

Folgen Sie uns!



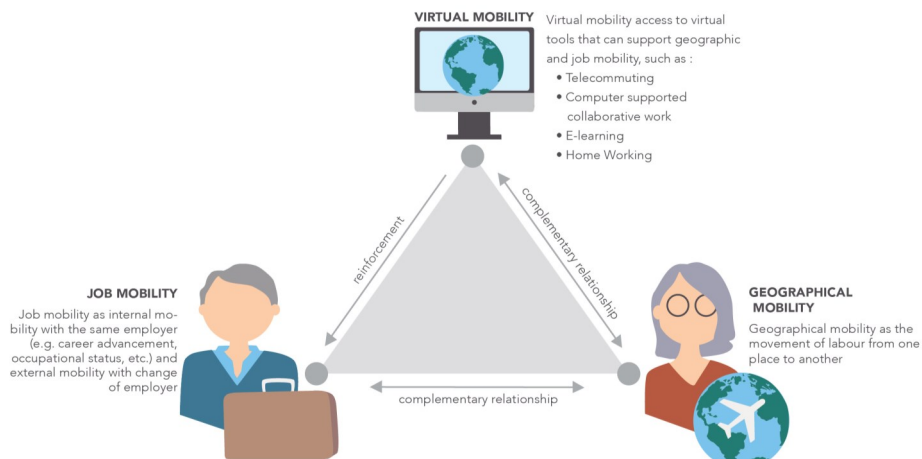
www.c-ameo.eu

Über das Pojekt

ZIELE

Das Projekt CaMEO – Career Mobility of Europe's Older Workforce {Projektnummer 539099-LLP-1-1-2013-1-UK} ist eine co-finanzierte Initiative der Europäischen Kommission, unter der Direktion für Bildung und Kultur. Im Sinne der EU Förderungen wird der Begriff Mobilität häufig mit geografischer Mobilität assoziiert, wobei junge Menschen im Alter von 16-29 Jahren die hauptsächlichen NutznießerInnen und Zielgruppe sind. Betrachtet man aber die steigende Anzahl älterer ArbeitnehmerInnen wird klar, dass geografische Mobilität allein nicht ausreicht die zukünftigen Herausforderungen und Qualifizierungslücken, ausgelöst durch eine alternde Bevölkerung, zu bewältigen. Es ist notwendig Anreize zur längeren Arbeit zu stärken und verfrühtem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Um eine dafür innovative Strategie zu entwickeln ist es wichtig alle Arten von Mobilität zu berücksichtigen; geografische Mobilität, Jobmobilität und virtuelle Mobilität. Das Hauptziel des Projekts liegt darin, diese drei Arten von Mobilität zu verbinden, wobei:

- Jobmobilität steht für die Mobilität innerhalb eines Betriebs (z.B. Karriereaufstieg), berufliche Mobilität (von einem Berufsfeld zum anderen), oder Mobilität zwischen unterschiedlicher Betrieben.
- Geografische Mobilität steht für die Mobilität von ArbeitnehmerInnen zwischen verschiedenen geografischen Orten.
- Virtuelle Mobilität steht für den Zugang zu Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten mithilfe von IKT.



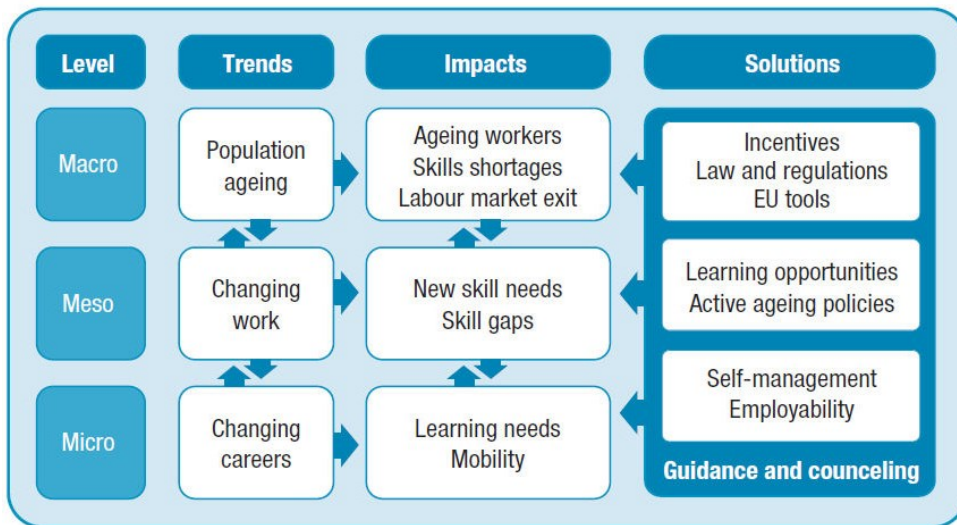
"Image courtesy of stockimages,/ FreeDigitalPhotos.net". Stock Photo - image ID: 10096687

