

## KURZBERICHT

# Erwachsenenbildung fördern

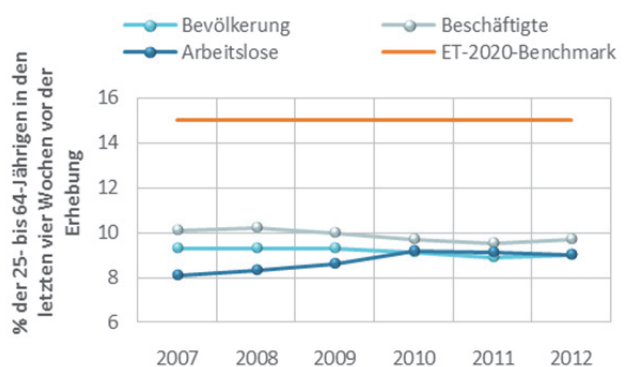
Trotz einiger Verbesserungen muss die Erwachsenenbildung noch attraktiver, leichter zugänglich und flexibler werden und allen Bürgerinnen und Bürgern offenstehen

Im Brügge-Kommuniqué <sup>(1)</sup>, das zum politischen Rahmen der Europäischen Union (EU) für die berufliche Bildung gehört, wird die Vision formuliert, die berufliche Weiterbildung (einen entscheidenden Teil der Erwachsenenbildung) attraktiver, leichter zugänglich und flexibler zu gestalten und sie für alle Bürgerinnen und Bürger zu öffnen. Das Kommuniqué wurde im Dezember 2010 verabschiedet, und die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bestätigten diese Vision im Juni 2015 in den Schlussfolgerungen von Riga <sup>(2)</sup>. Wie entwickelt sich also die Erwachsenenbildung und was können wir tun, damit die Brügge-Vision Wirklichkeit wird?

## Ist die Erwachsenenbildung attraktiver geworden?

Die EU-Benchmark für das lebenslange Lernen deutet darauf hin, dass es nicht gelungen ist, die Erwachsenenbildung attraktiver zu machen. Die Benchmark, die mittels der Arbeitskräfteerhebung (LFS) überprüft wird, sieht vor, dass 15 % aller Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren sich bis 2020 am lebenslangen Lernen beteiligen sollten. Die Daten zeigen jedoch, dass die Beteiligung von 9,3 % im Jahr 2007 auf 9 % im Jahr 2012 gesunken ist. Erhöhungen auf 10,5 % 2013 und auf 10,7 % 2014 aufgrund einer statistische Veränderung sind nicht vergleichbar mit den Vorjahren und bleiben in jedem Fall deutlich unter dem Zielwert (Abbildung 1).

Abbildung 1: Teilnahmequoten von Erwachsenen an Bildungs-/Weiterbildungsmaßnahmen, 2007-2012, EU (%)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat

Andere Messgrößen für die Beteiligung an der Erwachsenenbildung zeigen positive Entwicklungen. In der Erhebung über Erwachsenenbildung (AES) wurde eine Erhöhung der Teilnahme an der Erwachsenenbildung von 34,8% (2007) auf 40,8 % (2011) festgestellt. Die Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) verzeichnet zwischen 2005 und 2010 ebenfalls einen Zuwachs bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen von 33 % auf 38 % und an Anleitung am Arbeitsplatz von 16 % auf 20 %.

Vergleiche über einen bestimmten Zeitraum hinweg haben ihre Grenzen und sind mit Vorsicht zu betrachten. Es ergeben sich Differenzen, weil jede

<sup>(1)</sup> [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_de.pdf)

<sup>(2)</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>

## Kasten 1: Verschiedene Erhebungen zur Erwachsenenbildung

Der Indikator aus der Arbeitskräfteerhebung (*labour force survey* – LFS) bezieht sich auf Erwachsene (Beschäftigte, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen) zwischen 25 und 64 Jahren. Erfasst wird die Beteiligung an formaler und nicht formaler schulischer und beruflicher Bildung in den letzten vier Wochen vor der Erhebung. Innerhalb der nicht formalen Bildung werden verschiedene Arten von geleiteten Lernaktivitäten berücksichtigt; Anleitung am Arbeitsplatz wird jedoch nicht ausdrücklich erwähnt. Die Daten des Indikators werden jährlich bereitgestellt und bilden eine der Benchmarks der Strategie „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der Europäischen Union.

