

ZUSAMMENFASSUNG DES EMPFEHLUNGSBERICHTS FÜR POLITIK UND PRAXIS



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----|
| 1. Einführung | 3 |
| 2. Methodik | 5 |
| Desk Research / Vergleichende Analyse | 5 |
| Vergleichende Analyse 1 | 7 |
| Vergleichende Analyse 2 | 7 |
| Vergleichende Analyse 3 | 8 |
| Vergleichende Analyse 4 | 8 |
| FOKUSGRUPPEN | 10 |
| 3. Empfehlungen auf politischer Ebene | 14 |
| Empfehlungen für die Politik im Berufsbildungssystem: | 14 |
| Empfehlungen für Maßnahmen, die sich an junge Arbeitnehmende richten: | 16 |
| Empfehlungen für Richtlinien, die auf CPD-Rahmenwerke für Berufsbildungsanbieter abzielen: | 19 |
| Empfehlungen für Wohlfahrtspolitiken: | 22 |
| Empfehlungen für Unternehmen zur Förderung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit: | 24 |
| 4. Umsetzung der Best Practices aus jedem Land | 26 |
| 5. Empfehlungen auf Praxisebene. | 46 |
| 6. Abschluss | 50 |



1. EINFÜHRUNG

Diese Zusammenfassung des **Empfehlungsberichts für Politik und Praxis** soll politische Entscheidungsträger:innen und Praktiker:innen in ganz Europa dabei unterstützen, das BE-WELL-Modell zu übernehmen, um das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit junger Arbeitnehmenden zu fördern. Das steht in direktem Zusammenhang mit unserem Projektziel: die Berufsbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen und zur Innovation in der Berufsbildung beizutragen. Der Empfehlungsbericht ist eines der Kernergebnisse von Arbeitspaket 4 im Rahmen des Erasmus+-Projekts „BE-WELL: Smartphone-Lernmöglichkeiten zur Förderung des Wohlbefindens junger Arbeitnehmenden.“ (Projekt Nr. 2022-1-ES01-KA220-VET-000086525), das mit finanzieller Unterstützung des Erasmus+-Programms der Europäischen Kommission kofinanziert wird.



In dem Empfehlungsbericht wird beschrieben, wie wichtig es ist, einerseits junge Arbeitnehmende am Arbeitsplatz nach der Pandemie stärker zu unterstützen, indem wir ihnen eine Reihe gezielter Mikrolern- und Selbsthilferessourcen zur Verfügung stellen. Diese sollen ihnen dabei helfen, ihre psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden in diesen unsicheren Zeiten zu bewältigen. Andererseits ist es wichtig, Berufsbildungsfachleute in unseren Netzwerken und darüber hinaus dabei zu unterstützen, ihre praktischen Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen, um die Mikrolerntheorie in die Gestaltung und Präsentation von Lernmöglichkeiten für Lernende in der Wirtschaft, insbesondere für junge Arbeitnehmende, zu integrieren.

Es gibt viele Maßnahmen im Zusammenhang mit der aktuellen Regulierungslandschaft und den Szenarien, die in diese Richtung drängen. In diesem komplexen Prozess wird vorgeschlagen, der Ausbildung von Berufsbildungsfachleuten und Pädagog:innen, die mit jungen Arbeitnehmenden arbeiten und deren Aufgabe es ist, deren Lernen zu erleichtern, mehr Aufmerksamkeit zu schenken, um die psychischen Fähigkeiten der Arbeitnehmenden zu fördern.

Um unser Ziel zu erreichen, einen Rahmen für politisches Lernen und Empfehlungen zu definieren, haben wir uns mit diesen Fragen in einer vergleichenden Analyse und Fokusgruppen in sieben verschiedenen Ländern (Spanien, Österreich, Irland, Portugal, Bulgarien, Griechenland und Zypern) befasst, um eine ausgewogenen BE-WELL-Ansatz zur Förderung des Wohlbefindens junger Arbeitnehmenden zu bieten, der von anderen Berufsbildungsangeboten übernommen und durch arbeitsplatzbezogene Lernprogramme in anderen Regionen und Kontexten umgesetzt werden kann.

Die Partnerschaft hat über die Auswirkungen reflektiert, die das BE-WELL-Projekt in ihrem nationalen Kontext hatte. Sie hat Berufsbildungsfachleute in Fokusgruppen einbezogen, um ihr Engagement im Projekt zu überprüfen und praxisbezogene Empfehlungen vorzubringen. Außerdem hat sie den BE-WELL-Ansatz zur Verbesserung der Fähigkeiten junger Arbeitnehmenden im Bereich Wohlbefinden als Modell für bewährte Verfahren gefördert.



2. METHODIK

Zur Fertigstellung dieses Berichts wurden von den Partnerorganisationen mehrere wichtige Aktivitäten unternommen, um die Robustheit, Relevanz und Genauigkeit der in diesem Bericht dargelegten Erkenntnisse wie folgt sicherzustellen.

DESK RESEARCH / VERGLEICHENDE ANALYSE

Zur Untermauerung der Empfehlungen auf politischer Ebene führten die Partner die folgenden vergleichenden Analyseforschungsaufgaben durch:

Vergleichende Analyse 1 (Englisch: Comparative Analysis bzw. CA1) – eine vergleichende Analyse zwischen den Partnerländern im Hinblick auf das Berufsbildungsangebot und die Einbeziehung von Programmen, die sich speziell an junge Arbeitnehmende richten.

Vergleichende Analyse 2 (Englisch: Comparative Analysis bzw. CA2) – eine vergleichende Analyse zwischen den Partnerländern zur Untersuchung nationaler Programme, die darauf abzielen, Berufsbildungsanbieter bei der Aktualisierung ihrer digitalen und pädagogischen Fähigkeiten zu unterstützen, um das Berufsbildungsangebot flexibler und für den Arbeitsmarkt zugänglicher zu gestalten.

Vergleichende Analyse 3 (Englisch: Comparative Analysis bzw. CA3) – eine vergleichende Analyse zwischen Partnerländern zur Untersuchung von Maßnahmen zum Wohlbefinden der Arbeitnehmende auf nationaler Ebene.

Vergleichende Analyse 4 (Englisch: Comparative Analysis bzw. CA4) – eine vergleichende Analyse zwischen den Partnerländern, die die Einstellungen der Unternehmen zur Unterstützung des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit junger Arbeitnehmende untersucht.

Die vergleichenden Analysen 2, 3 und 4 folgen derselben Struktur, wobei die Inhalte in vier Abschnitte unterteilt sind. In der vergleichenden Analyse 1 wurden die Teile A, B und C hinzugefügt, um einen allgemeinen Kontext bereitzustellen. Die Informationen in diesen Teilen gelten als für alle vier



Analysen anwendbar, da sie für die vier Themen relevante Informationen abdecken. Um Wiederholungen zu vermeiden, wurden diese Teile jedoch nur in die vergleichende Analyse 1 aufgenommen. Die enthaltenen Daten wurden beim Verfassen der wichtigsten Ergebnisse für jede Analyse berücksichtigt. Die Abschnitte, die einen umfassenderen Kontext zur Situation in allen Partnerländern lieferten, wurden unter der Überschrift „Allgemeiner Kontext“ organisiert und umfassten die folgenden Informationen:

Teil A. Akteur:innen der Berufsbildung in den Ländern, einschließlich Informationen über Regierungsbehörden und Ministerien, die für die Aufsicht über die Berufsbildung in jedem Land zuständig sind, Bildungseinrichtungen, die Berufsbildungsprogramme anbieten, Qualifikationen und Zertifizierungsstellen, die für die Akkreditierung und Zertifizierung von Berufsbildungsprogrammen und -qualifikationen zuständig sind, an der Berufsbildung beteiligte Ausbildungsanbieter, Finanzierungsmechanismen und regulatorische Rahmenbedingungen für die Berufsbildung.

Teil B. Allgemeine Demografie der Länder, einschließlich Informationen zu Bevölkerungsgröße und Altersverteilung, Bildungsniveau und Alphabetisierungsrate, beschäftigungsrelevante Wirtschaftsindikatoren, Erwerbsbeteiligungsquoten, wichtige Wirtschaftsindikatoren im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden der Arbeitnehmenden, Beschäftigungssektoren und -verteilung.

Teil C. Profile junger Arbeitnehmenden in den Ländern enthalten Informationen zu Altersverteilung, Bildungshintergrund, Beschäftigungsstatus und -sektoren, Beschäftigungstrends bei jungen Menschen, Herausforderungen für junge Arbeitnehmende sowie Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung und zum beruflichen Aufstieg.



Die einzelnen Inhalte der vier Analysen sind wie folgt gegliedert:

VERGLEICHENDE ANALYSE 1

Abschnitt 1. Bestehende Strategien und bewährte Vorgehensweisen im nationalen Kontext umfassen Informationen über wichtige Strategien und Programme zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, die sich an junge Arbeitnehmende richten, Erfolgsgeschichten und Fallstudien zu Strategien und Programmen, die sich an junge Arbeitnehmende richten, sowie zur Beteiligung von Interessengruppen (Regierung, Industrie, Bildungseinrichtungen) an Strategien und Programmen, die sich an junge Arbeitnehmende richten.

Abschnitt 2. Aktuelle Statistiken und Trends umfassen Informationen über die Einschreibung und Teilnahme junger Arbeitnehmenden an Berufsbildungsprogrammen, Beschäftigungsquoten und Ergebnisse.

Abschnitt 3. Wichtige Ergebnisse, Zusammenfassung der wichtigsten Daten und Trends in jedem Land.