INHALT DES NEWSLETTERS

Über das Projekt	1
Die Herausforderungen	2
Projekt Risk-Management	3
Nachricht von der Projektkoordinatorin	3
ECWT, e-skills and Career Mobility (EN)	4
Mobility Trends of older Workers (EN)	5
Strategic Advisory Group (EN)	5

SPECIAL POINTS OF INTEREST

- Different types of Mobility
- Labour Mobility
- eSkills Landscape Service
- Kick_off Meeting
- Second Meeting



Main trends shaping work, labour markets and societies¹

DIE HERAUSFORDERUNG

Demografische Veränderung führt zu einer Vielzahl von sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die in einem breiteren Kontext betrachtet werden müssen. Die aufkommenden Trends, die auf das Altern der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen sind, können, wie in der Abbildung oben zu erkennen ist, in drei Ebenen betrachtet werden. Mit sich ändernden Trends werden Veränderungen in Politik, Einstellungen und Lösungen um neue Strategien zu formulieren, die versichern dass die Erwerbsbevölkerung wettbewerbsfähig bleibt, notwendig. Es ist entscheidend, die Auswirkungen dieser sich verändernden Trends zu adressieren indem Fachkräftemängel mithilfe von innovativen Lösungen für die alternde Bevölkerung thematisiert wird. Das Versichern, dass ältere ArbeitnehmerInnen Führung bekommen, Beratungen und die Möglichkeit ihre Mobilität und ihre Lernbedürfnisse zu entwickeln wird zukünftigen Qualifizierungslücken nachkommen und den Mangel an Arbeitskräften füllen.

Dieses Projekt arbeitet über Makro-, Meso- und Mikroebenen indem zwei Herausforderungen in Beziehung zu Mobilität von älteren IKT ArbeitnehmerInnen in Betracht gezogen werden. Erstens, die bestehenden Wissenslücken bezüglich der ArbeitgeberInnen Strategien in der Öffentlichkeit sowie im privaten und KMU Sektor, um die ältere Erwerbsbevölkerung zu maximieren, motivieren und mobilisieren und von ihren bestehenden erweiterten Fähigkeiten und Erfahrungen zu profitieren. Das ist zentral für die Europa 2020 Strategie und wird zur zukünftige Politik im Feld von VET Mobilität im späteren Leben beitragen. Zweitens, die Herausforderung, mit welcher ältere ArbeitnehmerInnen konfrontiert sind, wenn sie ihre Karrierebahn managen und auf angemessenes Lernen, Entwicklung, Führung und Bewertung ihrer Fähigkeiten zugreifen, um ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu erfüllen und ganzheitlich zu einem konkurrenzfähigen Europa beitragen. Darüber hinaus wird das Defizit von IKT Fertigkeiten, das immer noch unter einem signifikanten Anteil der älteren ArbeitnehmerInnen besteht, durch Ermutigung an e-Akademien teilzunehmen, die gezielt auf die Bedürfnisse von älteren ArbeitnehmerInnen zugeschnitten sind, thematisiert.

¹van Loo, J., Lettmayer, C. and Launikari, M. (2011) Setting the scene: promoting an inclusive labour market for ageing workers IN Working and Ageing, Cedefop, Publications Office, Luxembourg; http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053_en.pdf

UNTERSCHIEDLICHE ARTEN VON MOBILITÄT

- **Geografische Mobilität** steht für lokale Ortswechsel Wechsel im Beruf.
- **Jobmobilität** steht für Mobilität innerhalb eines Betriebs (z.B. Karriereaufstieg), berufliche Mobilität (zwischen unterschiedlichen Berufsfeldern) und Mobilität zwischen unterschiedlichen Betrieben.
- **Virtuelle Mobilität** steht für den Zugang zu virtuellen Tools, die geografische Mobilität sowie Jobmobilität unterstützen. Beispiele dafür sind e-Learning Tools, gemeinschaftliche Arbeitstools, oder Tools, die Fernarbeit unterstützen.

