



Verwaltungsrat

346. Tagung, Genf, Oktober–November 2022

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 6. Oktober 2022

Original: Englisch

Vierter Punkt der Tagesordnung

Folgemaßnahmen zur EntschlieÙung über Qualifikationen und lebenslanges Lernen, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 109. Tagung (2021)

Strategie der IAO für Qualifikationen und lebenslanges Lernen
für 2022–30

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage enthält Vorschläge für die Strategie der IAO für Qualifikationen und lebenslanges Lernen für 2022–30 und einen Aktionsplan für die erste Umsetzungsphase im Zeitraum 2022–25, um die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Dezember 2021 angenommenen Schlussfolgerungen umzusetzen. Der Verwaltungsrat wird gebeten, für die vorgeschlagene Strategie und den vorgeschlagenen Aktionsplan Leitvorgaben bereitzustellen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 34).

Einschlägiges strategisches Ziel: Beschäftigung.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 5: Qualifikationen und lebenslanges Lernen zur Förderung von Arbeitsmarktzugang und -übergängen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Die Strategie und der Aktionsplan werden die Tätigkeiten des Amtes im Bereich von Qualifikationen und lebenslangem Lernen in den Zeiträumen 2022–30 bzw. 2022–25 anleiten.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Siehe Absätze 32 und 33.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung der Strategie und des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Leitvorgaben des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Beschäftigungspolitik (EMPLOYMENT).

Verwandte Dokumente: [ILC.109/EntschlieÙung XVII](#); [ILC.110/EntschlieÙung III](#); [ILC.110/EntschlieÙung IV](#); [Jahrhunderterklärung der IAO zur Zukunft der Arbeit](#); [GB-341/PFA/1](#).

▶ 1. Hintergrund und Kontext

1. Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen sind Investitionen in die Zukunft. Globale Triebkräfte, etwa technologischer Wandel, Veränderungen der Umwelt und des Klimas, veränderte Globalisierungsstrukturen und demographischer Wandel sowie Krisen wie die Covid-19-Pandemie transformieren Gesellschaften, Wirtschaften und die Welt der Arbeit. Diese Veränderungen können für Arbeitnehmer und Unternehmen vorteilhaft sein, sie können aber auch destabilisierend sein und zu Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, schwierigen Übergängen von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt, Qualifikationsungleichgewichten, einschließlich von Qualifikationslücken und -defiziten, Ungleichheit und Ineffizienz führen. Effektive und inklusive Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen fördern eine bessere Anpassung des Qualifikationsangebots an die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und dienen somit als Schlüssel für menschliche Entwicklung, volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle, wie in den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDG) dargelegt, insbesondere in den SDG 4, 5 und 8.
2. Die Internationale Arbeitskonferenz hat auf ihrer 109. Tagung (2021) eine Entschlieung und Schlussfolgerungen zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen (nachfolgend die Schlussfolgerungen von 2021) angenommen. Sie spiegeln die Grundsätze der Jahrhundertklärung der IAO für die Zukunft der Arbeit, 2019, und des Globalen Handlungsappells der IAO für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, 2021 wider. Darüber hinaus verabschiedete die Konferenz auf ihrer 110. Tagung (2022) eine Entschlieung und Schlussfolgerungen, in denen die Bedeutung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung betont wird, sowie die Schlussfolgerungen zur dritten wiederkehrenden Diskussion über Beschäftigung, in denen betont wird, wie wichtig es ist, das Recht auf eine hochwertige Bildung zu garantieren sowie Qualifizierung und lebenslanges Lernen für alle zu fördern, indem Qualifikationsdefizite und -ungleichgewichte durch die Stärkung der Systeme für lebenslanges Lernen beseitigt und die Beschäftigungsfähigkeit gesteigert wird.
3. In den Schlussfolgerungen von 2021 wurde ein Aktionsrahmen skizziert, um die Organisation und das Amt im Bereich der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens anzuleiten, und der Generaldirektor ersucht, die Strategie und den Aktionsplan der IAO für Qualifikationen und lebenslanges Lernen weiterzuentwickeln. In der Zeit seit der Annahme der Schlussfolgerungen von 2021 hat sich das Amt bereits mit der Umsetzung der verschiedenen Empfehlungen befasst und gleichzeitig eine längerfristige Strategie und einen Aktionsplan erstellt, die in dieser Vorlage des Verwaltungsrats dargelegt werden.
4. Die nachfolgend vorgestellte Strategie erstreckt sich auf den Zeitraum 2022–30, während sich der Aktionsplan auf die erste Umsetzungsphase in den Jahren 2022–25 bezieht. Es wird beschrieben, wie die IAO in Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern, akademischen Kreisen und anderen wichtigen Akteuren ihre globale Führungsrolle im Bereich von Systemen für Qualifikationsentwicklung und des lebenslangen Lernens stärken wird. Die Vorschläge stimmen vollständig mit dem Programm und Haushalt für 2022–23 und den Vorschlägen überein, die in der Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2024–25 (GB.346/PFA/1) präsentiert werden.