Der Indikator aus der Erhebung zur Erwachsenenbildung (*adult education survey* – AES) bezieht sich auf Erwachsene (Beschäftigte, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen) zwischen 25 und 64 Jahren. Erfasst wird die Beteiligung an formaler und nicht formaler schulischer und beruflicher Bildung in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung. Innerhalb der nicht formalen Bildung wird ausdrücklich die Teilnahme an berufsbildenden Kursen, Anleitung am Arbeitsplatz, Workshops, Seminaren und Privatunterricht berücksichtigt. Die AES wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt: die letzten Erhebungen fanden in den Jahren 2007 (Piloterhebung) und 2011 statt.

Die Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (*continuing vocational training survey* – CVTS) bezieht sich auf Beschäftigte aller Altersgruppen in Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in fast allen Wirtschaftssektoren (ausgenommen sind der Primärsektor, die öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Bildungswesen). Mit der CVTS-Erhebung wird formale und nicht formale Bildung erfasst, aber nicht zwischen den beiden Formen unterschieden. Für die Erhebung wird eine umfassende Definition von Ausbildung und Lernen verwendet, die Schulungen, Anleitung am Arbeitsplatz, Workshops, Seminare, Konferenzen, Qualitätszirkel, innerbetrieblichen Arbeitsplatztausch, Entsendungen, Austauschmaßnahmen und geplantes selbstgesteuertes Lernen umfasst. Die CVTS wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Die letzten Erhebungen wurden in den Kalenderjahren 2005 und 2010 durchgeführt.

Erhebung bestimmte Faktoren, vor allem den Zeitraum der Aus- und Weiterbildung, anders misst (Kasten) und eine andere Definition von nicht-formalem Lernen verwendet <sup>(3)</sup>.

Nicht-formales Lernen erfolgt zwar gezielt und strukturiert mit dem Ziel, Kompetenzen für aktuelle oder künftige Arbeitsplätze zu erwerben, führt aber oft nicht zu einer anerkannten Qualifikation. Das nicht-formale Lernen ist jedoch relevant. Die Erwachsenenbildung in der EU ist mehrheitlich nicht-formal, berufsbezogen und vom Arbeitgeber gefördert. Die AES 2011 ergab, dass 36,8 % der Erwachsenen am nicht formalen, aber nur 6,2 % am formalen Lernen teilnahmen. Die CVTS zeigt zudem, dass das Lernen von Beschäftigten in Unternehmen zum großen Teil nicht-formal erfolgt. Trotz ihrer Relevanz für die Weiterbildungspolitik und ihrer statistischen Bedeutung ist die Anleitung am Arbeitsplatz im LFS-Indikator nicht spezifiziert.

Aus den Ergebnissen der CVTS lässt sich zudem ablesen, dass Unternehmen mehr Aus- und Weiterbildung anbieten. Trotz der Wirtschaftsflaute blieben die direkten Aufwendungen der Unternehmen für Aus- und Weiterbildung mit 0,7 % der gesamten Arbeitskosten stabil. Im selben Zeitraum erhöhte sich die für Aus- und Weiterbildung verwendete Arbeitszeit von neun auf zehn Stunden pro Beschäftigtem, der Anteil der Beschäftigten, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nahmen, erhöhte sich ebenfalls – von 60 % auf 66 %. Als die Wirtschaftskrise begann, legten einige Mitgliedstaaten Programme auf, um Arbeitsplatzverluste zu verhindern; darunter waren einige, die Kurzarbeit mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen kombinierten. Die Daten geben keinen Aufschluss darüber, inwieweit Unternehmen wegen dieser Programme mehr Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anboten.

Der Anteil der Beschäftigten, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, ist je nach Unternehmensgröße unterschiedlich (als große Unternehmen gelten Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten, als mittlere solche mit 50 bis 249 und als kleine solche mit 10 bis 49 Beschäftigten). 2010 lag die

<sup>(3)</sup> Cedefop (erscheint demnächst). *Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture* (Berufsbezogene Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung in Europa: ein statistischer Überblick).

Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen bei Beschäftigten in kleinen Betrieben bei 25 % und bei Mitarbeitern großer Unternehmen bei 46 %. Wenn die Beteiligung an der Erwachsenenbildung sich erhöhen soll, muss es mehr Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen geben, und dafür gibt es ermutigende Anzeichen. Die CVTS belegt, dass zwischen 2005 und 2010 der Anteil der Beschäftigten, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nahmen, bei großen Unternehmen von 91 % auf 93 %, bei mittleren von 79 % auf 81 % und bei kleinen von 55 % auf 63 % gestiegen ist.

## Steht die Erwachsenenbildung mehr Bürgerinnen und Bürgern offen?

Die EU will die Beteiligung an der Erwachsenenbildung nicht nur steigern, sondern auch mehr Bürger einbeziehen. In allen Mitgliedstaaten nehmen jüngere, höher qualifizierte Erwachsene, die in qualifizierten Berufen beschäftigt sind, am häufigsten an der Erwachsenenbildung teil (Abbildung 2 und 3).

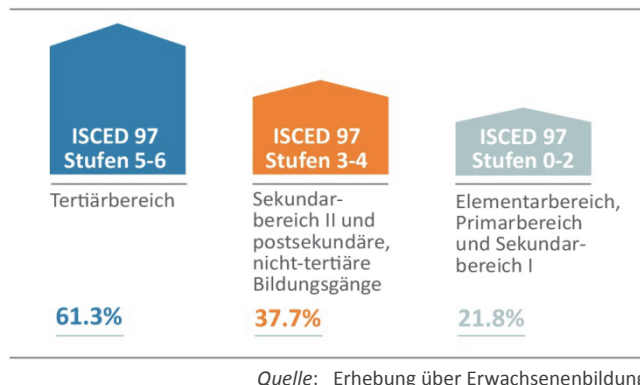
Die AES zeigt, dass die Beteiligung an nicht formalen berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen bei den beschäftigten Erwachsenen 2,5 mal so hoch ist wie bei arbeitslosen Erwachsenen (Abbildung 4). Insgesamt verstärkt eine geringere Beteiligung an der Erwachsenenbildung bestehende Ungleichheiten: in Ländern mit geringeren Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind die Ungleichheiten beim Zugang am größten. Ein Vergleich der AES-Ergebnisse für 2007 und 2011 zeigt, dass die Erwachsenenbildung allem Anschein nach nicht wesentlich mehr Menschen offensteht.

## Ist die Erwachsenenbildung leichter zugänglich und flexibler geworden?

Der Abbau von Hindernissen für die Beteiligung an der Erwachsenenbildung ist ein zentrales Ziel der europäischen Politik. 2011 ergab die AES, dass die häufigsten Hindernisse für eine Beteiligung an der Erwachsenenbildung Zeitmangel wegen familiärer Verpflichtungen (21 %) und Überschneidungen mit der Arbeitszeit (18 %) waren, gefolgt von den Kosten (13 %). Die CVTS 2011 zeigt zudem, dass etwa ein Drittel der Arbeitgeber aller Unternehmensgrößen, die keine Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anbieten,

als Gründe Zeit- oder Geldmangel oder beides angaben (Abbildung 5).

Abbildung 2: Beteiligungsquote Erwachsener an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach höchstem Bildungsabschluss, EU, 2011, (%)