LABOUR MOBILITY

The term labour mobility is often associated with geographic mobility, where younger people aged 16-29 are the main beneficiaries or target group. However, a plethora of research confirms that older workers display a lower level of mobility than their younger counterparts, but little is known about successful job mobility for these older workers.

Our thesis is that geographic mobility alone is not enough to increase the employment rate of older workers and to contribute to their occupational self-fulfilment. The dimension of job mobility (=occupational mobility) as well as virtual mobility (=access to learning through use of ICT) are important too to meet the challenges of skills gaps on the European labour market.



RISIKOMANAGEMENT – INNOVATIONEN IN CAMEO

In CaMEO werden mögliche Risiken ernst genommen. Eines der ersten Arbeitsergebnisse des Projekts ist ein Risikomanagement-Handbuch, dessen Ziel es ist zu beschreiben, wie Risiken innerhalb des CaMEO Projekts identifiziert, analysiert, bewältigt und überprüft werden. Nachdem potentielle Risiken identifiziert wurden, ist es die Aufgabe der Risikoanalyse die relative Auswirkung dieses Risikos zu bestimmen um so das Risiko auf ein akzeptables Level zu reduzieren. Die Projektverantwortlichen definieren Präventivmaßnahmen als auch Notfallmaßnahmen (um die Auswirkungen des Risikos - sollte es sich bewahrheiten – zu mildern).

Laut dem Risikomanagement Prozess, wie er im Handbuch dargestellt wird, soll sicher gestellt werden, dass der Prozess:

- proaktiv ist, indem auf Prävention fokussiert wird anstatt Sanierung;
- innerhalb des Projektteams kommuniziert und verstanden wird;
- periodische Risikobemessungen über den gesamten Projektzeitraum beinhaltet, und
- vom Projektmanager innerhalb eines angemessenen Zeitraums administriert und ermöglicht wird.

All diese Punkte sollen letztlich versichern, dass die Konsortium PartnerInnen die Auswirkungen von ungeplanten Vorkommnissen im Projekt minimieren indem potentielle Risiken identifiziert und adressiert werden bevor signifikante, negative Konsequenzen auftauchen.

Risikomanagement – Innovationen in CaMEO

ESKILLS - WO STEHEN SIE?

Finden Sie Ihren Weg durch den Dschungel von eSkills relevanten Berufsrollen, Kompetenzen und Zertifikate.

Information Technologie (IT) hat das private und berufliche Leben radikal verändert. Informationsmanagement wird zunehmend komplexer und wird als einen zentralen Erfolgsfaktor im persönlichen und beruflichen Leben erachtet.

In Europa wachsen die eSkills bezogenen Beschäftigungen (3,7% der Beschäftigten) um 3% pro Jahr in der letzten Dekade an. Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliches Wachstum beruht auf der Verfügbarkeit von eSkills.

Das 'eSkills Landscape Service' bietet Anleitungen für Berufstätige, TrainerInnen und Zertifizierungsgesellschaften.

<http://www.eskillslandscape.eu/>

NACHRICHT VON DER NEUEN PROJEKTKOORDINATORIN

„Als neu ernannte Wissensaustausch-Beauftragte des Zentrums für Lebenslanges Lernen an der Universität Strathclyde, freut es mich sehr im CaMEO Team als Projektmanagerin mitzuarbeiten.“

Einer der Aspekte, warum meiner Meinung nach dieses Projekt sehr relevant ist, ist weil es multiple Formen von Mobilität adressiert und ältere ArbeitnehmerInnen unterstützt ihre IKT Fertigkeiten auf neue Art und Weise zu erweitern und anzuwenden. Bessere Möglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen zu schaffen, die ihnen behilflich sind bedeutsame Arbeit zu erwerben und zu behalten, insbesondere im IKT Sektor, ist nicht nur für die ArbeitgeberInnen und älteren ArbeitnehmerInnen von Vorteil, sondern auch für die Gesellschaft im Gesamten, die sowohl wirtschaftlich als auch sozial vom dem enormen Wissen und den Fähigkeiten, die ältere ArbeitnehmerInnen mitbringen, profitiert.