▶ 2. Strategie

5. Die Strategie verfolgt das übergeordnete Ziel, auf der Grundlage von sozialem Dialog die Entwicklung widerstandsfähiger Systeme zu ermöglichen, die einen inklusiven Zugang zu Chancen für hochwertige Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen für alle eröffnen, um die menschliche Entwicklung, eine volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern.
6. Die Strategie zielt darauf ab, die Kapazität des Büros zu verbessern, insbesondere durch die Zuweisung von Ressourcen im Rahmen bestehender und künftiger Programme und Haushalte und die Mobilisierung von Sondermitteln, um die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, umfassende und koordinierte politische Rahmen für lebenslanges Lernen in komplementären Politikfeldern zu entwickeln. Unter Hinweis auf die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und in Anerkennung dessen, dass Bildung ein Recht für alle ist, soll sie die Mitglieder ermutigen, in Bezug auf die folgenden fünf komplementären und sich gegenseitig stärkenden Säulen tätig zu werden, um so die Schlussfolgerungen von 2021 umzusetzen:
 - Säule 1: Bessere Politiken, Steuerung und Finanzierung für eine effektive Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen.
 - Säule 2: Verbesserte Informationen über den Qualifikationsbedarf.
 - Säule 3: Verwirklichung innovativer und flexibler Lernprogramme und -pfade.
 - Säule 4: Gewährleistung inklusiver Qualifikationsprogramme für die vielfältigen Anforderungen der Arbeitsmärkte.
 - Säule 5: Förderung hochwertiger Lehrlingsausbildung und des betrieblichen Lernens für Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und nachhaltige Unternehmen.
7. In den fünf Säulen werden kurz- bis mittelfristige Ergebnisse genannt, die den Schlüsselaspekten eines wirksamen Systems für Qualifikationen und lebenslanges Lernen entsprechen, die sich gegenseitig verstärken und keine isolierten Silos sind, sondern ein zusammenhängendes Ganzes.
8. Die nachfolgend dargestellte Theorie des Wandels veranschaulicht einen aus fünf Komponenten bestehenden Prozess mit langfristigen Auswirkungen auf die Gesellschaft und Wirtschaft sowie die kurz- und mittelfristigen Ergebnisse der systemischen und institutionellen Veränderungen und Verbesserungen bei den Informationen über den Qualifikationsbedarf, der Umsetzung, des Zugangs und der Inklusivität. Um diese Ergebnisse zu erreichen, wird die IAO Forschungsarbeiten und Maßnahmen für technische Unterstützung, Kapazitätsentwicklung und Ressourcenmobilisierung durchführen.

► Abbildung Theorie des Wandels



Säule 1: Bessere Politiken, Steuerung und Finanzierung für eine effektive Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen

9. Die wirksame Einbeziehung aller relevanten Akteure, einschließlich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und der Regierungen, ist für die Entwicklung kohärenter politischer Maßnahmen notwendig, die Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen als integralen Bestandteil umfassender wirtschaftlicher, fiskalischer, sozialer und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Programme einbeziehen. Gut entwickelte Systeme fördern die Koordination der verschiedenen Akteure in unterschiedlichen Politikbereichen zur Realisierung grundlegender Ziele wie Jugendbeschäftigung und erfolgreiche berufliche Übergänge. Eine bessere Steuerung gestützt auf sozialen Dialog, mit klaren Rollen und Verantwortlichkeiten, und innovative, transparente, gerechte und nachhaltige Finanzierungsmechanismen, ist von zentraler Bedeutung für die Operationalisierung von Systemen für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen, die den Interessen und beruflichen Wünschen der Menschen und gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen der Arbeitsmärkte Rechnung tragen können.
10. Diese Säule bezieht sich auf:
 - a) Entwicklung und Unterstützung der Umsetzung und Evaluierung umfassender Politiken, Strategien und Systeme für lebenslanges Lernen, aufbauend auf einem gesamtstaatlichen Ansatz, durch sozialen Dialog, und gestützt auf starke, autonome und rechenschaftspflichtige Institutionen und die Koordination sämtlicher relevanter Akteure;
 - b) Stärkung der Kohärenz der Politiken im Bereich von Qualifikationen und lebenslangem Lernen mit anderen öffentlichen Politiken und den Strategien zur Erholung von COVID-19 und anderen Krisen zur Förderung voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, indem ein universeller Zugang zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen und gerechten und inklusiven Arbeitsmärkten gewährleistet wird, und die Förderung der Verbindungen zwischen Qualifikationen, Beschäftigungen und Produktivität;
 - c) Stärkung der Kapazität der nationalen Institutionen und institutionellen Mechanismen zur Entwicklung, Umsetzung, Überwachung und Evaluierung von Politiken, Strategien und Programme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen und die Koordination mit allen zuständigen Akteuren;
 - d) Stärkung der Kapazität der Sozialpartner für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung von Qualifikationspolitiken, -strategien und -programmen;
 - e) Entwicklung von innovativen, transparenten, gerechten und nachhaltigen Finanzierungsmechanismen, einschließlich von Anreizsystemen für Lernende und Unternehmen, mit einer effektiven und effizienten Mittelzuweisung und -verwaltung, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern; und
 - f) Einrichtung robuster Systeme für Qualitätssicherung, eine dynamische Bewertung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen, Anerkennung früherer Lernerfahrungen und Systeme zur Unterstützung der lebenslangen beruflichen Entwicklung, um Übergänge junger und erwachsener Menschen zu stärken, unter Beteiligung der Sozialpartner.