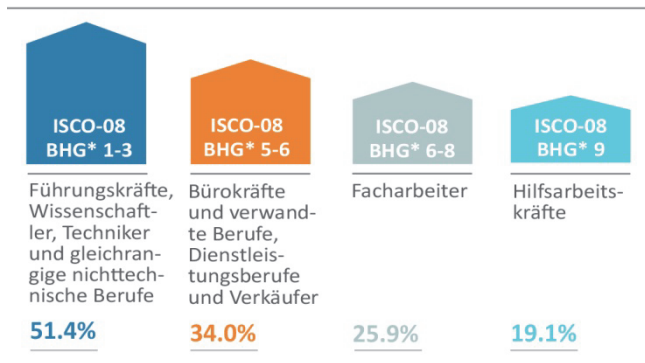


Die CVTS 2010 ergab jedoch, dass der von 77 % der Unternehmen genannte Hauptgrund dafür, dass sie keine Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anboten, darin lag, dass die Kompetenzen dem Bedarf entsprachen. Dies wird u. U. davon beeinflusst, ob Unternehmen Aus- und Weiterbildung als mittel- oder langfristige Investition in Wettbewerbsfähigkeit und Innovation ansehen. In einer Eurobarometer-Erhebung im Jahr 2013 wurde festgestellt, dass 51 % der Unternehmen in der EU, die in Aus- und Weiterbildung investieren, davon ausgehen, dass der Nutzern weniger als zwei Jahre vorhält. Ebenfalls eine Rolle spielen die Produktionsmethoden und Märkte eines Unternehmens; gering qualifizierte Arbeitskräfte für eine stark mechanisierte Routineproduktion sind auf dem Arbeitsmarkt leicht zu finden und zu ersetzen <sup>(4)</sup>.

Weder die AES noch die CVTS belegen einen Mangel an relevanten Aus- und Weiterbildungsangeboten. Bei der AES im Jahr 2011 gaben nur 6,1 % der Erwachsenen an, dass keine Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in erreichbarer Nähe angeboten wurden. Bei der CVTS wurde ermittelt, dass 2010 nur etwa 10 % der Unternehmen die gewünschten Weiterbildungsmaßnahmen nicht finden konnten.

<sup>(4)</sup> Cedefop (2013). *Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries (Nutzen der Berufsbildung für Einzelpersonen, Unternehmen und Staaten in Europa)*.

Abbildung 3: Beteiligung erwachsener Beschäftigter an nicht formalen arbeitgeberfinanzierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Berufsgruppen, EU, 2011 (%)



\* Berufshauptgruppen  
Quelle: Erhebung über Erwachsenenbildung

Sowohl in der AES als auch in der CVTS wurden jedoch kaum Veränderungen in Art oder Umfang der Hindernisse für Menschen und Unternehmen festgestellt, was bedeutet, dass sich bei der Zugänglichkeit nicht viel verändert hat.

Dagegen ist die Art der Aus- und Weiterbildungsangebote offenbar flexibler geworden. Mehr Unternehmen jeder Größe boten alternative Formen des Lernens an. So nahmen nach den Ergebnissen der CVTS z. B. 26 % der Beschäftigten in großen Unternehmen 2010 an Anleitung am Arbeitsplatz teil, im Vergleich zu 21 % im Jahr 2005. Bei kleinen Unternehmen erhöhte sich dieser Anteil von 10 % 2005 auf 14 % 2010. Auch wenn dieser Zuwachs insgesamt begrüßt wird, liegen nur wenige Informationen darüber vor, wie die verschiedenen Formen des Lernens ineinandergreifen oder kombiniert werden.

## Eine attraktive, zugängliche und flexible Erwachsenenbildung für alle Bürgerinnen und Bürger

Mit der Benchmark der EU zum lebenslangen Lernen werden nicht alle Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung erfasst. Andere Erhebungen zeigen einige Fortschritte auf, insbesondere eine wachsende Beteiligung der Einzelnen und mehr Angebote der Unternehmen. Gemäß dem Brügge-Kommuniqué haben die Mitgliedstaaten verstärkte Anstrengungen unternommen – auch durch institutionelle und politische Reformen –, um die Teilnahme am lebenslangen Lernen zu fördern. Es

wird noch etwas dauern, bis diese Veränderungen etwas bewirken und für positivere Ergebnisse sorgen. Die Fortschritte in Richtung auf die Zielvorstellungen des Brügge-Kommunikés waren nicht zuletzt deshalb begrenzt, weil viele Länder angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit den Fokus auf die Verbesserung der beruflichen Erstausbildung gelegt haben <sup>(5)</sup>.

Häufig führen die berufliche Weiterbildung und andere Formen der Erwachsenenbildung nicht zu einem Abschluss: dies hält Interessenten möglicherweise von einer Teilnahme ab. Wenn Möglichkeiten zur Validierung aller Arten von nicht formalem und informellem Lernen geschaffen würden, einschließlich der Weiterbildung am Arbeitsplatz, und diese auf einen anerkannten Abschluss und/oder einen weiterführenden Lernweg angerechnet würden, könnten sich möglicherweise mehr Menschen zur Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung entschließen.

