



SKILLS FORECASTING
REVERTING NEGATIVE TRENDS IN
SKILLS AND JOBS MATCHING

**Prognoziranje vještina
potrebnih na tržištu rada**

Skills forecasting

**Predvidevanje veščin
potrebnih na trgu dela**

Qualifikationsbedarfsprognosen

With financial support
from the European Union



A project implemented
By the Contractor



Partners



This project is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission. It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-28, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>

"The sole responsibility for above communication lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein."

Ovaj projekt financira se iz Europskog programa zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost – PROGRESS (2007-2013). Provodi ga Europska komisija. Program Zajednice za zapošljavanje i socijalnu solidarnost - PROGRESS uspostavljen je za razdoblje od 2007. do 2013. godine u svrhu pružanja potpore ostvarivanju ciljeva EU na području zapošljavanja, socijalne uključenosti i jednakih mogućnosti, te pridonosi ostvarenju ciljeva Europske strategije 2020 u tim područjima. Sedmogodišnji program je usmjeren na sve dionike koji mogu doprinijeti kreiranju učinkovitih zakona i politika zapošljavanja i socijalne uključenosti u zemljama EU-28, EFTA-EEA i zemljama kandidatkinjama i potencijalnim zemljama kandidatkinjama.

Za više informacija pogledajte : <http://ec.europa.eu/progress>.

"Sadržaj ovog projekta isključiva je odgovornost nositelja projekta i ni na koji način ne odražava gledišta Europske unije."

SKILLS FORECASTING

– Eine Möglichkeit die negativen Entwicklungen hinsichtlich der Anpassung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen umzukehren

1.KONZEPT: Prognose zum Qualifikationsbedarf und ihre Entwicklung in der EU

In der globalen Wirtschaft kann von einer immer größeren Bedeutung von Prognosen zum Qualifikationsbedarf ausgegangen werden, da Humankapital eine Schlüsselressource des Wachstums ist. Dieses ist besonders wichtig in einer Zeit der großen Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Mangel an Fachkräften in vielen hochentwickelten Volkswirtschaften. Im Licht der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist es entscheidend, das Gleichgewicht zwischen dem Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage am Arbeitsmarkt zu erreichen. Prognosen zum Qualifikationsbedarf ermöglichen es Analysten und Analystinnen sowie Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen den Bedarf des heutigen Arbeitsmarktes an Fachkräften zu prüfen, die zukünftige Fachkräftemängel vorzusehen sowie Strategien und gesetzliche Regelungen zu planen und umzusetzen. Dadurch kann ein Beitrag dazu geleistet werden, potenzielle Mängel an Fachkräften zu korrigieren. Konkret hilft es: I) Nachfrage vorzusagen und/oder das Ausmaß des Fachkräftemangels und Missverhältnisse einzuschränken, II) Investition zu steuern und zu vermeiden, dass existierende Arbeitsplätze aufgrund von Fachkräftemangel verlorengehen, III) das existierende Angebot der Qualifikationen in den Bildungs- und Ausbildungssystemen und für Arbeitsuchende besser anzupassen und die zuständigen finanzierenden Stellen darüber zu informieren und IV) junge Leute besser über die Berufswahl zu beraten.

Die erste nationale Ebene der europaweiten Prognose zum Qualifikationsbedarf, welche die konsistenten und umfassenden mittelfristigen Projektionen der Beschäftigung und des Qualifikationsbedarfs in Europa bis zum Jahr 2015 und 2020 beinhaltet, wurde im Jahr 2008 von CEDEFOP zusammen mit Europäischen Sector Skills Councils im Online-Instrument „EU-Kompetenzpanorama“, das im Jahr 2012 von der Europäischen Kommission eingeführt wurde, um eine aktualisierte Prognose von Qualifikationsanforderungen und Bedürfnissen des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2020 veröffentlicht. Es soll weiterhin Qualifikationsanforderungen mit Hilfe des Europäischen Monitors für offene Stellen analysieren und die Qualifikationsdiskrepanz und Kompetenznutzung am Arbeitsplatz, durch Umfragen bei Unternehmen, Lernenden, Absolventen und Absolventinnen bewerten.