Säule 2: Verbesserte Informationen über den Qualifikationsbedarf

11. Die Ermittlung und Vorausplanung von Qualifikationen auf der Grundlage von sozialem Dialog und gestützt auf Arbeitsmarktinformationen sind unabdingbar für die Anpassung des Qualifikationsangebots und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität. Informationen über den bestehenden und künftigen Qualifikationsbedarf stützen die Fähigkeit der Ausbildungsanbieter, Lehrpläne effektiv anzupassen, und fördern das Bewusstsein der Lernenden für die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen. Informationen über den Qualifikationsbedarf sind notwendig, um die Gefahr von Qualifikationsungleichgewichten (Über- und Unterqualifikation, Qualifikationslücken, Qualifikationsdefizite und veraltende Qualifikationen) zu verringern.
12. Diese Säule bezieht sich auf:
 - a) Entwicklung koordinierter Systeme zur Ermittlung von Ungleichgewichten zwischen Qualifikationen, Arbeitsplätzen und Berufswünschen, mit der Beteiligung der einschlägigen Institutionen und Sozialpartner und unter Nutzung des gesamten Spektrums der zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktinformationen und der neusten Technologien und Werkzeuge;
 - b) Ermittlung und Vorausplanung des Qualifikationsbedarfs für Wirtschaftstätigkeiten, die im Einklang mit der allgemeinen Investitions-, Handels-, Digital-, Klima- und Industriepolitik die strukturelle Transformation und menschenwürdige Arbeit fördern. Dies umfasst Reaktionen auf sektorspezifische Qualifikationsanforderungen, etwa im Zusammenhang mit digitalen, kreativen und ökologisch nachhaltigen Wirtschaften und Sektoren und Berufen, die den globalen Triebkräften des Wandels ausgesetzt sind und auf die ein großer Teil der neuen Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen wird, etwa in der Pflegewirtschaft; und
 - c) Durchführung von Forschungsarbeiten über die Beschäftigungseffekte von Politiken und Programmen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, um deren Wirksamkeit, Effizienz und Inklusivität zu überprüfen.

Säule 3: Verwirklichung innovativer und flexibler Lernprogramme und -pfade

13. Die Qualität, Relevanz, Flexibilität und Inklusivität von Ausbildungsprogrammen und die Organisation solcher Programme entlang durchlässiger Pfade tragen dazu bei, dass sie sich auf die Beschäftigung, die Erfüllung der Berufswünsche der Menschen und die Verbesserung der Produktivität und die Nachhaltigkeit der Unternehmen auswirken.
14. Diese Säule bezieht sich auf:
 - a) Unterstützung öffentlicher und privater Bildungsanbieter bei der Entwicklung, Durchführung und Evaluierung ausgewogener, geschlechtergerechter, flexibler und innovativer Ausbildungs- und Zertifizierungsprogramme, einschließlich digitaler, mobiler und gemischter Lernformen, die auf den Interessen und Eignungen der Menschen und auf den Erfordernissen des Arbeitsmarktes beruhen;
 - b) Förderung der Entwicklung von Kernkompetenzen, einschließlich sozialer und emotionaler Kompetenzen, kognitiver Fertigkeiten, grundlegender digitaler Fähigkeiten und Kompetenzen, die für ökologisch nachhaltige Wirtschaften von Bedeutung sind;

- c) Entwicklung robuster Systeme für die Validierung von Fähigkeiten und Kompetenzen (einschließlich von Micro-Credentials und der Anerkennung früherer Lernerfahrungen) und Berufsberatung unter Einbeziehung der Sozialpartner, um Pfade für lebenslanges Lernen zu schaffen, die Übertragbarkeit von Qualifikationen zu ermöglichen und die berufliche, soziale und geographische Mobilität zu erleichtern;
- d) Gewährleistung einer wirksamen Personalentwicklung und von Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit für Lehrer und Ausbilder, Prüfer und anderes relevantes Personal, um die Bereitstellung hochwertiger Ausbildungsmaßnahmen durch neue Ansätze zu gewährleisten;
- e) Bereitstellung umfassender Digitalisierungsstrategien zur Unterstützung von Systemen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen durch innovative Technologien, erschwingliche Internetanschlüsse und Zugang zu Ausrüstungen, Geräten, Inhalten und Instrumenten, auch durch öffentlich-private Partnerschaften, sowie anderer Maßnahmen zur Verringerung des digitalen Gefälles und der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern; und
- f) Förderung günstiger Rahmenbedingungen und der Offenheit zum Lernen sowie Ermittlung und Bekämpfung von Hindernissen im Zusammenhang mit Diskriminierung, Zeitaufwand und Motivation durch Sensibilisierungskampagnen oder Beratungsdienste.