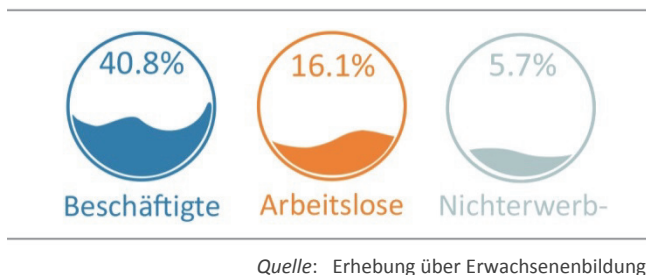
In diesem Bereich bestehen jedoch trotz der Fortschritte bei der Entwicklung von Validierungssystemen noch große Herausforderungen. Vielen Menschen sind Validierungsdienste nicht bekannt, oder sie sind für sie schwer zugänglich. Die meisten Validierungssysteme sind nicht aus einem Guss, sondern ein Patchwork aus einzelnen Initiativen und Verfahren. Viele Unternehmen nutzen die Validierung innerbetrieblich, aber sie interagieren selten mit den öffentlichen Systemen. Daher bleiben die Wege zur weiterführenden Bildung verschlossen und die gesellschaftliche Anerkennung der Validierung ist gering. Um ihren Status zu verbessern, benötigen die Lernenden zugänglichere und bessere Beratungsdienste. Abschlüsse, die in der beruflichen Weiterbildung erreicht werden können, müssen außerdem in die nationalen Qualifikationsrahmen aufgenommen werden.

Es sind durchaus Veränderungen im Gange. Einige Länder haben berufliche Ausbildungsgänge, die bisher nur jungen Menschen vorbehalten waren, für Erwachsene geöffnet; Beispiele sind Lehrlingsausbildungsinitiativen in Italien und im Vereinigten Königreich. Das

<sup>(5)</sup> Cedefop (2015). *Stronger VET for better lives: report on VET policies 2010-14*. (Bessere Berufsbildung für ein besseres Leben – Bericht zu berufsbildungspolitischen Entwicklungen 2010-2014).



Abbildung 4: Beteiligung Erwachsener an nicht formalen berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Arbeitsmarktstatus, EU, 2011 (%)



neue Handbuch des Cedefop<sup>(6)</sup> bietet Politikberatung, skizziert Erfolgsfaktoren und gibt Beispiele empfehlenswerter Praxis, um berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung attraktiver, zugänglicher und qualitativ hochwertiger zu gestalten. Durch die in Riga im Juni 2015 vereinbarten Schlussfolgerungen ist die Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung und entsprechender Abschlüsse durch bessere Beratung und die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens zu einer politischen Priorität geworden.

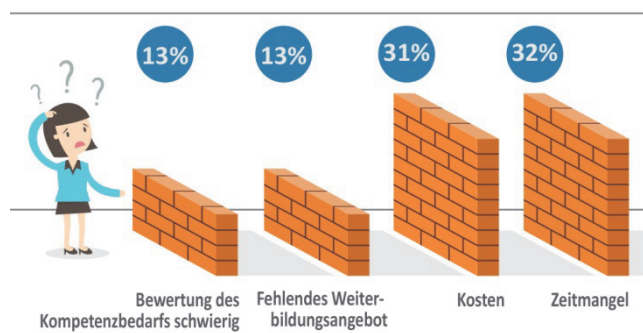
Wie im demnächst erscheinenden Bericht des Cedefop<sup>(7)</sup> dargelegt, muss die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung besser auf die Bedürfnisse der Lernenden und der Unternehmen eingehen – vor allem hinsichtlich Timing und Format –, wenn sie zugänglicher werden soll. Dies spricht für Ausbildungskonzepte, die individuelle Lösungen unterstützen, wie z. B. modulare Kurse, in denen die Lernenden ihre Lernarrangements je nach zeitlicher Verfügbarkeit und persönlichen Bedarf wählen können. Die Arbeitgeber können zudem ein Arbeitsumfeld schaffen, das das Lernen begünstigt, indem sie eine moderne Arbeitsorganisation einsetzen, die die Vielfalt und Komplexität von Aufgaben, Selbständigkeit und Teamarbeit fördert, und umfassende, zukunftsorientierte Personalplanungsstrategien im Kombination mit verschiedenen Lernformen nutzen.