2. Projektmotivation

Das primäre Ziel des Projektes ist es, das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt besser abschätzen zu können, um die Entwicklung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten durch Prognosen zum Qualifikationsbedarf zu unterstützen. Die Projektleitung hat die Bedeutung des Austauschs von guten praktischen Beispielen in der grenzüberschreitenden Region im Norden Kroatiens, östlichen Slowenien und südöstlichen Österreich erkannt. Dieses Gebiet, obwohl wirtschaftlich sehr vielfältig, hat eine lange Tradition der Zusammenarbeit und einige historische Gemeinsamkeiten. Seit dem Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 hat sich die grenzüberschreitende Arbeitsmigration erhöht, mit erheblichen soziodemografischen Folgen für die lokalen Gemeinden. Zur selben Zeit sind die involvierten Länder unterschiedlich erfolgreich bei der Bewältigung der Krisenauswirkungen und befinden sich in verschiedenen Phasen hinsichtlich der Entwicklung von Prognoseinstrumentarien des Qualifikationsbedarfs und deren Umsetzung.

Österreich wurde als ein Beispiel der guten Praxis ausgewählt, deren Praktiken erfolgreich in der kroatischen und slowenischen Grenzregion (Gespanschaft Medimurje und Podravje Region) realisiert werden könnten. Unser Projekt umfasst als einen wichtigen Schritt die erstmalige Einführung einer fortgeschrittenen Methode der Prognose des Qualifikationsbedarfs in Kroatien. Die Ergebnisse werden in weitere Folge zwischen den Ländern ausgetauscht, damit gemeinsame Trends identifiziert werden können. Besonders wichtig sind Migrationstrends Berufstätiger im Bereich „grüner“, „weißer“ und „digitaler“ Arbeitsplätze, da die österreichische Wirtschaft in diesen Sektoren hochentwickelt ist und solche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sucht, womit ihre Anzahl in Kroatien und Slowenien reduziert wird.

3. Das Ziel des Projektes

Das Projektziel ist es, zu einem besseren Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt durch die Schaffung eines Prognosesystems für Qualifikationen in der Gespanschaft Medimurje beizutragen. Ein wichtiger Schritt zur Erreichung des Hauptziels ist die Erhebung und detaillierte Analyse der Bildungsergebnisse sowie der Anforderungen des Arbeitsmarktes und die Interdependenzen zwischen diesen Sektoren in den Gebieten Podravje - Slowenien, Steiermark - Österreich und Gespanschaft Medimurje - Kroatien. Da für Kroatien erstmalig ein derartiges Prognosesystems entwickelt wird, ist es sehr wichtig das Bewusstsein der Sozialpartner, Unternehmen und anderen lokalen Akteuren zu stärken und sie auch mit den Möglichkeiten

dieses neuen Werkzeugs des Arbeitsmarktes bekannt zu machen, vor allem für die Erstellung von Programmen und der Entwicklung neuer Ansätze, mit dem Ziel neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

4. Projektpartner

Das kroatische Arbeitsamt, Regionalbüro Čakovec ist eine öffentliche Institution der Republik Kroatien, gegründet mittels Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, mit der Aufgabe einer Problemlösung in Fragen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Das Arbeitsamt hat eine zentrale Rolle bei der Entwicklung des kroatischen Arbeitsmarktes inne, vor allem zur Behebung der Diskrepanz zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Nachfrage, um Vollbeschäftigung zu erreichen.

Aufgaben sind die zielgerichtete Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt durch die Entwicklung einer qualitativ hochwertigen Angebots welches an den Bedürfnissen der Kunden und Kundinnen angepasst ist, und sich auch an den Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen orientiert sowie einer Kooperation mit allen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt.

www.hzz.hr

Die regionale Entwicklungsagentur von Medimurje REDEA d.o.o. ist eine Handelsgesellschaft von der Gespanschaft Medimurje und mit dem Zweck der Bereitstellung einer professionellen Unterstützung der regionalen Entwicklung von Medimurje gegründet. Mit einer strategischen Planung der Entwicklung schafft REDEA eine Grundlage für zielgerichtete Entwicklung der Gemeinden und sichert Voraussetzungen für die Nutzung der Gelder aus den Strukturfonds. Sie arbeitet an der Schaffung eines positiven Geschäftsklimas, Unterstützung der Landwirtschaft und der ländlichen Entwicklung und Förderung der Entwicklung der Humanressourcen als Voraussetzung für die Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit in der modernen Wirtschaft. Die wichtigsten Aktivitäten und Dienstleistungen der Agentur REDEA beziehen sich auf Initiierung und Umsetzung von strategischen Projekten, Unterstützung bei der Identifikation, Ausarbeitung und Umsetzung von Projekten, die aus nationalen und EU-Programmen finanziert werden, Organisation und Durchführung der Ausbildung für den öffentlichen und privaten Sektor sowie Informationen über verfügbaren Unterstützungsprogrammen und Zuschüssen für den öffentlichen Sektor, Unternehmen und Landwirte sowie Landwirtinnen.