Säule 4: Gewährleistung inklusiver Qualifikationsprogramme für die vielfältigen Anforderungen der Arbeitsmärkte

15. Die Gewährleistung eines inklusiven Zugangs zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen ist der Schlüssel zur Förderung unterschiedlicher Wirtschaften und Gesellschaften, da dadurch die Segregation der Geschlechter und diskriminierende Praktiken im Arbeitsmarkt bekämpft werden und die Weitergabe von Ungleichheit zwischen den Generationen verringert und der Übergang von Arbeitnehmern und Unternehmen in die Formalität erleichtert wird. Daher sind im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilnahme am lebenslangen Lernen integrierte und umfassende Maßnahmen erforderlich, mit besonderem Augenmerk auf Frauen, junge Menschen, Migranten und Flüchtlinge und andere Menschen und Gruppen in Situationen der Schutzbedürftigkeit und Benachteiligung. Die Hilfsmaßnahmen sollten auch auf Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen gerichtet sein.
16. Diese Säule bezieht sich auf:
 - a) Förderung innovativer Lösungen für eine inklusive Ausbildung, bei der die Bedürfnisse aller Lernenden in Bezug auf das Ausbildungsumfeld, die Einstellungsmethoden, die Bewertungsmethodiken und ihre Arbeitsmarktübergänge berücksichtigt werden;
 - b) Schaffung eines geschlechtergerechten Ausbildungsumfelds, in dem eine gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern unterstützt und Fächer wie Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik unter Frauen gefördert und gleichstellungsorientierte Aktionspläne entworfen werden; und
 - c) Förderung integrierter Ansätze für die Bedürfnisse schutzbedürftiger Lerner und verschiedener Wirtschaftseinheiten, darunter selbständig Erwerbstätige und Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen, durch Sensibilisierung, Einbindung, Ausbildung in der lokalen Gemeinschaft, Berufsberatung, Anerkennung und Validierung von Qualifikationen (auch für Migranten, Flüchtlinge und Pflegekräfte), vorberufliche Ausbildung, Unterstützung nach der Ausbildung, finanzielle und nichtfinanzielle Unterstützung, Abstimmung mit Sozialschutz- und ergänzenden Diensten, insbesondere Arbeitsvermittlungsdiensten.

Säule 5: Förderung hochwertiger Lehrlingsausbildung und des betrieblichen Lernens für Beschäftigungsfähigkeit, Produktivität und nachhaltige Unternehmen

17. Die Förderung und Entwicklung von Systemen für hochwertige Lehrlingsausbildung und das betriebliche Lernen verbessern die Beschäftigungsfähigkeit der Lernenden sowie die Produktivität und Nachhaltigkeit der Unternehmen. Die hochwertige Lehrlingsausbildung erhöht die Marktrelevanz von Programmen für die Qualifikationsentwicklung, da dadurch nachhaltige Partnerschaften zwischen öffentlichen und privaten Sektoren entstehen. Die Lehrlingsausbildung sollte durch sozialen Dialog gefördert und reguliert werden, um ihre Qualität zu gewährleisten und ihre Attraktivität für Auszubildende und Unternehmen zu stärken.
18. Diese Säule bezieht sich auf:
 - a) Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung von Systemen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung und betriebliches Lernen für Erwachsene und junge Menschen unter Einbeziehung der Sozialpartner als Gestalter und Anbieter;
 - b) Stärkung von Partnerschaften zwischen Regierungen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Ausbildungsanbietern, um Programme für hochwertige Lehrlingsausbildung und betriebliches Lernen zu konzipieren und durchzuführen, die sozialen Schutz und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, einschließlich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, bereitstellen;
 - c) Verbesserung der Kapazität und Unterstützungsdienste der Ausbildungsanbieter und der Unternehmen zur Entwicklung und Durchführung einer hochwertigen Lehrlingsausbildung;
 - d) Erweiterung des Zugangs zu hochwertigem betrieblichem Lernen für Beschäftigte in der informellen Wirtschaft durch eine Verbesserung von Systemen für informellen Lehrlingsausbildung und Unterstützung dieser Arbeitnehmer beim Übergang in die formelle Wirtschaft; und
 - e) Verbesserung der Planung, Entwicklung und Nutzung von Qualifikationen an Arbeitsstätten, einschließlich einer angemessenen Anerkennung und Wertschätzung von Qualifikationen, durch bessere Praktiken des Personalmanagements.

► 3. Aktionsplan

19. Als Beitrag zum langfristigen Ziel der Förderung der menschlichen Entwicklung, voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, Verbesserungen der Produktivität und nachhaltiger Entwicklung wird das Amt einen Aktionsplan durchführen, um im Rahmen der fünf Säulen kurz- und mittelfristige Ergebnisse zu erzielen. Der Aktionsplan beschreibt, welche Mittel eingesetzt werden, um für die Mitgliedsgruppen ein förderliches Umfeld für die Bemühungen um inklusivere und effektivere Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen zu schaffen.
20. Der Aktionsplan orientiert sich an den Schlussfolgerungen von 2021, ist auf die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung abgestimmt und stimmt mit dem Programm und Haushalt der IAO überein.