Ich bin sicher, dass dieses Projekt praktische Instrumente hervorbringt, um diese Ziele zu unterstützen. Trotzdem, kulturelle Haltungen verändern sich oft langsamer als technologischer Fortschritt; ich hoffe, dass unser Projekt gleichzeitig dazu beiträgt negative und falsche Annahmen über die Anstellung von älteren ArbeitnehmerInnen herauszufordern. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern unseres Projektteams und unseren exzellenten PartnerInnen um dieses spannende Projekt zum fruchten zu bringen.“

Megan DePutter, stammend aus Kanada, bringt mehr als 10 Jahre Erfahrung in Projektmanagement, Programmentwicklung und Forschung unterschiedlicher Kapazitäten um soziale Inklusion voranzutreiben, mit. Kürzlich arbeitete Megan im HIV/AIDS Sektor, indem sie die Lern- und Entwicklungsbedürfnisse von marginalisierten Menschen unterstützte. Der Schwerpunkt lag dabei darauf, Partnerschaften über Branchen hinweg aufzubauen und eine größere Beteiligung der Gemeinschaft, insbesondere unter benachteiligten Frauen, zu erleichtern. Megan hält einen Mastertitel in Soziologie und ermöglichte Wissensaustausch in unterschiedlichen Themenbereichen von Quantenphysik bis zu Beschäftigungsbedürfnissen von älteren ArbeitnehmerInnen. Megan beteiligt sich im CaMEO Projekt und am Zentrum für lebenslanges Lernen an der Universität Strathclyde mit großem Enthusiasmus.

Megan DePutter

Wissensaustausch Beauftragte – CaMEO Projektkoordinatorin



FIRST TRANSNATIONAL PARTNERSHIP MEETING

The CAMEO project was launched with the first transnational meeting of partners that was hosted in Lodz, PL by the University of Social Sciences on 5th and 6th February 2014.

All the partner organisations were represented at the meeting: UK, Austria, Greece, Lithuania, Norway and Poland.

The main aim of the meeting was for partners to review the aims and objectives of the project and plan the activities for the next two years, in order to reach a shared vision on what needs to be achieved both at the level of the partnership, as well as at the level of individual partners.

The meeting was also aimed to introduce the partners, their experience and roles assigned in CAMEO project.

The Lodz meeting presented a highly motivated partnership and contributed to project team strength and cohesiveness – working towards common goal.

SECOND TRANSNATIONAL PARTNERSHIP MEETING

The second partners meeting was organized in Vilnius, Lithuania, on 3rd–4th of July, 2014. The partners discussed about the activities already implemented during the period from the beginning of the project. The meeting was started with the presentation on the point of quality assurance, management and administration issues, the main aim of the meeting and the deliverables that are developed for the moment. One of the main tasks of the meeting is finalizing the research report. There was reminded the background to the project application, covering the key dimensions of demographic change and why the challenge of workforce ageing should be addressed. In particular, highlighted three levels of stakeholders: Individuals, Employers and Policy makers.

ECWT, E-SKILLS AND CAREER MOBILITY

Over the last years Europe has been facing a record high unemployment, whilst enterprises in technology have seen a crucial lack of the skilled workforce. According to the European Commission, the shortage of ICT practitioners rises up to more than 500.000 by 2015 and over 900.000 by the year 2020. The Grand Coalition for Digital Jobs was launched in 2013 to counter the skills mismatch by encouraging enrolment in ICT education and retraining the unemployed for fulfilment of ICT job vacancies.

for women.

The European Centre for Women and Technology – ECWT based in Norway, is at present involved in several of the key projects and activities focusing on the mobility of the ICT workforce. ECWT is keen to share experiences and lessons learned in these projects and eager to contribute to cross-fertilizing the growing e-skills community.

Based on statistics from 2012 the European ICT labour force (EU-27) comprised around 7,4 million workers, 3,4% of the total European workforce. Almost 80% (5,9 million) of the ICT workers can be classified as ICT Practitioners and the other 20% (1,5 million) as ICT Professionals at Management Level (ISCO, 2008).