www.redea.hr

Das Institut der Synergie zwischen Wissenschaft und Gesellschaft (S3I) ist eine gemeinnützige und nichtstaatliche Institution die der Unterstützung der Forschung in Natur- und Geisteswissenschaften zum Nutzen der Gesellschaft dient. S3I ermöglicht eine neue Generation intellektueller Führungskräfte zum Ausbau von starken Partnerschaften und Synergien zwischen Unternehmen und den Bedürfnissen der Gesellschaft im Allgemeinen.

Das Institut wurde als eine Verbindung zwischen unterschiedlichen Beteiligten an den Prozessen der gesellschaftlichen Entwicklung – Unternehmen, politische Entscheidungsträger und -innen, Bildungsexperten und -innen, Wissenschaftler und -innen, Künstler und -innen usw. – gedacht mit einem gemeinsamen Ziel der Inkubation von neuen Ideen und der Unterstützung von unabhängigem und kreativem Denken.

<http://iszd.hr/>

Das Zentrum für wissenschaftliche Forschung ZWF BISTRA Ptuj hat sich aufgrund seiner bisherigen Bemühungen und Arbeitsergebnisse als national und international anerkannte Einrichtung etablieren können, welche die Bereiche Forschung, Ausbildung und Wirtschaft verknüpft. In der lokalen und weiteren Umgebung wurde es als eine Einrichtung für die Verbindung von lokalen Regierungen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen etabliert, um die lokale und regionale Entwicklung zu beschleunigen und zu unterstützen.

ZWF Ptuj, als die leitende Entwicklungshilfeorganisation und Vermittlung zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor, versucht zu einer gleichwertigen wirtschaftlichen und gerechteren Sozialentwicklung in der Region beizubringen und damit die Voraussetzungen für eine wirksame Wissensführung und -verwaltung auf lokaler und regionaler Ebene zu schaffen. Es fungiert als „eine Organisation, die auf Wissen und Erfahrung gegründet wurde“ und als eine „lernende Organisation“, die einer ständigen Entwicklung und „Veränderungsbeherrschung“ unterzogen ist.

www.bistra.si/

L&R Institut für Sozialforschung in Wien, Österreich ist bereits seit 1990 im Bereich der Sozialforschung aktiv. Die Arbeitsschwerpunkte des Instituts sind Arbeitsmarktpolitik, Gender Mainstreaming, Weiterbildung, berufliche Qualifizierung und Evaluierung von Maßnahmen und Programmen, sowie internationale und nationale Zusammenarbeit auf dem Arbeitsmarkt.

Zu den angebotenen Leistungen von L&R gehören Forschung, Beratung, Netzwerkarbeit, Vorträge, Seminare, Workshops und Konferenzen.

In Zusammenarbeit mit national und international anerkannten Partnerinstitutionen erstellt L&R Sozialforschung Berichte, die schon seit 25 Jahren entscheidungstragenden Stellen dienen.

<http://www.lrsocialresearch.at>

5. Voraussetzungen für die Durchführung des Projekts

Auf der ersten Ebene, nachdem die Zusammenarbeit aller relevanten Partnern aus dem öffentlichen (Regierungsbehörden wie z.B. Ministerien, öffentliche Behörden - die Statistikämter und Arbeitsämter; Arbeitgeber; Forschungseinrichtungen) und dem privaten Sektor (Kammern für Handel und Gewerbe; einzelne Arbeitgeber ; Forschungseinrichtungen) gesichert wurde, gibt es grundlegende infrastrukturelle, technische Voraussetzungen und qualifikationsbezogene Voraussetzungen, die vorgesehen werden müssen. Sie beziehen sich auf die Verfügbarkeit, Relevanz/Verlässlichkeit der Informationen im Zusammenhang mit den Bevölkerungsdaten, Arbeitsmarkt und Wirtschaft und auf Kapazitäten und Bereitschaft der relevanten Partner an den langfristigen Prozessen teilzunehmen. Darüber hinaus, soll eine stabile Finanzierung sichergestellt werden unter Berücksichtigung der kurz-, mittel- und langfristigen Anforderungen des Projektes.