21. Der Aktionsplan umfasst fünf miteinander verknüpfte und sich gegenseitig verstärkende operative Komponenten:
- Komponente 1: Grundsatzpolitische Beratung, Kapazitätsentwicklung und technische Unterstützung
 - Komponente 2: Forschung, Wissensmanagement und -verbreitung
 - Komponente 3: Ressourcenmobilisierung
 - Komponente 4: Normenbezogene Maßnahmen
 - Komponente 5: Führungsrolle der IAO und Partnerschaften zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen

Komponente 1: Grundsatzpolitische Beratung, Kapazitätsentwicklung und technische Unterstützung

22. Um die Regierungen und die Sozialpartner im Einklang mit den oben genannten Säulen bei der Entwicklung und Umsetzung von Systemen für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen zu unterstützen, wird das Amt:
- a) faktengestützte Beratung zu nationalen, subnationalen und sektoralen Politiken, Strategien und Programmen und deren Integration in Beschäftigungs- und andere öffentliche Politiken und Strategien und zur Bedeutung der dreigliedrigen Zusammenarbeit beim Aufbau von Systemen für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen bereitstellen;
 - b) Instrumente und Methoden entwickeln, die sich an den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen und Arbeitsmärkte im Bereich der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens orientieren, und ihre Verwendung auf nationaler und sektoraler Ebene unterstützen und dabei umfassend neue Technologien einsetzen, um den Umfang und die Reichweite von Diensten zu verbessern;
 - c) die Kapazitätsentwicklung von Regierungen, Institutionen und Ausbildungsanbietern unterstützen, insbesondere durch das Internationale Ausbildungszentrum der IAO (ITC-ILO), das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (ILO/CINTERFOR) und andere relevante Partner;
 - d) die Kapazitätsentwicklung der Sozialpartner durch Aktionsprogramme zu aktuellen Qualifikationsfragen, der dreigliedrigen Steuerung und ihrer Rolle als Qualifikationsanbieter unterstützen;
 - e) die Entwicklung und Erprobung innovativer Maßnahmen zur Durchführung systemischer Veränderungen erleichtern, insbesondere durch das IAO-Innovationszentrum für Qualifizierung, Challenge Calls, Innovationslabore und das Netzwerk für Innovationen;
 - f) Qualifikationsinstitutionen auf regionaler Ebene, insbesondere in Afrika und Asien, unterstützen, damit sie zu Exzellenzzentren werden, in ähnlicher Weise wie die bestehenden regionalen Qualifikationszentren in Europa und Lateinamerika und der Karibik wie ILO/CINTERFOR, und sie dabei unterstützen, zu regionalen Zentren für Dienstleistungen für lebenslanges Lernen zu werden; und
 - g) Programme und Projekte der Entwicklungszusammenarbeit durchführen, um die Mitglieder dabei zu unterstützen, Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen zu entwickeln und zu stärken, die mit den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit verbunden sind, in Zusammenarbeit mit den UN-Landesteams.

Komponente 2: Forschung, Wissensmanagement und -verbreitung

23. Um neue Erkenntnisse zu entwickeln und den gegenseitigen Austausch von Wissen zwischen den Mitgliedsgruppen zu fördern, wird das Amt:
- a) hochwertige Forschungsarbeiten zu aktuellen Qualifikationsherausforderungen und -chancen durchführen;
 - b) zukunftsweisende Wissensprodukte entwickeln, die mit den sich wandelnden Wünschen der Menschen und den aktuellen und künftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes Schritt halten, in enger Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern, akademischen Kreisen und anderen wichtigen Akteuren;
 - c) in enger Zusammenarbeit mit Entwicklungspartnern in den Zielländern die Anwendung von Wissen priorisieren;
 - d) den Wissensaustausch und die Verbreitung bewährter Praktiken und gewonnener Erkenntnisse unterstützen, unter anderem durch Süd-Süd- und Dreieckskooperation, Wissensgemeinschaften und das IAO-Innovationszentrum für Qualifikationen und ihr Netzwerk für Innovationen im Bereich der Qualifikationen; und
 - e) innovative Methoden zur Messung der Beschäftigungsergebnisse von Ausbildungsprogrammen wie den IAO-Service Tracker und andere Erhebungsinstrumente einsetzen.