Abschnitt 4. Bibliographie

VERGLEICHENDE ANALYSE 2

Abschnitt 1. Bestehende Richtlinien und bewährte Praktiken im nationalen Kontext umfassen Informationen über Rahmenbedingungen für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung (Englisch: Continuous Professional Development bzw. CPD) für Berufsbildungsanbieter und Ausbilder :innen, Schlüsselthemen, die in den letzten zehn Jahren in groß angelegten CPD-Programmen behandelt wurden, und Erfolgsgeschichten durchgeführter CPD-Programme.

Abschnitt 2. Aktuelle Statistiken und Trends, einschließlich Informationen zu CPD-Programmen für Berufsbildungsfachkräfte, die seit 2014 auf nationaler Ebene durchgeführt werden.

Abschnitt 3. Wichtige Ergebnisse, Zusammenfassung der wichtigsten Daten und Trends in jedem Land.

Abschnitt 4. Bibliographie



VERGLEICHENDE ANALYSE 3

Abschnitt 1. Bestehende Richtlinien und bewährte Praktiken aus einem nationalen Kontext, einschließlich Informationen über wichtige Richtlinien zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden, Richtlinien zur Gesundheitsfürsorge und Unterstützung der psychischen Gesundheit, Richtlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Sozialleistungen und Hilfsprogramme für Mitarbeitende, bemerkenswerte Initiativen und Programme, Erfolgsgeschichten und Fallstudien.

Abschnitt 2. Aktuelle Statistiken und Trends umfassen Informationen zu Gesundheits- und Wohlbefindenskennzahlen, zur Work-Life-Balance und zur Arbeitszufriedenheit.

Abschnitt 3. Wichtige Ergebnisse, Zusammenfassung der wichtigsten Daten und Trends in jedem Land.

Abschnitt 4. Bibliographie

VERGLEICHENDE ANALYSE 4

Abschnitt 1. Bestehende Richtlinien und bewährte Vorgehensweisen im nationalen Kontext, einschließlich Informationen zu den **neuesten** Rechtsvorschriften in Bezug auf den Betrieb von Arbeitsplätzen und den entsprechenden Prüfbehörden, Statistiken und andere Daten von Prüfbehörden zu den Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden, Überprüfungsberichte von Arbeitnehmende-/Arbeitnehmendenverbänden zu den Arbeitsbedingungen im letzten Jahrzehnt und Überprüfungsberichte von Arbeitgebendenverbänden zu den Arbeitsbedingungen im letzten Jahrzehnt.

Abschnitt 2. Aktuelle Statistiken und Trends umfassen Informationen zu Richtlinien zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz und zu Beschwerden am Arbeitsplatz.

Abschnitt 3. Wichtige Ergebnisse, Zusammenfassung der wichtigsten Daten und Trends in jedem Land.

Abschnitt 4. Bibliographie





Um eine übermäßige Informationsflut zu vermeiden, wurde eine Seitenbegrenzung pro Abschnitt festgelegt.

Bei der Recherche nach Informationsquellen wurden den Partnerorganisationen empfohlen, vorrangig Fachzeitschriften, offizielle Berichte und seriöse Informationsquellen zu verwenden, die Glaubwürdigkeit von Online-Quellen vor der Aufnahme zu überprüfen, die aktuellsten und relevantesten verfügbaren Daten zu verwenden, sicherzustellen, dass die Quellen mit den spezifischen Zielen der jeweiligen Forschungsaufgabe übereinstimmen, Informationen aus einer Vielzahl von Quellen zu suchen, um verschiedene Perspektiven zu erfassen, und wissenschaftliche, industrielle und staatliche Veröffentlichungen einzubeziehen.



FOKUSGRUPPEN

Um die Auswirkungen des BE-WELL-Projekts auf den nationalen Kontext einer Partnerschaft zu reflektieren, Berufsbildungsfachleute dazu zu bewegen, ihr Engagement im Projekt zu überprüfen und praxisbezogene Empfehlungen vorzubringen, und um den BE-WELL-Ansatz zur Verbesserung der Fähigkeiten junger Arbeitnehmenden zum Wohlbefinden als Modell für bewährte Verfahren zu fördern, wurde die Fokusgruppenmethode eingesetzt.

Das Hauptziel einer Fokusgruppe besteht darin, Ideen, Überlegungen und Vorschläge einer Gruppe von Personen der entsprechenden Zielgruppe zu sammeln und diese dazu aufzufordern, die vier vergleichenden Analyserahmen frei und spontan zu diskutieren, um die aus dem Projekt gewonnenen politischen Erkenntnisse zusammenzufassen.

Im Gegensatz zu anderen Interviewtechniken wird bei Fokusgruppen die Möglichkeit einer „einseitigen“ Interaktion zwischen dem Interviewenden und den einzelnen Befragten ausgeschlossen. Sie verhindern auch, dass das Interview auf starre, kodifizierte Weise abläuft, die durch die Reihenfolge der Fragen in einem Fragebogen vorgegeben ist.

Der Erfolg dieser Methode beruht auf zwei Schlüsselfaktoren: der Aktivierung der Gruppendynamik, bei der die Teilnehmenden an intensiven interaktiven Debatten teilnehmen, und der Fähigkeit der Moderator:innen, die Diskussion zu leiten, sie geordnet und auf die Forschungsziele ausgerichtet zu halten. Die Prämisse ist, dass die Beobachtungen und Bewertungen der Teilnehmenden Reaktionen, Kommentare und Überlegungen anderer auslösen und so eine spontane und intensive Diskussion fördern, die zum Austausch tieferer Erkenntnisse führt. Durch den Einsatz von Fokusgruppen hat die Partnerschaft ein klares Verständnis der Fähigkeiten gewonnen, die Ausbilder:innen in der Berufsbildung benötigen, um junge Arbeitnehmende effektiv bei ihrem Lernen zu unterstützen.



Die Durchführung der Fokusgruppe erfolgte in zwei Phasen.

Rekrutierungsphase:

Jede Partnerorganisation rekrutierte 6–8 Teilnehmende, um eine nicht zu homogene Gruppe aus Berufsbildungsfachleuten zu bilden. Die Proband:innen repräsentierten die Referenzzielgruppe, d. h. Berufsbildungstrainer:innen oder alle, die diese Rolle potenziell anstreben.

Anfangsphasen und Entwicklung:

Nachdem die Gruppe gebildet war, erläuterten die Moderator:innen zunächst Zweck und Methodik der Sitzung. Die Moderator:innen stellte den Teilnehmern der Fokusgruppe die vier Diskussionsthemen aus dem Rahmen der vergleichenden Analyse vor und erklärte, dass ihre Antworten am Ende der Sitzung gesammelt würden.

Diese Richtlinien ermöglichten die Durchführung von persönlichen oder Online-Sitzungen, die von Moderator:innen moderiert wurden. Um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden komplexe und detaillierte Antworten gaben, wurden Richtlinien entwickelt:

Fragen planen und vorbereiten: Fragen sollten im Voraus geplant unter Einbeziehung wichtiger Berufsbildungsfachleute werden.

Die Fragen sollten:

- *Kurz und bündig sein*
- *Ein offenes oder Satzvervollständigungsformat verwenden und so formuliert sein, dass geschlossene Ja/Nein-Antworten vermieden werden.*

Bei unklaren Antworten sollten die Moderator:innen Fragen stellen wie:

- *Können Sie mehr darüber sagen?*
- *Helfen Sie mir zu verstehen, was Sie meinen.*
- *Können Sie mir ein Beispiel geben?*



Diese Diskussionspunkte trugen zur Entwicklung des BE-WELL-Berichts zu politischen Empfehlungen und Praktiken bei.

Um die Ansichten von Berufsbildungsfachleuten zu den vier Schlüsselbereichen des Wohlbefindens junger Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz zu hören und zu erkunden, wurden die Teilnehmenden aufgefordert, über ihre persönlichen Erfahrungen nachzudenken. Diese Fragen konzentrierten sich auf ausgewählte Bereiche des Wohlbefindens, die aus der vergleichenden Analyse der Schreibtischforschung hervorgingen:

- *Warum sollte bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung und bei der Einbeziehung speziell auf junge Arbeitnehmende ausgerichteter Programme mehr in das Wohlbefinden investiert werden?*
- *Welche Hindernisse gibt es bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auf nationaler Ebene?*
- *Was sind die Stärken und Schwächen nationaler Programme, die Berufsbildungsanbieter dabei unterstützen, ihre digitalen und pädagogischen Kompetenzen zu aktualisieren, um das Berufsbildungsangebot flexibler und für den Arbeitsmarkt zugänglicher zu machen?*
- *Welche Einstellungen von Unternehmen sind Ihrer Meinung nach am wichtigsten, wenn es darum geht, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit junger Mitarbeitenden zu unterstützen?*

Alle Moderator:innen wählten aus verschiedenen Optionen aus, um die Antworten der Teilnehmenden der Fokusgruppe zu sammeln.

– Sammeln aller Antworten und in den nationalen Bericht eintragen, der an STP übermittelt wird.

– Alle Teilnehmenden bitten, ihre Antworten im Google-Formular einzutragen und sie dann in einem nationalen Bericht an STP zu übermitteln.



- Das Google-Formular war unter diesem Link verfügbar: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdt6UABPVtmyrm7uc16gHmko0suZeqRw_AnDszosZN_8WgDCw/viewform?usp=sf_link

Am Ende der Fokusgruppensitzungen legte jede Partnerorganisation eine Zusammenfassung der nationalen Ergebnisse vor, die sich aus den Fokusgruppen ergeben hatten, und schickte diesen Bericht an die leitende Einrichtung STP. Diese wichtigsten Ergebnisse wurden in diesen Bericht über Richtlinien und Empfehlungen aufgenommen.