Auf einer Ebene der Datenerfassung, müssen drei wichtige Voraussetzungen in Betracht gezogen werden: I) alle Daten, einschließlich detaillierte Daten über Sektoren müssen den internationalen Standards angepasst werden, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen; II) demografische Informationen über Bevölkerungszahlen und Prognosen nach Alter und Geschlecht müssen detailliert nach Gemeinde präsentiert werden und III) Informationen über Berufs- und Qualifikationsbeschäftigungsmuster nach Bereichen, den Informationen von dem Eurostat European Labour Force Survey entsprechend, müssen geliefert werden. Darüber hinaus muss durch eine Übertragung und Umsetzung von Ergebnissen in Politik und Praxis eine kontinuierliche intersektorale Kommunikation und Sensibilisierung für die Bedeutung der Prognosesysteme zum Qualifikationsbedarf gesichert werden.

6. Projektphasen

Die Projektaktivitäten wurden nach vorgegebenen Stufen implementiert, von denen einige parallel implementiert wurden, mit dem Zweck das übergeordnete Ziel zu erreichen, nämlich die Etablierung eines Modells für die Prognose des Qualifikationsbedarfs.

1) Forschungsdurchführung

Das Ziel der Forschung ist es, vergleichende Daten über Bildungsergebnissen, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach dem Bildungsniveau und dem Beruf zu erheben. Die Forschung teilt sich in eine Sekundärforschung und eine Primärforschung. Die Sekundärforschung ist die erste und grundlegende Stufe mit der wir einen Einblick in die Verfügbarkeit der notwendigen Daten bekommen, was eine Grundlage für die Errichtung und das Funktionieren des Prognosemodells ist. Die Forschung wurde auch parallel in den Partnerländern Slowenien und Österreich durchgeführt. Die erhaltenen Daten sind wichtig, um die Methoden der Prognose, die in Medimurje verwendet werden sollen, zu vergleichen, aber auch um die Richtung der Primärforschung zu bestimmen.

Die Primärforschung hat zur Analyse der technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen für die Einrichtung eines Systems für Prognose des Qualifikationsbedarfs gedient. Sie wurde mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens unter den Unternehmen durchgeführt. Eine Befragung von CEDEFOP über die Qualifikationsbedarfe der Unternehmen diente dabei als Ausgangspunkt und Modell für einen späteren Vergleich.



2) Gegenseitiges Lernen und Austausch von guten Praktiken

Studienaufenthalte in den Partnerländern Slowenien und Österreich wurden mit dem Ziel organisiert, die guten Praktiken für die Errichtung und den Betrieb eines Prognosesystems über den Qualifikationsbedarf zu übernehmen. Beide zweitägige Besuche haben dazu beigetragen, dass alle Partner über den speziellen Hintergrund der Einführung der jeweiligen Prognosemodelle, den angewendeten Methoden aber auch über den Problemen der Durchführung gelernt haben. Wir besuchten Institutionen, die eng mit dem Arbeitsmarkt arbeiten

und haben mit verschiedenen Experten und -innen sowie Forscher und -innen gesprochen. Die Erfahrung aus diesen Studienaufenthalten hat uns besonders in der Definition des Prognosesystems geholfen, hat aber auch unser Bewusstsein für die Bedeutung der Planung des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt als das Schlüsselement der lokalen Entwicklung gestärkt.



3) Einrichtung eines Prognosesystems zur Feststellung von Qualifikationsbedarfen

Die Erstellung eines Prognosesystems zur Feststellung von Qualifikationsbedarfen ist ein wichtiges Endergebnis des Projekts mit dem Ziel, zu einem Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beizutragen, aber auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Das System wurde auf der Grundlage der durchgeführten Studien entwickelt. Da es der Zweck des Systems ist, Entscheidungsträger und Träger der lokalen Politik zu unterstützen, wurden Seminare für die zukünftigen Nutzer und -innen bzw. arbeitsmarktpolitischen Stakeholdern organisiert. Das Ziel der Seminare war die Vorstellung des Prognosesystems als neues Instrument zur Unterstützung bei der Entwicklung von Projekten und Dokumenten sowie zur Planung von Einschreibungsquoten und Bildungsprogrammen.