Komponente 3: Ressourcenmobilisierung

24. Um für die Mitgliedsgruppen sowie für die Unterstützungsfunktionen des Amtes Ressourcen zu mobilisieren, wird das Amt:
- a) regelmäßig auf nationaler und globaler Ebene strukturierte Finanzierungsdialoge organisieren und Partnerschaften stärken, insbesondere auf der Länderebene;
 - b) sich bei den Internationalen Finanzinstitutionen für mehr Investitionen für Systeme für Qualifikationen und lebenslanges Lernen einsetzen und die Umsetzung nationaler Politiken und Strategien unterstützen;
 - c) mit den Mitgliedern zusammenarbeiten, um die Transparenz ihrer Tätigkeiten zu verbessern und ihre Finanzierungsmöglichkeiten zu diversifizieren; und
 - d) gemeinsame Finanzierungsmöglichkeiten prüfen, um auf der Grundlage der Prioritäten von Programm und Haushalt konsolidierte Ressourcen einzusetzen, ergänzend zum ordentlichen Haushalt der IAO und durch Zuweisungen auf der Grundlage des Bedarfs auf Länderebene.

Komponente 4: Normenbezogene Maßnahmen

25. Um die Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen zu fördern, die für die Qualifikationsentwicklung und das lebenslange Lernen von Bedeutung sind, wird das Amt:
- a) eine Kampagne für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, durchführen;
 - b) mögliche Hindernisse für die Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, ermitteln und technische Hilfe zu deren Überwindung bereitstellen; und
 - c) die Durchführung anderer bestehender Normen überwachen.

Komponente 5: Führungsrolle der IAO und Partnerschaften zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen

26. Die dreigliedrige Struktur der IAO und ihre Fähigkeit, die Nachfrage- und Angebotsseite der Arbeitsmärkte auf der Grundlage ihrer technischen Kapazität und Netzwerke ganzheitlich anzugehen, machen die IAO zu einem wahrhaft einzigartigen Akteur im Bereich der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens. Die IAO wurde vom Sekretariat der Vereinten Nationen aufgefordert, im Bereich der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens eine Schlüsselrolle zu spielen, auch bei der Organisation des Gipfeltreffens zur Bildungstransformation im Jahr 2022, gestützt auf ihr einzigartiges Mandat und die Rolle ihrer dreigliedrigen Mitgliedsgruppen im Bereich der Qualifikationsentwicklung und des lebenslangen Lernens.
27. Zur Bekräftigung des Mandats der IAO für soziale Gerechtigkeit und zur Stärkung ihrer Führungsrolle im Bereich der Qualifikationen und des lebenslangen Lernens wird das Amt unter Gewährleistung von Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Organisationen:
- a) dreigliedrige Konzepte für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen fördern, einschließlich einer dreigliedrigen Steuerung, um die politische Kohärenz auf globaler, regionaler und nationaler Ebene zu unterstützen;
 - b) bei der Entwicklung gemeinsamer Programme und Kampagnen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene strategische Partnerschaften eingehen, in Zusammenarbeit mit multilateralen Foren wie der G20, der G7 und den BRICS (Brasilien, Russische Föderation, Indien, China und Südafrika), internationalen Organisationen wie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) und dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), und anderen Bildungs- und Qualifikationsinitiativen wie der Globalen Bildungspartnerschaft (GPE), auch im Kontext der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, der SDG und des Textes „Unsere gemeinsame Agenda“ des Generalsekretärs der Vereinten Nationen, verschiedener Gipfeltreffen und deren Folgemaßnahmen im Hinblick auf 2030 und dem Globalen Programm der IAO für Qualifikationen und lebenslanges Lernen; und
 - c) Partnerschaften und die Zusammenarbeit innerhalb des Systems der Vereinten Nationen und darüber hinaus stärken, und zwar durch bilaterale Abkommen und im Rahmen der Interinstitutionellen Gruppe für Berufsbildung (IAG-TVET) und anderen Vereinbarungen.

► 4. Koordination, Überwachung und Evaluierung der Umsetzung

28. Die Strategie erstreckt sich auf den Zeitraum 2022–30 und stützt sich auf einen ersten Aktionsplan, der die kurz- bis mittelfristigen Etappenziele für den Zeitraum 2022–25 beschreibt, abgestimmt auf den Programm- und Haushaltszyklus. Eine Reihe von Indikatoren werden eingeführt, um Fortschritte zu verfolgen.
29. Die Umsetzung wird von der Unterabteilung Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit angeleitet und bezieht auch andere Einheiten sowie Unter- und Hauptabteilungen mit ein, in enger Abstimmung mit Außenämtern und Partnerschaften mit den UN-Landesteams, anderen internationalen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und sonstigen Entwicklungspartnern.

30. Im Jahr 2026 wird eine Halbzeitüberprüfung stattfinden, die den Input für die zweite Phase bis Ende 2030 liefern wird. Im Jahr 2031 wird eine Evaluierung der Ergebnisse und Auswirkungen der Strategie durchgeführt. Ein Überwachungs- und Evaluierungsplan wird konzipiert werden, mit einer strategischen Bündelung von Evaluierungen.

▶ 5. Risiken und Annahmen

31. Die Strategie und der Aktionsplan können Anpassungen erfordern, insbesondere in Anbetracht:
- a) sich weiterentwickelnder nationaler, regionaler und globaler Prioritäten;
 - b) der UN-Reform und anderer globaler Entwicklungen, etwa Verzögerungen bei der Verwirklichung international vereinbarten Entwicklungsziele;
 - c) der Verfügbarkeit von Mitteln für die Tätigkeit des Amtes zur Umsetzung der Strategie und des Aktionsplans.