3. EMPFEHLUNGEN AUF POLITISCHER EBENE

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE POLITIK IM BERUFSBILDUNGSSYSTEM:

- **Erweiterung des Umfangs dualer Berufsbildungsprogramme:**

Obwohl die duale Ausbildung manchen in den Ländern verbreitet ist, ist das System nicht gleichermaßen entwickelt. Die Integration der dualen Berufsbildung kann durch eine intensivere Zusammenarbeit mit der Industrie gestärkt werden, um mehr Möglichkeiten des berufsbezogenen Lernens bereitzustellen. Dies wird der steigenden Nachfrage nach mittleren Qualifikationen gerecht und dazu beitragen, sowohl Über- als auch Unterqualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren. Die Schaffung zusätzlicher Anreize für Unternehmen, an dualen Ausbildungsprogrammen teilzunehmen, wird die Attraktivität der Berufsbildung steigern und Berufsbildungsabsolventen Fähigkeiten vermitteln, die der Arbeitsrealität entsprechen.

Zugehörige bewährte Verfahren – ERSISI-Projekt (SPANIEN) und das österreichische duale System (ÖSTERREICH)

- **Stärkung der Berufsbildungspartnerschaften mit der Industrie:**

Durch die Stärkung der Partnerschaften mit der Industrie wird sichergestellt, dass die Berufsbildungsprogramme relevante, praktische Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Berufserfahrung vermitteln.

Zugehörige bewährte Verfahren Programas de Talento Jovem (PORTUGAL) und ERSISI-Projekt (SPANIEN)



- Durchführung regelmäßiger Arbeitsmarktanalysen:**

Angesichts der in den sieben Ländern festgestellten Diskrepanz zwischen Ausbildung und den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts wird den für die Berufsbildungslehrpläne zuständigen Behörden empfohlen, regelmäßig eine Arbeitsmarktanalyse durchzuführen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Berufsbildungslehrpläne kontinuierlich an die aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Branche angepasst werden, insbesondere in Wachstumsbranchen wie IKT, Finanzen, Gastgewerbe und grünen Technologien.
- Einführung einer frühzeitigen und kontinuierlichen Beratung in der Ausbildung:**

Die Einführung einer Berufsberatung bereits ab der Sekundarstufe I wird den Schüler:innen dabei helfen, fundierte Berufsentscheidungen zu treffen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen. Dazu sollten Berufsberatung, Praktika und Einblicke in verschiedene Branchen gehören.

Zugehörige bewährte Verfahren: CPD-Qualifikationsrahmen (GRIECHENLAND) und einheitliche Richtlinie für die Berufsbildung (ZYPERN)
- Förderung von Lebenslangem Lernen als Chance zur Umschulung und Weiterbildung:**

Förderung von lebenslangem Lernen, indem flexible, modulare Berufsbildungskurse angeboten werden, die sich sowohl an junge Menschen als auch an Erwachsene richten, die ihre Fähigkeiten umschulen oder verbessern möchten.

Zugehörige bewährte Verfahren: Skills to Advance (IRLAND) und PEEMPIP CPD (GRIECHENLAND)



EMPFEHLUNGEN FÜR MASSNAHMEN, DIE SICH AN JUNGE ARBEITNEHMENDE RICHTEN:

- **Entwicklung umfassender Programme zur Stärkung der Jugend:**

Angesichts der berichteten wirtschaftlichen Schwierigkeiten junger Arbeitnehmenden wird den Regierungen empfohlen, umfassende Programme einzuführen, um die junge Generation bei ihren ersten Schritten ins Berufsleben zu unterstützen. Eine ganzheitliche Unterstützung durch Programme, die über die Beschäftigung hinausgehen und Finanzbildung, bezahlbaren Wohnraum, Gesundheitsdienste und Mentoring umfassen, wird das allgemeine Wohlbefinden und die Unabhängigkeit junger Menschen verbessern.

Zugehörige bewährte Verfahren: Jugendrat von Zypern (ZYPERN)



- **Implementierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:**

Die Förderung von EU-weiten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität für junge Arbeitnehmenden, einschließlich fairer Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit und sicherer Arbeitsumgebungen. Unternehmen sollten durch Anreize und Anerkennungsprogramme ermutigt werden, diese Praktiken zu übernehmen.

Zugehörige bewährte Verfahren – „Bulgarien will Sie“ (BULGARIEN)

- **Einführung von Unterstützungsmaßnahmen für arbeitslose Jugendliche durch Programme und Anreize**

Wie die Länder berichteten, gibt es bereits einige Programme zur Unterstützung arbeitsloser Jugendlicher. Es wird jedoch empfohlen, die bestehenden Programme zu überarbeiten und neue einzuführen, die Ausbildung mit Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslose und inaktive Jugendliche kombinieren, um sicherzustellen, dass diese Programme sowohl berufsspezifische als auch übertragbare Fähigkeiten vermitteln.

Zugehörige bewährte Verfahren – Fundación Telefonica (SPANIEN) und Iniciativa Emprego Jovem (PORTUGAL)

- **Schaffung von Anreizen für die Einstellung junger Leute:**

Es wird empfohlen, Unternehmen, die junge Mitarbeitende einstellen, Steueranreize oder Subventionen zu gewähren, insbesondere in Branchen mit hoher Nachfrage, um die Jugendbeschäftigung zu fördern.

Zugehörige bewährte Verfahren – SOLAS-Lehre (IRLAND) und Compromise Emprego Sustenavel (PORTUGAL)



- **Einführung von Programmen zur Kompetenzentwicklung :**

Die Länderberichte unterstreichen die zunehmende Digitalisierung der Wirtschaft sowie die veränderten Anforderungen an die Arbeitswelt. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, wird empfohlen, Programme einzuführen, die neben der Berufsausbildung auch die Entwicklung von Soft Skills, digitale Kompetenz und Unternehmertum umfassen, um junge Arbeitnehmende auf vielfältige Karrierewege vorzubereiten.

Zugehörige bewährte Verfahren – ATIVAR.PT (PORTUGAL) & Baskischer Berufsbildungsplan (SPANIEN) & Tech Apprenticeship (IRLAND)



- **Implementierung von Maßnahmen zur Milderung des wirtschaftlichen Drucks:**

Die wiederkehrenden Wirtschaftskrisen und die Inflation wurden in den Länderberichten als große Schwierigkeiten für junge Arbeitnehmende identifiziert. Um diese zu bewältigen, wird empfohlen, Maßnahmen zu ergreifen, die den wirtschaftlichen Druck auf junge Arbeitnehmende verringern, wie etwa Initiativen für bezahlbaren Wohnraum, Ressourcen für die Finanzplanung und Maßnahmen zur Bekämpfung hoher Lebenshaltungskosten und Inflation.

Zugehörige bewährte Verfahren – Relocation-Agentur in Barcelona (SPANIEN)



EMPFEHLUNGEN FÜR RICHTLINIEN, DIE AUF CPD- RAHMENWERKE FÜR BERUFSBILDUNGSANBIETER ABZIELEN:

- **Intersektionale/multidisziplinäre Weiterbildungslehrpläne:**

Kompetente Pädagog:innen benötigen sowohl technische und theoretische Fähigkeiten (Fachwissen) als auch zwischenmenschliche und soziale Fähigkeiten (Soft Skills), um mit den unterschiedlichen Bedürfnissen umzugehen und auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Hintergründe der Menschen zu reagieren, mit denen sie arbeiten. Es ist wichtig, dass die Schulungsangebote sowohl sektorale als auch soziale Bereiche ansprechen, um Pädagog:innen besser auf die Anwendung integrativer und partizipativer Schulungsmethoden vorzubereiten.
- **Aufbau auf vorhandenem Wissen mithilfe von Micro-Learning-Techniken:**

Im Laufe der Jahre hat sich eine Fülle von fundiertem Wissen und Methoden angesammelt. Auch wenn einige dieser Informationen veraltet sein mögen, sind sie für jedes Fachgebiet nach wie vor von wesentlicher Bedeutung. Die Umwandlung dieses Wissens in Micro-Learning-Ressourcen ist eine äußerst effektive Möglichkeit, es relevant zu halten und sich auf die kritischen Aspekte jedes Bereichs zu konzentrieren, ohne die Qualität zu beeinträchtigen.

Verwandte bewährte Verfahren – Inklusion in der frühen Kindheit (SPANIEN) und Lehrerausbildungsprogramm zur Entwicklung digitaler Kompetenzen (ZYPERN)
- **Fachspezifische Lehrpläne basierend auf den geäußerten Bedürfnissen von Praktiker:innen/Mitarbeitenden:**

Die Anpassung der CPD an die spezifischen Herausforderungen und Bedürfnisse der Pädagog:innen stellt sicher, dass sie direkt anwendbare Fähigkeiten erwerben, was zu einer effektiveren und wirkungsvolleren Lernumgebung führt. Dies kann durch einfache, aber umfassende Umfragen erreicht werden, die regelmäßig durchgeführt werden und dabei helfen können, die Wahrnehmung und Einstellung



der Trainer:innen in ihrem Tätigkeitsbereich zu ermitteln. Dieser Ansatz kann auch dazu beitragen, Tendenzen und Veränderungen langfristig zu untersuchen und so ein Verständnis für potenziell aufkommende Trends zu entwickeln.

Verwandte bewährte Verfahren – PEM (GRIECHENLAND) und Hospitality Skills (IRLAND)

- **Einführung von Qualitätsprogramme, die Beteiligung und Engagement fördern:**

Interaktive und ansprechende CPD-Programme motivieren zur Teilnahme, führen zu tieferem Lernen, verbesserter Wissensspeicherung und letztlich zu einer qualifizierteren Belegschaft. Um diese Elemente effektiv zu gestalten, muss besonderes Augenmerk auf die Qualität gelegt werden, die zumeist aus einer angenehmen und verständlichen Sprache der Unterrichtsmaterialien, gut strukturierten und formatierten Quellen, einer umfassenden Klassifizierung des vorhandenen Wissens und der externen Ressourcen sowie einer angemessenen pädagogischen Anleitung für die Trainer:innen (und einem nicht erschöpfenden Schulungsplan) besteht.