4) Verbreitung von Informationen

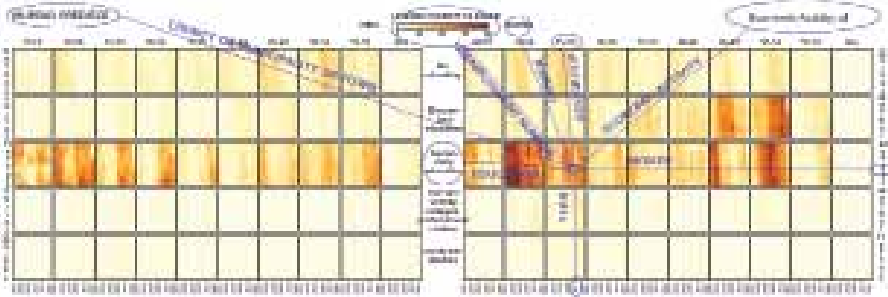
Die Verbreitung von Informationen wurde über den gesamten Projektverlauf durchgeführt mit dem Ziel der Sensibilisierung der zentralen Akteure für die Bedeutung der Planung von Humanressourcen und der Entwicklung von Fertigkeiten als Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. Mit dem Ziel, dass die breite Öffentlichkeit über durchgeführte Aktivitäten aber

auch über neue Erkenntnisse, zu denen wir durch detaillierte Analysen im Rahmen des Projektes gekommen sind, informiert wird, veröffentlicht jeder Partner den Inhalt auf seinen offiziellen Webseiten und lokalen Webportalen. Die wichtigsten Forschungsergebnisse und erhaltene Prognosen über notwendigen Fertigkeiten haben wir auch als eine Serie von interessanten Trends auf dem Arbeitsmarkt der Gespanschaft Medimurje in lokalen Zeitungen für die breite Öffentlichkeit geeignet veröffentlicht. Zusätzlich werden alle Forschungsergebnisse im Rahmen des Projektes in einer Broschüre zusammengefasst, mit dem Ziel Akteure auf dem Arbeitsmarkt und der lokalen Politik bei ihrer Politikentwicklung und -planung zu unterstützen.

Mit dem Ziel der Verbindung und des Ergebnisvergleichs aus dem Projekt mit der nationalen Ebene aber auch weiter wird eine Transnationale Konferenz organisiert, die Fachleute des Arbeitsmarkts aus Kroatien, Slowenien und Österreich zusammenbringen wird.

7. Projektergebnisse

Es gibt zwei Ebenen von Projektergebnissen, die wichtig für die Erfassung von Potenzialen und weiteren Voraussetzungen für die Entwicklung der vorausgesagten Fertigkeiten sind: I) ein aktuelles System der kurzfristigen Voraussage und II) Forschungsergebnisse der Unternehmensbefragung, welche ihre Arbeitserfahrungen und Pläne und Vorstellung von erforderlichen Fertigkeiten in der Zukunft umfassen. Die Projektwebsite bietet einen Einblick in die interaktive Visualisierung von statistischen Daten. Die präsentierten Daten umfassen Statistik über demographische Struktur der Gespanschaft Medimurje, Bildungsstruktur, Gehälter und Arbeitslosigkeit. Die Daten über Arbeitslosigkeit werden von mehreren Parametern, die das Verständnis von den Arbeitslosigkeitstrends sehr einfach machen, vorgestellt. Auf der untenstehenden Abbildung gibt es Hinweise, wie man solche Daten liest: das Diagramm wurde im Hinblick auf die wirtschaftlichen Aktivitäten für die Gemeinde, die Stadt oder die ganze Gespanschaft Medimurje erstellt, mit jedem Feld gefärbt in Übereinstimmung mit der Legende über die Beschäftigungszahl. Die Position des Feldes zeigt zusätzliche Parameter beobachtet für die Arbeitslosigkeitstrends: Jahr und Monat im Jahr, und Alter und Bildungsniveau von den Arbeitslosen.