▶ 6. Durchführbarkeit der Umsetzung der Ergebnisse im Rahmen des Aktionsplans

32. Der Anhang enthält ein Verzeichnis mit hochwertigen Leistungen zur operativen Umsetzung des Aktionsplans für den Zeitraum 2022–25 zu geschätzten Gesamtkosten von 225 Millionen US-Dollar. Zusätzlich zu den fünf Komponenten (215,4 Millionen US-Dollar) werden das Management des Globalen Programms für Qualifikationen und lebenslanges Lernen (1,1 Millionen US-Dollar) und Überwachung und Evaluierung (8,5 Millionen US-Dollar) berücksichtigt. Die Kostenkalkulation stützt sich auf die besten Schätzungen des Amtes in Anbetracht aktueller Erfahrungen mit der Realisierung entsprechender Leistungen von Programm und Haushalt für 2022–23. Die Kostenkalkulation sollte als Richtwert angesehen werden.
33. Während einige Leistungen mit vorhandenen Mitteln im Rahmen des für die Zweijahresperiode gebilligten Haushaltsumfangs oder im Rahmen bestehender Projekte der Entwicklungszusammenarbeit durchgeführt werden können, würden andere die Mobilisierung zusätzlicher Mittel erfordern. Sollten keine ausreichenden Mittel zur Verfügung stehen, wird das Amt prioritär durchzuführende Leistungen identifizieren, die mit den vorhandenen Ressourcen innerhalb des zeitlichen Rahmens erbracht werden können.

▶ Beschlussfassung

34. **Der Verwaltungsrat billigte die vorgeschlagene Strategie für Qualifikationen und lebenslanges Lernen für den Zeitraum 2022–30 und den Aktionsplan für den Zeitraum 2022–25 und ersuchte den Generaldirektor, bei der Umsetzung der Strategie die darin enthaltenen Leitvorgaben zu berücksichtigen.**