Verwandte bewährte Verfahren – Professional Training Support Programme (TSP) (ZYPERN) & Technology Enhanced Learning (TEL) (IRLAND) & Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem (PORTUGAL) & PEMPIPP (GRIECHENLAND)

- **Einfacher und kostenloser Zugang zur Weiterbildung für alle Mitarbeitenden:**

Kostspielige CPD-Programme bedeuten einen minimierten Zugang. Wir leben in Gesellschaften, in denen die (Nicht-)Existenz von Kapital den Fortschritt einer Person bestimmt, aber solange dieser Fortschritt immer auf diejenigen beschränkt ist, die sich den Weg finanzieren können, bedeutet das, dass einige zurückgelassen werden, während diejenigen, die ihr Wissen erweitern, nicht unbedingt in der Lage



sein werden, es praktisch umzusetzen, da sie durch Zeit und Energie eingeschränkt sind. Kostenloser Zugang führt zu kompetenteren Mitarbeitenden, was in vielerlei Hinsicht zu Fortschritt führt.

- **Regelung für Bildungsurlaub:**

Die dafür vorgesehene Zeit ermöglicht konzentriertes Lernen über die tägliche Routine hinaus, sodass sich Pädagog:innen voll und ganz auf CPD-Programme einlassen und ihre Erkenntnisse in verbesserte Lehrmethoden umsetzen können. Diese Regelung ist auch ein wesentlicher Bestandteil von Richtlinien zum Wohlbefinden, da sie anerkennt, dass der Lernprozess ein Arbeitsprozess ist, und eine Anerkennung als solcher zu einer wesentlich effektiveren Weiterbildung der gesamten Belegschaft führen würde.

Verwandte bewährte Verfahren – Bildungskarenz (ÖSTERREICH)

- **Kreation von zentralen CPD-Zentren:**

Eine zentrale Plattform, die den Zugang zu verschiedenen CPD-Möglichkeiten rationalisiert, Anerkennungsprozesse vereinfacht und Pädagog:innen befähigt, fundierte Entscheidungen für ihre berufliche Weiterentwicklung zu treffen. Beispielsweise könnte sie alle verfügbaren CPD-Möglichkeiten sammeln und bewerben, entweder regional oder landesweit. Alle Anbieter könnten ihre Angebote beschreiben und die Lernenden könnten die CPDs nach der Teilnahme auch bewerten, um die kommenden Versionen zu verbessern. Darüber hinaus könnte diese Plattform alle vom Staat und Gesetz vorgesehenen Möglichkeiten enthalten, die Fragen der Anerkennung von CPDs, Kosten und Subventionen klären, sowie Informationen über Unternehmen und die Mechanismen, die ihnen die Nutzung ermöglichen.

Verwandte bewährte Verfahren – BAMCO CPD (BULGARIEN) & Springboard+ & Skillnet Ireland (IRLAND)



EMPFEHLUNGEN FÜR WOHLFAHRTSPOLITIKEN:

- **Förderung flexibler Arbeitsoptionen und einer ausgewogenen Work-Life-Balance:**

Angesichts der veränderten Bedürfnisse und Prioritäten junger Arbeitnehmenden im Vergleich zu früheren Generationen empfiehlt es sich, Richtlinien umzusetzen, die flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Fernarbeit unterstützen, um den Wünschen junger Arbeitnehmenden nach einer besseren Work-Life-Balance entgegenzukommen. Die Einführung von Leistungen, die die Work-Life-Balance unterstützen, wie z. B. ausreichend bezahlte Urlaubstage, Unterstützung bei der psychischen Gesundheit und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, trägt zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei.

Verwandte bewährte Verfahren – „Home Office“ (BULGARIEN)

- **Einführung von Richtlinien ein, die das finanzielle Wohlergehen fördern:**

Als Reaktion auf die gemeldeten wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Arbeitnehmenden wird empfohlen, Maßnahmen einzuführen, die ihr finanzielles Wohlergehen verbessern. Die Förderung gleichen Lohns für gleiche Arbeit unabhängig von Geschlecht, Region und Branche durch die Durchsetzung von Gesetzen zur Lohngleichheit ist ein Schritt in diese Richtung. Darüber hinaus wird empfohlen, Programme zur finanziellen Bildung anzubieten, die den Mitarbeitern helfen, ihre Finanzen besser zu verwalten, für die Zukunft zu planen und wirtschaftlichen Stress abzubauen.

- **Sicherstellung einer zugänglichen psychiatrischen Versorgung:**

Es wird empfohlen, Richtlinien einzuführen, um umfassende Dienstleistungen für die psychische Gesundheit zu gewährleisten, die allen Arbeitnehmenden, auch denen in ländlichen und unterversorgten Gebieten, zugänglich sind. Es wird außerdem empfohlen, dass politische Entscheidungsträger:innen die Integration der psychischen Gesundheitsversorgung in die primären Gesundheitssysteme fördern.



Zugehörige bewährte Verfahren – Healthy Workplace Framework (IRLAND) und LiveWell-App (PORTUGAL)

- **Implementierung von Programmen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz:**

Es wird empfohlen, Richtlinien einzuführen, die Arbeitgebende dazu ermutigen, Maßnahmen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz umzusetzen, die Prävention, Früherkennung, Unterstützung und Wiedereingliederung umfassen. Unternehmen sollte ermutigt werden, Hilfsprogramme für Mitarbeitende anzubieten, die vertrauliche Beratung und Unterstützungsdienste für Mitarbeitende bieten, die mit Stress, Angstzuständen und anderen psychischen Problemen zu kämpfen haben.

Verwandte bewährte Verfahren – Healthy Ireland at Work (IRLAND)

- **Einführung von Richtlinien zur Regelung flexibler Arbeitsvereinbarungen:**

Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit sind bereits gängige Praxis, aber nicht in allen Ländern sind sie geregelt. Daher wird empfohlen, Richtlinien zu entwickeln, die die Einführung flexibler Arbeitsregelungen fördern, einschließlich Telearbeitsoptionen, flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit. Unternehmen sollten ermutigt werden, diese Optionen anzubieten, um den Mitarbeitenden zu helfen, Arbeit und persönliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Darüber hinaus sollten Vorschriften eingeführt werden, um das Arbeitsengagement außerhalb der Arbeitszeit zu begrenzen und sicherzustellen, dass die Mitarbeitende ausreichend Pausen und Ruhezeiten haben, um eine Kultur zu fördern, die die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit respektiert.

Verwandte bewährte Verfahren – „Home Office“ (BULGARIEN)



EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN ZUR FÖRDERUNG DES WOHLBEFINDENS UND DER PSYCHISCHEN GESUNDHEIT:

- **Investieren Sie in die Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden:**

Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz und zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) können für Mitarbeitende, Management und das gesamte Arbeitsfeld von großem Nutzen sein. Wenn neue Bedürfnisse und Möglichkeiten entstehen, kann eine effektive Auseinandersetzung mit ihnen und eine entsprechende Vorbereitung die gemeinsamen Anstrengungen erheblich fördern, Aktivitäten verbessern und die Gesamtwirkung steigern.
- **Fördern Sie gute Führung – investieren Sie in die Entwicklung guter Führungsqualitäten:**

Was die berufliche Weiterbildung aus Sicht des Managements betrifft, leben wir in einer Ära voller Initiativen, dokumentiertem Wissen und Möglichkeiten, die es dem Management ermöglichen, offener, demokratischer, direkter und unterstützender zu sein. In Verbindung mit dem dringenden Bedarf an ökologischer Nachhaltigkeit und Gesundheitsbewusstsein ist dies ein idealer Zeitpunkt, um über profitorientierte Denkweisen hinauszugehen und fortschrittliche Schritte nach vorne zu unternehmen.
- **Fördern Sie eine gesunde Work-Life-Balance:**

Manchmal berücksichtigt die Gesetzgebung die Anforderungen an die Work-Life-Balance nicht ausreichend und lässt Interpretationsspielraum. Das könnte die Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgebern, dem Staat, dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft als Ganzes schädigen. Gute Führung kann eine gesunde Work-Life-Balance fördern, indem sie über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht und anderen Unternehmen positive Beispiele gibt. Durch die Umsetzung von Maßnahmen, die gemeinsam mit den Mitarbeitenden beschlossen werden, und die Wahrung der Transparenz über die Anforderungen, Einschränkungen, Ressourcen und Optionen des Arbeitsplatzes können wirkungsvolle Praktiken



und Mentalitäten entwickelt werden, die zu einer dauerhaft positiven Wirkung führen.

Zugehörige bewährte Verfahren – EY Cyprus (ZYPERN) und Healthy Workplaces Award (PORTUGAL)

- **Zugang zu psychologischer Unterstützung ermöglichen:**

Obwohl ein Arbeitsplatz eine dynamische Umgebung ist, ähnlich einem Mikrokosmos der Gesellschaft, kann er nicht alle möglichen Bedürfnisse allein erfüllen. Führen Sie Gespräche mit Ihren Mitarbeitenden, dokumentieren Sie ihre Bedürfnisse und identifizieren Sie Institutionen und Fachleute, die qualitativ hochwertige psychische Unterstützung bieten können. Da die Arbeit für jeden eine Herausforderung sein kann, ist es wichtig, Zugang zu Ressourcen für die psychische Gesundheit zu haben, um sicherzustellen, dass sowohl Mitarbeitende als auch Management die Arbeitsanforderungen effektiv erfüllen und gesunde Beziehungen zueinander pflegen können.