Die zweite Ebene der Projektergebnisse bezieht sich auf die Umfrage bei den Unternehmen über von diesen vorausgesagte nachgefragte Fertigkeiten. Die Analyse basierte auf einem Sample von 245 Befragten. Die Grundlage dieser Umfrage war die Unternehmensumfrage, die traditionell von dem Kroatischen Arbeitsamt auf Jahrebasis implementiert ist. Diese primäre Umfrage umfasst folgende Abschnitte und stellt das Modul 1 in unserer Umfrage über vorausgesagten Fertigkeiten dar:

1. Arbeitgeberstruktur in dem Sektor
2. Einstellung im vorigen Jahr
3. Veränderungen in der Struktur der Einstellung im vorigen Jahr
4. Die Struktur der neuen Einstellung
5. Schwierigkeiten bei der Einstellung
6. Einstellungsformen – Suche nach neuen Arbeitskräften
7. Mangelberufe
8. Geplante Einstellung im nächsten Jahr
9. Struktur der geplanten Einstellung nach der Größe und dem Sektor des Unternehmens
10. Regionale Verteilung der geplanten Einstellung
11. Struktur der geplanten Einstellung nach Bedarf und der langfristigen Einstellung nach der Größe und dem Sektor des Unternehmens
12. Geplante Einstellung nach den Berufen
13. Geplante Einstellung nach dem Bildungsniveau und den erforderlichen Kompetenzen
14. Erwartete Veränderungen in der Zahl der Berufstätigen im nächsten Jahr
15. Erwartete Veränderungen in der Zahl der Berufstätigen nach Gespanschaften/Regionen
16. Gründe für Beschäftigungsrückgang
17. Eigenschaften der potentiellen überschüssigen Arbeitskräfte
18. Berufe der potentiellen überschüssigen Arbeitskräfte

Modul 2 (über allgemeine Fertigkeiten) und Modul 3 (über berufsspezifische Fertigkeiten) wurden durch die Anpassung der CEDEFOP-Umfrage gemacht, die im Benutzerhandbuch zur Entwicklung der Arbeitgeberumfrage über Qualifikationsbedarf im 2013 präsentiert wurde. Der zweite Modul besteht aus neun Fragen über professionelles Training, dem die Beschäftigten im vorigen Jahr unterzogen waren, sowohl dem internen Training als auch dem Training, das von anderen Akteuren organisiert wurde. Es fragt auch nach drei häufigsten Berufen und nach dem durchschnittlichen Bildungsniveau, das für diese Berufe erforderlich ist. Das Alter und die professionelle Struktur sind auch Teil dieses Moduls, gefolgt von einer Reihe von Fragen über die Wichtigkeit der spezifischen allgemeinen Fertigkeiten und das vorhandene Niveau dieser Fertigkeiten seitens der derzeit in Beschäftigung Stehenden. Das dritte Modul orientierte sich an Trends in der Wichtigkeit von berufsspezifischen Fertigkeiten, und Maßnahmen, die von den Unternehmen durchgeführt wurden, um die Erwerbung von Fertigkeiten von den Beschäftigten zu verbessern.

Die ersten Forschungsergebnisse zeigten, dass in der Mehrheit der Unternehmen keine Beschäftigten im vorigen Jahr an einem Training teilgenommen haben. Die Unternehmen, deren Arbeitnehmer an einem Training teilgenommen haben, meldeten am häufigsten bis zu zehn solche Arbeitnehmer im vorigen Jahr, sowohl wenn es um internes Training als auch um das Training, das von anderen Akteuren organisiert wurde, geht. Wenn man nach dem erforderlichen Bildungsniveau der drei wichtigsten Berufe in ihren Firmen gefragt wurde, sagte die Mehrheit von Unternehmen es sei berufliche Sekundarausbildung (variierend von 57,1% für den ersten Beruf bis 45,8% für den dritten Beruf). Das Alter von Arbeitnehmern zeigte ziemlich geringen Prozentsatz der jungen Arbeitnehmer in der Gespanschaft Medimurje – 34,9% der Arbeitgeber berichteten keinen Arbeitnehmer jünger als 30 in ihrem wichtigsten Beruf zu haben. 20,6% haben nur einen und 11,8% haben nur zwei, während weitere 17,6% 3-5 Arbeitnehmer jünger als 30 haben. Wenn man nach den Schwierigkeiten der Einstellung von Arbeitnehmern mit erforderlichen Fertigkeiten in drei wichtigsten Berufen fragte, variierten die Antworten der Arbeitgeber von 19,2%, die Schwierigkeiten beim ersten Beruf, bis 18,3% beim zweiten und 10,8% beim dritten Beruf hatten.