Digital Jobs is a two year CIP (ICT-PSP) project running from 1 February 2014 to 31 January 2016 with the ultimate goal to deliver the infrastructure of the Grand Coalition for Digital Jobs. The project is led by DIGITALEUROPE and there are 13 collaborating partners: Brainport, CIO-NET, DIITEK, ECDL; ECWT, EuroCIO, empirica, e-skills UK, European



According to the recently released research from the CEPIS e- Competence Benchmark European report based on answers from over 2,200 ICT professionals in 31 countries across Europe the average European ICT professional is 42 years old, with only 16% of professionals under the age of 30.

Across Europe, only 15% of ICT professionals are women with ICT Trainer, Project Manager being the most popular jobs

Schoolnet, MITA, NUIM, PIN-SME and Telecentress Europe. During the first year of the project ECWT has been involved in contributing to the European state of the art report and presentation of ICT Mobility best practices. The two reports of the project on the EU ICT labour market and ICT Labour Mobility Initiatives will be soon released and we will share key findings in the next edition of our CaMEO Newsletter.

LABOUR MOBILITY TRENDS OF OLDER WORKERS

A number of factors which may explain why older workers tend to remain in the same job for a long period:

- Firstly, they have taken time to find the best possible job match for their capabilities and they may have little reason to leave it.
- Secondly, they have accumulated knowledge and skills in very specific areas which tend to be based on job experiences rather than education and training. Therefore, new employers may have trouble determining or recognizing the skills of older workers. The accumulated knowledge, experience and soft skills developed in previous careers may be harder to present in a CV. (Haig, 2009).
- Thirdly, due to the seniority principle, older workers' salaries are relatively higher than those of younger workers. It is less likely that older people will be willing accept lower pay at a new job.
- Finally, due to the continuing rise in levels of educational attainment, older workers are relatively less likely to have formal higher education than their younger counterparts.
- As a result, older workers who have been displaced often face considerable difficulties in finding a new job and face large potential wage losses.



"Image courtesy of stockimages/ FreeDigitalPhotos.net".
Stock Photo - image ID: 10066139

Be part of our Strategic Advisory Group. Help Europe change the policies for ageing employability

STRATEGIC ADVISORY GROUP (SAG)

A Strategic Advisory Group (SAG) will be formed consisting of key stakeholders, networks and influencing groups such as Trade Unions, European Chamber of Commerce, Decision Makers, Influencers, etc. The main reason for establishing the advisory group is that the issue of ageing employability is of major challenge for EU and with extreme complexity since it needs the combination of national and EU policies, along with stakeholders and networks focused on the issue to work together so to provide viable and sound solutions.

From the approached organisations and those that have reacted positively, a team of 10 individuals will be constituted that they will provide strategic guidance on the dissemination of the project results and also the exploitation and sustainability of the project beyond the funded period. The choice of the members of it will be done based on their unique knowledge, skills and competences on ageing workforce and the employability of them and will complement project's partner knowledge and know-how in order both the consortium

and SAG to effectively guide the project and the steps towards achieving its aims and objectives. The advisory group will not have any formal authority on the project and on the approach that will be followed for achieving the predefined results but rather will make recommendations and provide state of art knowledge and insights to the consortium partners so to take the best decisions that will maximize the project's efficiency.

The SAG will meet twice, once in year one and once in year two, and will also play a guiding role in the launch of the e-Academy. They will be the project's «ambassadors». During the first meeting of the advisory group the Project coordinator will explain to all the members the purpose of the group, how they can contribute with knowledge and skills, what is expected by them and how they can benefit the project and benefited by them.

Express your interest to be part of the group by sending an e-mail to [Dimitris Raftopoulos](#)



"Image courtesy of stockimages/ FreeDigitalPhotos.net".
Stock Photo - image ID: 100233993



DIE PARTNERSCHAFT

Meeting 3	Wien, Österreich	9 th & 10 th Dezember 2014
Meeting 4	Athen, Griechenland	2 nd & 3 rd July 2015
Abschluss Meeting	Glasgow, Schottland	TBC

www.c-ameo.eu

"Image courtesy of stockimages./ FreeDigitalPhotos.net".
Stock Photo - image ID: 10096691



This project has been funded with the support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The Partners //