Verwandte bewährte Verfahren – Mind you Mind (PORTUGAL)



4. UMSETZUNG DER BEST PRACTICES AUS JEDEM LAND



Im Rahmen der vergleichenden Analyse, die die Be Well-Partnerschaft durchgeführt hat, überprüfte das Projektteam die verfügbare Literatur und bewährten Praktiken aus ihrem Arbeitskontext und verwandten Institutionen. Wir teilen beispielhaft einige dieser Praktiken aus jedem Land, von denen einige auch in den obigen Empfehlungen als „verwandte bewährte Praktiken“ erwähnt werden.



SPANIEN

Gute Praxis 1: Das Beschäftigungsprogramm für junge Menschen der Fundación Telefonica

Das Young Employability Programme der Fundación Telefónica hilft bedürftigen jungen Menschen, indem es die Kosten für ihre Berufsausbildung übernimmt. Es richtet sich an sozial ausgegrenzte Schüler:innen, die an technologiebezogenen Programmen teilnehmen. Das Programm war erfolgreich und die Abschlussquote der geförderten Jugendlichen war hoch.

Erfahren Sie mehr über „LANZADERAS CONECTA EMPLEO“ der Fundación Telefónica unter <https://en.fundaciontelefonica.com/employability/lanzaderas-conecta-empleo/>

Gute Praxis 2: ERSISI-Projekt

Das ERSISI-Projekt kombiniert soziale Dienste und Arbeitsvermittlung in Navarra, Spanien, und zielt auf Gemeinden mit hoher Arbeitslosigkeit ab. Ziel ist es, 500 jungen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, bei der Arbeitssuche zu helfen. Zu den Partnern gehören lokale Behörden, Banken und eine Universität. Der Erfolg wird an der Beteiligung der Jugendlichen und der Arbeitsvermittlung gemessen. Dieses Projekt ist vielversprechend, da es einen umfassenden Ansatz zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt bietet.

Erfahren Sie mehr über das ERSISI-PROJEKT unter <https://web.archive.org/web/20230330153942/https://ersisi.navarra.es/es/el-proyecto>



Gute Praxis 3: Inklusion in den ersten Lebensjahren

Eine Studie im spanischen Andalusien zeigt, dass es eine Lücke zwischen den Bedürfnissen der Lehrer:innen und ihrer formalen Ausbildung gibt. Pilotprogramme zeigten eine begrenzte Zusammenarbeit zwischen Universitäten und Schulen. Darüber hinaus ergaben Umfragen, dass sich nur ein kleiner Teil der Lehrer:innen auf einen gemischten Unterricht vorbereitet fühlte oder kürzlich eine Ausbildung in Sonderpädagogik absolviert hatte. Dies deutet darauf hin, dass Lehrer:innen mehr Unterstützung benötigen, die über traditionelle Ausbildungsmethoden hinausgeht. Die Studie zielte darauf ab, dieses Problem anzugehen, indem sie Lehrer:innen eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen bot, die ihre berufliche Entwicklung beeinflusst haben.

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41732&filter=all>

Gute Praxis 4: Baskischer Berufsbildungsplan

Die baskische Regierung hat 2014 einen Plan zur Modernisierung der Berufsbildung im Baskenland verabschiedet. Ziel des Plans ist es, Arbeitnehmende auf die vierte industrielle Revolution vorzubereiten, indem der Schwerpunkt auf digitalen Fähigkeiten und neuen Technologien liegt. Ein wichtiger Teil des Plans ist das Projekt Ikanos, das Ressourcen bereitstellt, um Menschen dabei zu helfen, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie für Arbeitsplätze in der Industrie 4.0 benötigen.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>



Gute Praxis 5: Relocation-Agentur in Barcelona

Umzugsagentur in Barcelona, die darauf spezialisiert ist, einen Umzug so reibungslos und stressfrei wie möglich zu gestalten.

Diese umfassenden Dienstleistungen sorgen dafür, dass der Übergang in die pulsierende Stadt Barcelona reibungslos verläuft und tragen zu allgemeinem Wohlbefinden bei. Die Agentur bietet eine breite Palette von Dienstleistungen an, darunter Wohnungshilfe, Unterstützung bei der Schulsuche für Kinder, Visa- und Einwanderungsdienste sowie kulturelles Training, um die Eingewöhnung in eine neue Umgebung zu erleichtern.

Community-orientierte Polizeidienste (COPS) haben sich als wirksamer Ansatz zur Förderung eines sichereren und gesünderen Gemeinschaftsumfelds erwiesen, was indirekt zum Wohlbefinden der Mitarbeiter und ihrer Familien beiträgt.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.eresrelocation.es/relocation-immigration/>



BULGARIEN

Gute Praxis 1: „Bulgarien will Sie“

Ein gutes Beispiel ist die Initiative „Bulgarien will Sie“, die sich vor allem an junge Absolvent:innen/Berufstätige richtet, die das Land verlassen haben. Mittels umfangreicher Video- und Medieninhalte präsentiert die Initiative die führenden Unternehmen, die auf dem bulgarischen Markt tätig sind, als gute Orte für die berufliche Weiterentwicklung und gibt detaillierte Informationen über Standards, Umfeld, Lebensstil und offene Stellen in verschiedenen Regionen des Landes. Die Plattform bietet einen Rechner, mit dem junge Arbeitnehmende abschätzen können, ob das gewünschte Gehalt ausreicht, um ihren gewünschten Lebensstil beizubehalten.

Erfahren Sie mehr unter <https://bulgariawantsyou.com>

Gute Praxis 2: BAMCO CPD

Die Bulgarian Association of Management Consulting Organisations (BAMCO) bietet ein erfolgreiches Programm zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) für Unternehmensberater und Geschäftsleute an. Dieses Programm nutzt Workshops, Konferenzen und Networking-Events, um die Fähigkeiten und Kenntnisse der Teilnehmenden in Bereichen wie strategisches Management, Führung und Branchentrends zu verbessern. Durch den Austausch mit erfahrenen Praktikern in interaktiven Diskussionen und praktischen Übungen können die Teilnehmenden über die neuesten Tools und Methoden der Unternehmensberatung auf dem Laufenden bleiben. Letztendlich hilft das CPD-Programm von BAMCO Fachleuten dabei, ihre Qualifikationen aufrechtzuerhalten, wettbewerbsfähig zu bleiben und die sich entwickelnden Bedürfnisse ihrer Kund:innen besser zu erfüllen.

Erfahren Sie mehr unter <https://bamco.bg/resources/competence-development/>



Gute Praxis 3: Bulgarisches Arbeitsgesetzbuch – „Home Office“

Das bulgarische Arbeitsgesetz erlaubt Telearbeit, sofern diese vertraglich oder durch Tarifverhandlungen vereinbart wurde. Arbeitgeber können Telearbeit nur in Notfällen vorschreiben. Die Arbeitszeiten für Telearbeit sind ähnlich wie bei der Büroarbeit festgelegt, aber individuelle Verträge können Überstunden, Nachtschichten oder Arbeit an Feiertagen ausschließen. Telearbeiter:innen können ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen, müssen aber während der Kommunikationszeiten des Arbeitgebers erreichbar sein. Die Leistungsstandards sind dieselben wie bei Büroangestellten. Die Arbeitszeit muss aufgezeichnet werden, wobei die Mitarbeitenden für die Richtigkeit der Daten verantwortlich sind.

Erfahren Sie mehr unter: <https://eurofast.eu/labor-code-and-remote-work-in-bulgaria/>

GRIECHENLAND

Gute Praxis 1: Panhellenischer Übersetzerverband (PEM)

Das PEM bietet seinen Mitgliedern CPD-Programme an, die darauf abzielen, den Kundenservice durch Weiterbildung und berufliche Weiterentwicklung zu verbessern. Diese Programme decken verschiedene Themen ab, die für Übersetzer:innen, Dolmetscher:innen, Untertitler:innen und Redakteur:innen von besonderem Interesse sind. Mitglieder können zu geringen oder keinen Kosten an dem Programm teilnehmen und so sicherstellen, dass ihre Fähigkeiten und Kenntnisse auf dem neuesten Stand bleiben und den Branchentrends entsprechen. Der Erfolg des Programms wird durch seine vielfältigen Themen, angesehenen Redner und die Zugänglichkeit für verschiedene Mitgliedschaftsstufen unterstrichen.

Erfahren Sie mehr unter <https://pem.gr/giati-na-ginete-melos/synechizomeni-epangelmatiki-katartisi-cpd/>



Gute Praxis 2: Mediterrane Berufsstudien am Mediterranean College

Dieses Zentrum für lebenslanges Lernen bietet eine Vielzahl von CPD-Kursen an, die von internationalen Organisationen und Zertifizierungsstellen akkreditiert sind. Die Kurse konzentrieren sich auf die persönliche Entwicklung als Reaktion auf schnelle Veränderungen am Arbeitsplatz und stellen sicher, dass Absolvent:innen und Fachkräfte über aktuelle Beschäftigungs- und akademische Fähigkeiten verfügen. Der Erfolg dieser Programme liegt in ihrer Qualitätssicherung, der Akkreditierung durch angesehenen Organisationen und der Aufteilung in drei wissenschaftliche Hauptbereiche, die unterschiedliche Berufsbereiche wie Gesundheits- und Sozialwissenschaften, Führungskräfteausbildung und MINT-Studien abdecken.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.medcollege.edu.gr/en/cpd-courses/>

Gute Praxis 3: Griechischer Gutachterverband (SEK.E)

SEKE bietet seinen Mitgliedern im Rahmen ihrer Verfahren zur Erneuerung der Akkreditierung Programme zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) an. Das CPD-Angebot besteht aus Online-Seminaren und Workshops, die auf die Mitglieder zugeschnitten sind. Diese Sitzungen decken ein breites Spektrum an Themen ab, die für die Immobilienbewertung relevant sind, darunter Themen wie „Zeitgenössische europäische Bewertungspraktiken und Herausforderungen während der Pandemie“, „Bewertung von Hotels, Gewerbeimmobilien, Lagerhallen, Industriegebieten und kurzfristigen Mietverträgen in externen Wohngebäuden“, „Bewertung von Unternehmen“ und „Immobilienbewertung“ um nur einige zu nennen.