In Bezug auf allgemeine Fertigkeiten sind die Ergebnisse sehr interessant und sie identifizieren die wichtigsten Fertigkeiten für die drei wichtigsten Berufe, die Arbeitgeber genannt haben. Hier werden wir nur die Wichtigkeit der Fertigkeiten, die mit dem ersten Beruf im Zusammenhang stehen, vorstellen. *Gruppenarbeit* scheint die wertvollste Fertigkeit zu sein, weil sie von 75,7% der Befragten anerkannt wurde. *Beachtung und Verständnis von Anweisungen, Handbüchern und Berichten* war anerkannt als sehr wichtig von 68,5% der Arbeitgeber, während *Schreiben von solchen Anweisungen, Handbüchern und Berichten* als weniger wichtig anerkannt wurde – von 45,8%

der Befragten. *Verständnis von numerischen und statistischen Informationen* bekam Aufmerksamkeit von 39,1% der Arbeitgeber, und *Problemlösung, die mindestens eine halbe Stunde des sorgfältigen Nachdenkens braucht*, von 40,2%.

Es ist interessant zu bemerken, dass nur 18,3% der Arbeitgeber *Kommunikation in Fremdsprachen* als sehr wichtig bewerten, was mit der Wirtschaft in der Gespanschaft Medimurje, die noch immer eng nur mit dem nationalen Markt verbunden ist, im Zusammenhang steht. Festreden und Präsentationen werden vom höheren Prozent anerkannt – 31,4%, während *Fähigkeit vom Wissenstransfer durch das Unterrichten* sehr geschätzt von 51,5% der Arbeitgeber wird. Eine sehr wichtige Komponente, die bei dem Management der Produktionsprozesse hilft – *unabhängiges Entscheidungstreffen* wird von 55,2% der Befragten geschätzt. Eine zusammenhängende Aufgabe – *Entscheidungstreffen beim Management von menschlichen, finanziellen und anderen Ressourcen* – wird deutlich weniger anerkannt (nur von 28,5% der Arbeitgeber).

Manuelle Fertigkeiten wie Reparatur oder Zusammenstellung von verschiedenen Produkten werden sehr geschätzt von 28,3% der Befragten. *Lernen mit neuer Ausrüstung oder Materialien zu arbeiten* ist sehr wünschenswert für 66,5% der Befragten, was auf die Basis der Orentation bei der Produktion und Herstellung in der Gespanschaft Medimurje hinweist. *Verwendung von neuen Gewohnheiten im Reduzieren der Nutzung von natürlichen Ressourcen, Energie und Wasser* wird von 24,3% anerkannt und ähnliche Praktiken im Feld der *Verminderung der Umweltverschmutzung und Verlust der Artenvielfalt* von 41,2% der Arbeitgeber. Auf der anderen Seite, *Lernen über neue Ideen, Methoden und Techniquen* wird mehr geschätzt – von 54,4% der Befragten.

Computerbezogene Fertigkeiten verdienen eine besondere Aufmerksamkeit, weil sie nationalen und regionalen Unternehmen ermöglichen können, auf dem globalen Markt mit kompetenterer Personalwirtschaft und neuen Produkten zu konkurrieren. Wenn man das in Betracht nimmt, ist es überraschend, dass 28,8% der Arbeitgeber keine Computerkenntnisse, 26,3% nur Grundkenntnisse, 24,6% mittleres Niveau (Kenntnisse von Microsoft Office zum Beispiel), 15,8% Fertigkeiten von Datencomputing und Analyse und nur 4,6% fortgeschrittenes Niveau (Programmierkenntnisse) erfordern.

In Bezug auf die Bildungsstruktur der zukünftigen Arbeitskraft in Medimurje gibt es einen starken Trend zur größeren Beteiligung von Schülern aus reicheren Gemeinden in der Sekundarstufe der Allgemeinbildung (Gymnasien), während der Besuch der Berufsschule ständig sinkt. Aus dem taktischen Standpunkt ist das ein unerwünschter Trend wegen der strategischen Ausrichtung der Gespanschaft in die Richtung der Produktion von Waren und Dienstleistungen. Außerdem, dieser Trend weist auf die Segregation auf der

