwinden.
- Die ETF hat geeignete Maßnahmen getroffen, um die Fortsetzung der Telearbeit zu gewährleisten, falls die Rückkehr in die Büroräume verzögert oder verhindert wird.

---

<sup>2</sup> Im Einklang mit den bilateralen Beziehungen zwischen der EU und Syrien: [Syrien | Europäische Nachbarschaftspolitik und Erweiterungsverhandlungen \(europa.eu\)](#).

<sup>3</sup> Ungeachtet des agilen Planungsansatzes der ETF hängt Flexibilität von mehreren Faktoren ab, einschließlich der Aktualität der Anfrage, der Relevanz der Anfrage für die Wissensbasis der ETF, der Verfügbarkeit von themenbezogenem Fachwissen usw.