Erfahren Sie mehr unter <https://avag.gr/cpd-2023/>



Gute Praxis 4: Panhellenischer Verband professioneller Übersetzer, Absolventen der Ionischen Universität (PEEMPIP)

PEEMPIP bietet seit 2014 ein Programm zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) für Übersetzer:innen an. Dieses Programm sorgt dafür, dass die Mitglieder auf dem neuesten Stand und wettbewerbsfähig bleiben, indem es verschiedene Lernmethoden wie Seminare und Workshops anbietet. Mitglieder, die innerhalb von drei Jahren 18 Credits erwerben, werden als „sich kontinuierlich weiterentwickelnde Übersetzer“ anerkannt. PEEMPIP bietet für diese Programme Zertifikate an, die bei Bewerbungen verwendet werden können.

Erfahren Sie mehr unter <https://peempip.gr/el/continuous-professional-development/>

Gute Praxis 5: CPD-Qualifikationsrahmen

Der CPD-Qualifikationsrahmen, der 2017 von EOPPEP in Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmengewerkschaft und der Arbeitgebergewerkschaft entwickelt wurde, ist eine der wenigen systematischen Bemühungen, die Bildungs- und Ausbildungsanforderungen für Arbeitsberater:innen zu definieren. Er befasst sich mit den erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten und berücksichtigt dabei die Perspektiven von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmenden. Obwohl seine Auswirkungen seit seiner Einführung nicht offiziell dokumentiert wurden, ist der Rahmen sehr umfassend und an verschiedene Kontexte anpassbar. Er ist darauf ausgelegt, den unterschiedlichen Realitäten in den griechischen Wirtschafts- und Arbeitssektoren Rechnung zu tragen.

Erfahren Sie mehr unter https://www.eoppep.gr/images/SYEP/perigramma_SEP.pdf



ZYPERN

Gute Praxis 1: Jugendrat von Zypern

Der Jugendrat Zyperns hat 2017 zwei Programme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit gestartet. Das Programm „Active Youth“ nutzt eine Informationskampagne und Botschafter:innen, um jungen Menschen Arbeitsmöglichkeiten zu vermitteln. Das Programm zur Entwicklung des Jugendunternehmertums hilft arbeitslosen Jugendlichen im Alter von 15 bis 29 Jahren durch Seminare und Mentoring dabei, Geschäftsideen zu entwickeln und Unternehmer:innen zu werden.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://onek.org.cy/>

Gute Praxis 2: Programm zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung (TSP)

Das Bildungsministerium in Zypern setzt eine Richtlinie durch, die alle Schulen verpflichtet, im Schuljahr 2023-2024 einen Berufsbildungsplan für ihre Lehrer:innen zu entwickeln. Dieser Plan sollte in den bestehenden einheitlichen Entwicklungs- und Verbesserungsplan jeder Schule integriert werden. Das Pädagogische Institut bietet einer begrenzten Anzahl von Schulen die Möglichkeit, an einem speziellen Berufsbildungsunterstützungsprogramm (VLSP) teilzunehmen, das eine ganzjährige, umfassende Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung bietet. Weitere Einzelheiten zum VLSP finden Sie auf der Website des Pädagogischen Instituts.

Weitere Informationen finden Sie unter https://www.pi.ac.cy/pi/files/anakoinoseis/2022_2023/20230523_yem.pdf



Gute Praxis 3: Lehrerfortbildungsprogramm zur Entwicklung digitaler Kompetenzen

Das Bildungsministerium hat im März 2021 ein Programm zur digitalen Kompetenzentwicklung für Lehrkräfte gestartet. Das Programm wurde auf der Grundlage der Bedürfnisse von Lehrkräften entwickelt und bietet Online-Module und Selbstbewertungstools. Lehrkräfte können persönliche Lernziele festlegen und aus verschiedenen Ressourcen wählen, um ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern. Dieses Programm spiegelt den Fokus der Regierung auf die digitale Bildung an Schulen wider.

Erfahren Sie mehr unter https://www.pi.ac.cy/pi/index.php?option=com_content&view=article&id=3149%3A2021-02-15-07-33-16&catid=34%3A2010-06-02-08-27-34&Itemid=65&lang=el

Gute Praxis 4: Umsetzung der einheitlichen Richtlinie für berufliche Bildung

Diese einheitliche Richtlinie für berufliches Lernen erinnert Schulen daran, einen Bericht über ihre Lehrerausbildung gemäß der einheitlichen Richtlinie für berufliches Lernen einzureichen. Der Bericht enthält Einzelheiten zu umgesetzten Maßnahmen und deren Wirksamkeit. Dies erfolgt elektronisch und hilft bei der Entscheidung über die weitere Teilnahme oder die Suche nach weiterer Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Erfahren Sie mehr unter <https://epaggelmatikimathisi.pi.ac.cy/index.jsp?pnum=PUB001>



Gute Praxis 5: EY Zypern

EY Cyprus freut sich, den erfolgreichen Abschluss seines mit Spannung erwarteten Webcast-Events bekannt zu geben, bei dem die Ergebnisse der Cyprus Workplace Wellbeing Survey vorgestellt wurden. Die Veranstaltung fand am 20. November statt und brachte Branchenführer:innen, Fachleute und Interessenvertreter:innen zusammen, um die Ergebnisse dieser wichtigen Umfrage zu diskutieren und zu analysieren. Die Cyprus Workplace Wellbeing Survey wurde in verschiedenen Sektoren durchgeführt. Diese von EY angeführte Initiative zielt darauf ab, die Wahrnehmung des Wohlbefindens der Unternehmen, bestehende Initiativen und die Bereitschaft zur Umsetzung von Wohlfühlpraktiken zu entschlüsseln.

Erfahren Sie mehr unter https://www.ey.com/en_gl/newsroom/2023/09/pay-well-being-and-flexibility-prolong-workplace-tensions-as-more-than-a-third-of-employees-likely-to-quit-ey-survey-finds

ÖSTERREICH

Good Practice 1: Österreichisches duales System

Das österreichische duale System an sich und insbesondere die Lehrlingsgarantie sind eine Erfolgsgeschichte.

„Die Berufsausbildung erfolgt in Österreich entweder im Rahmen einer (Vollzeit-)Schulbildung oder im dualen System (ISCED 354, EQF 4). Die duale Berufsausbildung mit derzeit 227 verschiedenen Lehrberufen (Stand Mai 2022) findet an zwei Lernorten statt – im Lehrbetrieb und in der Berufsschule. Sie bietet eine wirtschafts- und arbeitsmarktnahe Ausbildung am Arbeitsplatz mit direktem Bezug zur unternehmerischen Tätigkeit.“

Erfahren Sie mehr unter <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Vocational-Training-and-Skills.html>



Gute Praxis 2: SkillsWeekAustria

Ein Beispiel ist die von der Wirtschaftskammer Österreich organisierte SkillsWeekAustria. Die Skills-Initiative der Wirtschaftskammer zeigt gemeinsam mit dem Verein Skills Austria und Austrian Skills öffentlichkeitswirksam auf, wie attraktiv Berufsausbildung ist – und was man damit erreichen kann. Die neue Skills Week Austria soll österreichweit junge Menschen für die Chancen einer Berufsausbildung mobilisieren.

Mehr dazu unter <https://www.wko.at/skillsweekaustria/start>

Good Practice 3: Österreichs Sozialsystem

In Österreich sorgt ein robustes Sozialsystem durch verschiedene Leistungen und Hilfsprogramme für das Wohlergehen von Einzelpersonen und Familien. Arbeitslosengeld, Familienbeihilfen und Kinderbetreuungsunterstützung bieten finanzielle Stabilität und Hilfe für Bedürftige, während Mitarbeiterhilfsprogramme vertrauliche Beratung, Ressourcen für die psychische Gesundheit und Unterstützungsdienste für Mitarbeiter:innen bieten. Gesundheits- und Wellness-Initiativen am Arbeitsplatz sowie arbeitsmedizinische Dienste legen den Schwerpunkt auf das körperliche und geistige Wohlbefinden der Arbeitnehmenden. Darüber hinaus stellt die Arbeitnehmendenvertretung durch Betriebsräte und Interessenvertreter sicher, dass die Rechte und Interessen der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz gewahrt werden, und fördert ein unterstützendes Umfeld, das dem allgemeinen Wohlbefinden förderlich ist.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Nicht-uebertragbare-Krankheiten/Psychische-Gesundheit/Nationale-Strategie-zur-psychischen-Gesundheit.html>



IRLAND

Gute Praxis 1: SOLAS-Ausbildung

Das SOLAS-Ausbildungsförderungsprogramm bietet Arbeitgebern, Auszubildenden und Bildungseinrichtungen, die an der Ausbildung von Auszubildenden beteiligt sind, finanzielle Anreize und Unterstützungsleistungen. Im Rahmen dieses Programms erhalten Arbeitgeber Zuschüsse zur Deckung der Kosten für die Ausbildung von Auszubildenden, während Auszubildende finanzielle Unterstützung zur Deckung von Ausgaben wie Reise- und Unterkunftskosten erhalten.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.apprenticeship.ie/>

Gute Praxis 2: Fähigkeiten zur Weiterentwicklung

Die Initiative „Skills to Advance“ bietet Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für Personen, die derzeit in Berufen mit geringem Qualifikationsbedarf beschäftigt sind. Sie bietet maßgeschneiderte Schulungsprogramme, die die Fähigkeiten und Qualifikationen der Teilnehmer verbessern und ihnen so ermöglichen, in ihrer Karriere voranzukommen und besser bezahlte Arbeitsplätze zu erschließen.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.solas.ie/programmes/skills-to-advance/>

Gute Praxis 3: Technische Ausbildung

Das Tech Apprenticeship Programme, das in Zusammenarbeit mit führenden Technologieunternehmen entwickelt wurde, bietet jungen Arbeitnehmenden die Möglichkeit, praktische Erfahrungen in Bereichen wie Softwareentwicklung, Cybersicherheit und Datenanalyse zu sammeln. Absolvent:innen des Programms haben sich eine Anstellung bei führenden Technologieunternehmen gesichert und zum Ruf Irlands als globaler Technologiestandort beigetragen.