Grundlage des sozio-ökonomischen Status hin und trägt weiter zur sozialen Reproduktion und begrenzten Mobilität unter Generationen bei. Eine kleine Region wie Gespanschaft Medimurje sollte die Verschwendung von Talenten durch Schüleranleitung zur allgemeinen Bildung nicht erlauben, besonders wenn man Anforderungen der heutigen Wirtschaft und deren Aussichten in dieser Region beachtet. Man muss noch erwähnen, dass die präsentierten Ergebnisse über Nachfrage nach Fertigkeiten in Übereinstimmung mit der heutigen Orientation der Gespanschaft Medimurje auf arbeitsintensive Produktion, die Identifikation dieser Region als potentiell nützlich für IT, grüne und weiße Technologien – ein des strategischen Ziels der Gespanschaft belasten können, sind.

8. Auswirkungen des Projekts (kurfristig und langfristig)

Einer elementaren kurzfristigen Vorteile des Projekts steht im Zusammenhang mit der Schaffung einer Kommunikations- und Austauschplattform von Erfahrungen im Feld der Prognose von nachgefragten Qualifikationen und Fertigkeiten und deren Anwendung für die aktive Arbeitsmarktpolitik. Weiters wird eine verstärkte Beteiligung von den Sozialpartnern, der Wirtschaft und anderen wichtigen Akteuren bei der Schaffung wirksamer Maßnahmen und Programmen erwartet, die auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen orientiert ist, besonders im Feld von ICT sowie so genannten „grünen“ und „weißen“ Beschäftigungsbereichen. Gegenseitiges Lernen und der Austausch der guten Praxis soll zudem die Kooperation zwischen allen wichtigen Akteuren verbessern, um neue Lösungen in Politik und Fortschrittslenkung der Region zu adaptieren. Auf der Ebene der Systemlösungen gibt es schon einen konzipierten Computercode für eine kurzfristige Arbeitsmarktprognose und die ersten Ergebnisse versprechen nützlich für sehr verschiedene Gruppen der Akteure zu sein.

Langfristige Vorteile des Projekts beziehen sich auf das Erforschen der Zusammenhänge zwischen den Bildungsergebnissen und Arbeitsmarktanforderungen unter Einbeziehung derzeitiger Ungleichgewichte hinsichtlich Arbeitsmarktnachfrage und -angebot, zur Unterstützung der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten. Damit man dieses Ziel langfristig erreicht, muss der zurzeit entwickelte Computercode in Zukunft entlang neuer Indikatoren angepasst werden, um mittlere und langfristige Prognose zu ermöglichen. Das System für die Planung der Fertigkeiten, das auf diese Weise errichtet wird, wird ein Schritt weiter in unserem Bemühen sein, die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu

überbrücken und die Wirtschaft dabei zu unterstützen neue marktfähige Lösungen einzuführen.

9. Voraussetzungen für Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit eines Systems zur Prognose von zukünftigen Qualifikationen hängt von der Zusammenarbeit der Akteure auf dem Arbeitsmarkt auf der lokalen und nationalen Ebene und der Verfügbarkeit und Aktualität der Aktualisierung von Datenbanken (Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, wirtschaftliche Entwicklung...) ab. Eine der Voraussetzungen der Zusammenarbeit wird durch das Einsetzen des Systems für Fertigkeitenprognose in den Aktionsplan der Lokalen Partnerschaft für Einstellung in der Gespanschaft Medimurje, die alle relevanten Akteure auf dem Arbeitsmarkt zusammenbringt, gesichert. Zudem wurde in den Seminaren im Rahmen des Projektes das Prognosesystem als ein Mittel vorgestellt, welches bei der Vorbereitung von Entwicklungsdokumente und öffentlichen Politiken unterstützt. Auf diese Weise wird sich das Bewusstsein über die Wichtigkeit der systematischen Planung und ihrer Auswirkung auf die lokale Entwicklung verstärken und es ist ein wichtiger Link zu der nationalen Ebene der Prognose von Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und ein Vergleich auf der EU-Ebene geschaffen.

Projektpartner werden weiter zusammenarbeiten und Informationen über Trends auf dem Arbeitsmarkt austauschen mit dem Ziel, das System zu fördern, neue Lösungen bei der Schaffung der öffentlichen Politiken zu adaptieren und zu Fortschritten in der Region beizutragen.

Das System wird durch regelmäßige Aktivitäten der kroatischen Partner im Rahmen ihrer Institutionen finanziert und soll durch EU-Projekte weiterentwickelt werden.