Auch die demnächst erscheinenden Ergebnisse der Erhebung des Cedefop zu den Europäischen Kompetenzen und Arbeitsplätzen (European skills and jobs –

ESJ), der ersten europaweiten Erhebung zu Qualifikationsungleichgewichten, zeigen, wie wichtig es ist, die Kompetenzen der Beschäftigten am Arbeitsplatz weiterzuentwickeln und zu nutzen. Aus der Erhebung geht hervor, dass 83 % der erwachsenen Arbeitnehmer (im Alter von 24 bis 65) in der EU, deren Kompetenzen zur Zeit ihrer Einstellung ihrem Arbeitsplatz entsprachen, erklären, ihre beruflichen Aufgaben seien schwieriger geworden; bei 85 % sind die Aufgaben vielfältiger geworden. Allerdings geben 25 % der erwachsenen Arbeitnehmer an, dass sie ihre Kompetenzen nicht voll nutzen, obwohl ihre Qualifikationen ihrem Arbeitsplatz entsprechen. Die ESJ-Erhebung kommt auch zu dem Ergebnis, dass Arbeitsplatzstabilität zu einer kontinuierlichen Kompetenzentwicklung führt.

Mehr berufsorientiertes arbeitsplatzbasiertes Lernen für erwachsene Arbeitslose könnte dazu beitragen, Ungleichheiten abzubauen. Solche Modelle in Form von Lehrlingsausbildungen und Ausbildungspraktika, werden für junge Menschen bereits häufig angewendet. Sie könnten im Rahmen aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen auf arbeitslose Erwachsene ausgeweitet werden. Durch diesen Ansatz könnten möglicherweise die Kompetenzen arbeitsloser Erwachsener und der Arbeitsmarktbedarf besser aufeinander abgestimmt werden. Dadurch könnte auch ein Pool geeigneter Einstellungskandidaten für die Unternehmen entstehen<sup>(8)</sup>.

Abbildung 5: Hindernisse für die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, EU (% der nicht-ausbildenden Unternehmen), Mehrfachantworten, 2010



Quelle: Continuing vocational training survey – Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen.

<sup>(6)</sup> Cedefop (2014). *Policy handbook on access to and participation in CVET in Europe* (Politikhandbuch: berufliche Weiterbildung in Europa – Zugang und Beteiligung).

<sup>(7)</sup> Cedefop (erscheint demnächst). *Continuing VET in Europe: the way ahead* (Berufliche Weiterbildung in Europa: der künftige Weg).

<sup>(8)</sup> Cedefop (2013). *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*. (Rückkehr in die Beschäftigung – Lernen am Arbeitsplatz und Wiedereingliederung von arbeitslosen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt)

Berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung werden von verschiedenen Institutionen in unterschiedlichen Formaten und Umfeldern angeboten. Veränderungen, durch die das Lernen und die Weiterbildung Erwachsener attraktiver und leichter zugänglich gestaltet und für alle Bürgerinnen und Bürger geöffnet wird, müssen daher unter Einbindung sämtlicher Akteure und Interessenträger auf nationaler, regionaler, lokaler und sektoraler Ebene und darüber hinaus kommuniziert, koordiniert und kohärent umgesetzt werden. Den Sozialpartnern kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Sie sind am besten in der Lage, Lernen und Ausbildung am Arbeitsplatz zu fördern und die Arbeitsorganisation

und Arbeitszeitregelungen so zu beeinflussen, dass eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und Erwachsenenbildung erleichtert wird.

Die Entwicklungen in der Erwachsenenbildung zeigen, dass die EU-Benchmark für lebenslanges Lernen zwar ein wichtiger, nützlicher und zeitgemäßer Indikator ist, aber durch andere Daten und Analysen aus anderen Erhebungen ergänzt werden muss, um bessere Einsichten darüber zu gewinnen, wie attraktiv, zugänglich und flexibel die Erwachsenenbildung ist und inwiefern sie allen Bürgerinnen und Bürgern offensteht.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9099 DE**

Kat.-Nr.: TI-BB-15-004-DE-N

ISBN 978-92-896-1758-1, doi: 10.2801/072461

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2015

Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, Griechenland  
Europe 123, 57001 Thessaloniki, Griechenland  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

**visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**