Erfahren Sie mehr unter <https://fit.ie/tech-apprenticeships/>



Gute Praxis 4: Fähigkeiten im Gastgewerbe

Dieses Programm ist eine Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und der Hotellerie und bietet jungen Arbeitnehmenden eine Spezialausbildung in Bereichen wie Kochkunst, Hotelmanagement und Kundenservice. Die Absolventen haben erfolgreiche Karrieren in Hotels, Restaurants und tourismusbezogenen Unternehmen angestrebt.

Erfahren Sie mehr unter <https://hospitalityskillsireland.com/>

Gute Praxis 5: Skillnet Irland

Skillnet Ireland (ein staatlich finanziertes Netzwerk) spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der unternehmensgesteuerten Personalentwicklung. Skillnet bietet Schulungsmöglichkeiten in verschiedenen Sektoren, mit Schwerpunkt auf der Berufsbildung. Über Skillnet-Netzwerke können Berufsbildungsanbieter auf Programme zugreifen, die darauf abzielen, digitale Kompetenzen zu verbessern und pädagogische Methoden zu verfeinern, um Lernende besser zu unterstützen und sie an die Anforderungen des Arbeitsmarkts anzupassen.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.skillnetireland.ie/>

Gute Praxis 6: Springboard+

Springboard+ bietet kostenlose oder stark subventionierte Hochschul- und Weiterbildungsmöglichkeiten, um Personen in stark nachgefragten Bereichen, wie z. B. der digitalen Kompetenz, weiterzubilden oder neue Fähigkeiten zu vermitteln. Berufsbildungsanbieter können sich an der Kursgestaltung im Rahmen von Springboard+ beteiligen oder das Programm nutzen, um die Kompetenzen ihrer eigenen Mitarbeiter:innen zu verbessern und so die Qualität und Relevanz des Berufsbildungsangebots zu stärken.

Erfahren Sie mehr unter <https://hea.ie/skills-engagement/springboard/>



Gute Praxis 7: Technologiestütztes Lernen (TEL)

Die Support-Services **für technologiestütztes Lernen (TEL)** vieler Hochschulen bieten Berufsbildungsanbietern wertvolle Hilfe bei der effektiven Integration von Technologie in Lehr- und Lernprozesse. Diese Services statten Berufsbildungslehrer:innen mit der notwendigen Anleitung, den Ressourcen und Strategien aus, um digitale Tools optimal zu nutzen. Auf diese Weise werden verbesserte Lernerfahrungen gefördert und Berufsbildungsangebote für eine breite Palette von Lernenden zugänglicher gemacht. Durch konzertierte Anstrengungen im Rahmen dieser Programme und Initiativen unterstreicht Irland sein Engagement, Berufsbildungsangebote im Einklang mit den sich entwickelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts voranzutreiben.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.ucd.ie/teaching/resources/technologyenhancedlearning/>

Gute Praxis 8: Rahmenkonzept für einen gesunden Arbeitsplatz

Irlands Healthy Workplace Framework bietet Arbeitgebern Orientierung bei der Schaffung gesünderer Arbeitsplätze. Es steht im Einklang mit bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetzen, schreibt aber keine Teilnahmepflicht vor. Sowohl Arbeitnehmende als auch Unternehmen profitieren davon. An der Entwicklung des Rahmens waren mehrere Regierungsabteilungen und die Konsultation von Interessenvertretern beteiligt. Ein Schulungskurs unterstützt seine Umsetzung.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://healthyworkplace.ie/about-irelands-healthy-workplace-framework/>



Gute Praxis 9: Healthy Ireland am Arbeitsplatz

Das Healthy Ireland at Work-Programm (2021–2025) fördert das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden in Irland. Es bietet Leitlinien für Arbeitsplätze, um durch Initiativen wie psychische Gesundheitsförderung, körperliche Aktivitätsprogramme und gesunde Ernährungsoptionen ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Das Programm hebt die Vorteile einer gesunden Belegschaft hervor, darunter eine höhere Produktivität und weniger Fehlzeiten.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://assets.gov.ie/207313/1c6a20c9-dcd9-4e17-aa9d-d9e4889dd28d.pdf>



PORTUGAL

Gute Praxis 1: Vom IEFP geförderte Maßnahmen (öffentliche Initiativen)

Compromisso Emprego Sustentável (Verpflichtung zur nachhaltigen Beschäftigung) – Außerordentliche und vorübergehende Unterstützung bei der Einstellung von Arbeitnehmenden mit Mechanismen zur positiven Differenzierung junger Menschen:

- Verkürzung der Mindestmatrikulationsdauer für Personen bis 35 Jahre.
- Eine um 25 % erhöhte Unterstützung bei der Einstellung junger Menschen im Alter von 35 Jahren oder darunter.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen.

Erfahren Sie mehr unter <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medCompromissoEmpregoSustentavel.do>

Estágios ATIVAR.PT (ATIVAR.PT-Praktika) – Praktische Arbeitserfahrung für junge Menschen, Dauer 9 Monate:

- Bewerbungsberechtigt sind grundsätzlich junge Menschen (ab 18 Jahren und unter 30 Jahren).
- Die Vergütung der Ausbildung richtet sich nach der Qualifikation des jungen Menschen.

Erfahren Sie mehr unter <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medida/estagioemprego/descEstagiosAtivarPT.jsp>

Emprego Jovem Ativo (Aktive Jugendbeschäftigung) – 6-monatige praktische Arbeitserfahrung mit Teams junger Menschen, um ihre sozioberuflichen Integrationsbedingungen zu verbessern.



Erfahren Sie mehr unter [https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++\(vf+17-01-2022\).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0](https://www.iefp.pt/documents/10181/1379158/Ficha+Sintese+Emprego+Jovem+Ativo++(vf+17-01-2022).pdf/4a34cbb9-b008-4e7d-b169-12be78b2fee0)

Iniciativa Emprego Jovem (Jugendbeschäftigungsinitiative) – Programm zur Unterstützung der Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit von NEET: jungen Menschen, die weder eine Beschäftigung haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren.

Erfahren Sie mehr unter https://portugal2020.pt/wp-content/uploads/sumario_executivo_pt_avaliacao_iej_2018_fevereiro2021.pdf

Gute Praxis 2: Lokaler Pakt für junge Menschen zur Förderung von Arbeitsfähigkeit und Unternehmertum

Pacto Local para a Empregabilidade e Empreendedorismo Jovem – ist eine Netzwerkinitiative zwischen portugiesischen Kommunen, die sich dafür einsetzen, ihren jungen Menschen bessere Chancen für ihre Zukunft zu bieten und verbesserte Bedingungen für ihre persönliche, soziale und berufliche Entwicklung zu schaffen. Gemäß den Richtlinien der Europäischen Kommission und den Grundsätzen des Europäischen Jahres der Jugend 2022 und des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 soll der Lokale Pakt für Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmertum junger Menschen als informelle Austauschplattform dienen, damit Kommunen Möglichkeiten zur Entwicklung der Fähigkeiten schaffen können, die für eine hochwertige Beschäftigungsfähigkeit und Jugendunternehmertum unerlässlich sind, und so die Bindung ihrer jungen Menschen unterstützen können.

Erfahren Sie mehr unter <https://pactoempregojuvem.pt/>



Gute Praxis 3: Private Initiativen

Iniciativa Nestlé Emprego Jovem (Nestlé-Beschäftigungsinitiative für Jugendliche) – ermöglicht jungen Menschen bis zum Alter von 30 Jahren den Zugang zu Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten und trägt so zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe bei.

Erfahren Sie mehr unter <https://ods.pt/caso-de-estudo/iniciativa-nestle-emprego-jovem/>

Programas de Talento Jovem – Das Operations Management Trainee Programme von Jerónimo Martins ist ihr wichtigstes Programm zur Gewinnung junger Talente. Es bietet eine einjährige Kombination aus praktischer Arbeitserfahrung und einem maßgeschneiderten Trainingsprogramm im Lebensmittelvertriebsgeschäft. Dieses Programm zielt darauf ab, sowohl betriebswirtschaftliche Kenntnisse als auch praktische Fähigkeiten zu entwickeln. Jerónimo Martins bietet auch andere jugendorientierte Programme wie Praktika und Unterstützung bei akademischen Abschlussarbeiten an.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.jeronimomartins.com/pt/carreiras/estudantes-e-recem-licenciados/trainee-programme/>

Gute Praxis 4: Auszeichnung „Gesunde Arbeitsplätze“

Der portugiesische Psychologenverband (OPP) fördert den „Healthy Workplaces Award“, dessen Ziel es ist, portugiesische Organisationen mit herausragenden und innovativen Beiträgen zu Sicherheit, Wohlbefinden und Gesundheit (körperlich und psychisch) am Arbeitsplatz anzuerkennen und auszuzeichnen.

Erfahren Sie mehr unter <https://maisprodutividade.org/healthyworkplaces/>



Gute Praxis 5: LiveWell App

Dabei handelt es sich um eine App namens LiveWell, die Zurich seinen Mitarbeiter:innen anbietet. Die App fördert einen gesunden Lebensstil und ermutigt die Mitarbeiter:innen, positive Veränderungen vorzunehmen. Mitarbeiter:innen können ihre Aktivitäten verfolgen und Ziele festlegen. Die App bietet Tipps und Vorschläge, die den Mitarbeiter:innen helfen, ihre Ziele zu erreichen. Zurich hat LiveWell im Rahmen seines Engagements für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen eingeführt.

Erfahren Sie mehr unter <https://livewell.zurich.com/>

Good Practice 6: Mind your Mind

Das Energieunternehmen EDP führt die Kampagne „Mind your Mind“ durch, um das Bewusstsein seiner 13.000 Mitarbeiter:innen für psychische Gesundheit zu fördern. Die Kampagne bietet Vorträge von Experten und Workshops zu gesunden Gewohnheiten für eine bessere Work-Life-Balance, alles Teil der umfassenderen Gesundheitsstrategie des Unternehmens.

Erfahren Sie mehr unter <https://www.edp.com/en/edp-yes/mind-your-mind>



5. EMPFEHLUNGEN AUF PRAXISEBENE.

Insgesamt ist eine offensichtliche, aber notwendige Lehre aus den Ergebnissen, dass Wohlbefinden für die Politik wichtig ist und die Politik für das Wohlbefinden. Dies ist ein entscheidender Punkt, wenn man es mit dem Potenzial der Politik verbindet, Kultur zu formen. Politik kann die Kultur der Menschen beeinflussen und prägen, und Dinge, die Teil der Politik sind, werden irgendwann auch Teil der Kultur. Hier bietet sich für die Politik eine entscheidende Gelegenheit, die Bedeutung der Sorge um die geistig-emotionale und körperliche Gesundheit sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstreichen und die aktuelle Kultur des Wohlbefindens zu ändern, um das Stigma zu durchbrechen, das psychische Gesundheitsthemen heutzutage immer noch umgibt, insbesondere am Arbeitsplatz und in Organisationen.



Zu den folgenden Themen wurden Empfehlungen entwickelt und erstellt:

- **Empfehlungen zu digitalen Interventionen für das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen und die Teamarbeit.**

Im digitalen Zeitalter stellen diese Interventionen, die sich durch ihre Flexibilität und Zugänglichkeit auszeichnen, traditionelle Ansätze in den Schatten. Die Gestaltung ansprechender digitaler Plattformen ist entscheidend, um das Interesse der Benutzenden aufrechtzuerhalten, und die Datensicherheit darf nicht gefährdet werden. Bei diesem digitalen Übergang sollte spezialisiertes Personal an Bord sein, um die reibungslose Einführung und Verwaltung dieser Interventionen zu überwachen. Die ultimative Vision ist ein harmonisierter digitaler Arbeitsplatz, an dem die Privatsphäre der Benutzenden respektiert und proaktive Teilnahme gefördert wird, mit dem Ziel einer ganzheitlichen, gesünderen Arbeitsumgebung.

- **Es ist wichtig, die Beteiligung der Arbeitnehmenden sicherzustellen und die Interventionen auf der Grundlage ihrer Bedürfnisse auszuwählen.**

Im Mittelpunkt seiner Kernempfehlungen steht die Förderung eines partizipativen Ansatzes, der sicherstellt, dass jede Stimme gehört und berücksichtigt wird. Der Prozess wurde mit einem Fokusgruppeninterview eingeleitet, das nicht nur offene Gespräche über psychische Gesundheit ermöglicht, sondern auch dabei hilft, Interventionsbereiche zu identifizieren. Die Teilnehmenden analysieren gemeinsam die Ergebnisse und übersetzen sie in praktische Empfehlungen. Das Ergebnis ist ein detaillierter Aktionsplan, der auf die spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Ziele der Organisation zugeschnitten ist. Dieser gründliche und integrative Ansatz stellt sicher, dass Interventionen nicht nur vorgeschlagen, sondern für maximale Wirksamkeit und Relevanz angepasst werden.

- **Die Anforderungen von KMU an die Konzeption und Umsetzung von Interventionen im Hinblick auf psychische Gesundheit und Wohlbefinden.**

Angesichts der vorherrschenden „Cash is King“-Philosophie in kleineren Unternehmen ist es unerlässlich, sich auf klare Kosten-Nutzen-Ergebnisse zu konzentrieren. Die Einbindung des Top-Managements, häufig der Eigentümer:innen, und die Gewährleistung einer aktiven Beteiligung der Mitarbeiter:innen sind von größter Bedeutung. Der Nutzen von Online-Ressourcen, auf die auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten zugegriffen werden kann, wird hervorgehoben. Die



Entwicklung von KMU-spezifischen Fallstudien, unterstützt durch ausreichende finanzielle Mittel, ist von entscheidender Bedeutung. Die Nutzung von KMU-orientierten Unternehmensnetzwerken, einschließlich Handelskammern und anderen Unternehmensdienstleistungsorganisationen, kann Reichweite und Wirkung verstärken. In der Kurzdarstellung wird vorgeschlagen, insbesondere Kleinstunternehmen externe Unterstützung sowohl in Form von Personal als auch von Finanzmitteln anzubieten, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu verbessern.

- **Die Rolle der Sozialpartner bei der Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens in KMU.**

Sozialpartner spielen eine historische Rolle in der betrieblichen Gesundheitspolitik und sind gut geeignet, sich mit neu auftretenden psychischen Gesundheitsproblemen zu befassen. Eine verbesserte psychische Gesundheit kann Arbeitgebern zugutekommen, indem sie die Abwesenheitsrate senkt und die Arbeitsmoral steigert.

Wir setzen uns für ein Bewusstsein für psychische Gesundheit ein, unterstützen die Entwicklung politischer Maßnahmen, führen Forschungsarbeiten durch, bieten Schulungen an und starten Informationskampagnen.

- **Die Rolle der politischen Entscheidungsträger bei der Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.**

Die Bedeutung eines umfassenden Ansatzes zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, der Prävention, Förderung, Behandlung und Betreuung umfasst. Der Bericht schlägt außerdem vor, die psychische Gesundheit in die europäische Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aufzunehmen. Auf nationaler Ebene fordern die Empfehlungen die Entwicklung nationaler Aktionspläne zur psychischen Gesundheit, einschließlich eines Schwerpunkts auf der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.



- **Schulungen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.**

Diese Empfehlungen entsprechen den gesetzlichen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen sowie den bewährten Verfahren zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und stehen im Einklang mit der jüngsten Mitteilung der Europäischen Kommission. Die Richtlinie richtet sich an ein breites Publikum, darunter Organisationen, Personalfachleute, Manager:innen, Arbeitsmediziner:innen, Arbeitnehmende, ihre Vertreter und politische Entscheidungsträger:innen auf europäischer und nationaler Ebene. Die Empfehlungen umfassen Folgendes: Einbeziehung gesetzlicher Pflichten (z. B. sollten die Schulungsinhalte die gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Umgang mit Stressrisiken am Arbeitsplatz umfassen), Gewährleistung umfassender Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich Gesundheit und Sicherheit, Bereitstellung von Schulungen für ein breiteres Publikum, Prüfung der Zertifizierung von Schulungen zur Förderung des Wohlbefindens und Anpassung dieser an die spezifischen Bedürfnisse junger Arbeitnehmende und Arbeitgeber:innen, Berücksichtigung ihrer besonderen Herausforderungen.



6. ABSCHLUSS

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Bericht einen entscheidenden Bestandteil der Mission des BE WELL-Projekts darstellt, Strategien zur Verbesserung des Wohlbefindens zu verstärken und wertvolle Schulungsressourcen für junge Arbeitnehmende in KMU und an verschiedenen Arbeitsplätzen bereitzustellen. Die darin enthaltenen Erkenntnisse und evidenzbasierten Leitlinien sollen Arbeitgeber:innen, Angehörigen der Gesundheitsberufe, nationalen und EU-Politiker:innen dabei helfen, positive Veränderungen voranzutreiben. Durch die Förderung gesünder Arbeitsumgebungen möchten wir das psychische Wohlbefinden junger Arbeitnehmenden in ganz Europa verbessern.

Das Projekt BE WELL bleibt seinem Engagement für die Schulung von Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz treu und legt dabei Wert auf Wohlbefinden als grundlegenden Aspekt der Unternehmenskultur. Dieser Schwerpunkt kommt nicht nur den Einzelnen zugute, indem er ihre geistige Gesundheit und allgemeine Arbeitszufriedenheit verbessert, sondern leistet auch einen positiven Beitrag für die Gesellschaft insgesamt, indem er unterstützende und produktivere Arbeitsumgebungen schafft. Durch kontinuierliche Bemühungen und Zusammenarbeit strebt das Projekt danach, einen Maßstab für Wohlfühlpraktiken an Arbeitsplätzen in ganz Europa zu setzen und sicherzustellen, dass junge Mitarbeiter:innen die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, um sowohl persönlich als auch beruflich erfolgreich zu sein.





BE WELL



Kofinanziert von der Europäischen Union

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. Projekt-Nummer: 2022-1- ES01-KA220-VET-000086525