► Anhang: Aktionsplan zur Unterstützung der Umsetzung der Strategie

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
Komponente 1: Grundsatzpolitische Beratung, Kapazitätsentwicklung und technische Unterstützung: 183 Millionen US-Dollar					
Grundsatzpolitische Beratung und Leitvorgaben zur Entwicklung/Anpassung von Politiken, Strategien und Programmen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, die einen integralen Bestandteil umfassender Bildungs-, Wirtschafts-, Umwelt-, Steuer-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken und -programme darstellen	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 a), b), d)	1	5.1, 5.2, 5.3, 3.2, 6.4, 8.1, 8.3	4.4, 4.7	2022–25
Grundsatzpolitische Beratung und Leitvorgaben zur Einrichtung und Stärkung dreigliedriger Steuerungsmechanismen für Qualifikationen auf regionaler, nationaler und sektoraler Ebene und eine innovative, transparente, gerechte und nachhaltige Finanzierung für lebenslanges Lernen	IAK, Punkt 14 j) IAK, Punkt 12 i)	1	5.1, 5.2, 1.1, 1.2	4.4, 4.7, 8.3, 8.5	2022–25
Grundsatzpolitische Beratung und Leitvorgaben zur Einrichtung und Stärkung der Systeme für die Ermittlung und Vorausplanung von Qualifikationen, und Arbeitsmarktinformationen, um den Herausforderungen und Chancen Rechnung zu tragen, die sich durch den digitalen Wandel, den grünen Wandel und die Entwicklung strategischer Sektoren ergeben	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 v)	2	5.1, 3.3, 4.2, 6.1	4.4	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur Ausbildung und Stellung der Lehrer, Ausbilder, Leiter von Ausbildungszentren, anderer Qualifizierungskräfte, und der Entwicklung von Systemen für Qualitätssicherung	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 l)	3	5.3	4.c, 4.3	2022–25
Technische Leitvorgaben für die Regierungen und die Sozialpartner zur Einrichtung und Förderung hochwertiger Systeme für die Lehrlingsausbildung	IAK, Punkt 14 c) IAK, Punkt 12 c), g)	5	5.3	4.4, 4.7	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur Unterstützung aller Unternehmen, insbesondere der Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, bei der Erleichterung der Ausbildung am Arbeitsplatz und der Entwicklung von Fach-	IAK, Punkt 13 h)	5	5.3	4.4, 4.7	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
und Kernkompetenzen durch betriebliches Lernen, einschließlich hochwertiger Lehrlingsausbildung					
Bereitstellung technischer Leitvorgaben für inklusive, geschlechtergerechte, flexible Lernpfade, insbesondere durch universell konzipierte, gezielte Ansätze für schutzbedürftige Lernende, innovative Lernoptionen und verbesserte Lehrpläne	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 h), i), k)	4	5.3, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.7, 5.1, 5.5	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur Nutzung von Qualifikationen innerhalb von Unternehmen, mit Fokussierung auf Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen und Wertschöpfungsketten	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 o)	1, 3, 5	5.3, 4.2, 4.4	8.3, 9.3	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur Ausbildung in der lokalen Gemeinschaft in ländlichen Gebieten und nachhaltiger landwirtschaftlicher Entwicklung	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 n)	4	5.1, 5.3, 3.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben im Hinblick auf die digitale Transformation von Systemen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, insbesondere bei Online- und gemischten Ausbildungsangeboten, Zertifizierungsmechanismen und Unterstützungsdiensten	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 s)	3	5.4, 4.2	4.3, 4.4, 4.7	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben für die Entwicklung von Kernkompetenzen zur Stärkung der Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Bedürfnisse im Privatleben, im Beruf und in der Gesellschaft für eine nachhaltige Zukunft	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 h)	3, 4	5.1, 5.3, 4.2	4.5, 4.6, 4.7	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben für die Entwicklung und Ausweitung von Unterstützungssystemen für die lebenslange Laufbahnentwicklung, einschließlich Berufsberatung und berufliche Bildung	IAK, Punkt 12 n), r) IAK, Punkt 13 g) IAK, Punkt 14 i)	1, 4	5.1, 5.2, 5.3, 3.5, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.5, 8.3, 8.5, 8.6	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben für die Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen, einschließlich Micro-Credentials und die Anerkennung früherer Lernerfahrungen	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 k)	3	5.3, 6.1, 6.2, 7.5	4.3, 4.4	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur umweltverträglichen Gestaltung der Entwicklung von fachlicher und beruflicher Aus- und Fortbildung und Qualifikationen auch durch die Stärkung der Lenkungsstrukturen, und die Entwicklung und Aufwertung von Kompetenznormen, Lehrplänen und Bewertungspaketen	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 h)	3	5.1, 5.3, 4.1	SDG 7	2022–25
Bereitstellung technischer Leitvorgaben zur Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen und der Beteiligung daran, einschließlich der Förderung sozialer Kohäsion und friedlicher Koexistenz in fragilen Situationen	IAK, Punkt 14 d), e), g) IAK, Punkt 12 f)	4, 3	5.1, 5.3, 3.2, 6.1, 6.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 10.3	2022–25
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Integration von Qualifikationen und lebenslangem Lernen in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit	IAK, Punkt 14 g) IAK, Punkt 12 j) p), q), u)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	SDG 4, SDG 8	2022–25
Entwicklung der Kapazität von Regierungen zur Unterstützung ihrer Rolle bei der Förderung und Verwirklichung von Chancen für Qualifikationen und lebenslanges Lernen, insbesondere durch das ITC-ILO und mit Unterstützung von ILO/CINTERFOR und regionalen und nationalen Qualifizierungsinstitutionen	ILC, Punkt 14 f)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Entwicklung der Kapazität von Regierungen zu Themen im Zusammenhang mit den Säulen dieser Strategie	IAK, Punkt 14 f) und i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022–25
Kapazitätsentwicklung für Arbeitgeberverbände durch ein von Arbeitgebern gelenktes Unternehmensnetzwerk, um die Teilnahme von Unternehmen an der Qualifikationsentwicklung zu stärken und Qualifikationsungleichgewichte zu verringern	IAK, Punkt 14 f), i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022–25
Kapazitätsentwicklung für Arbeitnehmerverbände durch ein Aktionsprogramm zu aktuellen Qualifikationsfragen, der Steuerung der Kompetenzen und ihrer Rolle als Qualifikationsanbieter	IAK, Punkt 14 f), i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
Komponente 2: Forschung, Wissensmanagement und -verbreitung: 29 Millionen US-Dollar					
Durchführung hochwertiger Analysen und Forschungsarbeiten und Anwendung zukunftsweisender Wissensprodukte bei aktuellen Qualifikationsherausforderungen und -chancen im Zusammenhang mit den Säulen der Strategie	IAK, Punkt 14 b), i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022–25
Zukunftsorientierte Vorausplanung des Qualifikationsbedarfs und Durchführung und Verbreitung von Wirkungsbewertungen und Forschungsarbeiten zur Unterstützung faktengestützter Beratung und Anleitung im Kontext des grünen und digitalen Wandels und anderer globaler Triebkräfte	IAK, Punkt 14 b), i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Durchführung von Forschungsarbeiten zur Entwicklung von Instrumenten zur Einschätzung des Finanzierungsbedarfs für Qualifikationen und lebenslanges Lernen auf nationaler und globaler Ebene	IAK, Punkt 14 i)	1	5.2	4.3	2022–25
Messung von Beschäftigungsergebnissen bei der Erprobung innovativer Ansätze, durch Tracer-Studien (z.B. ILO Service Tracker) dokumentiert und verbreitet	IAK, Punkt 14 b), i)	Alle	5.2	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Bereitstellung von Richtlinien, damit Mitgliedsgruppen eine Selbstbewertung von Qualifikations- und Beschäftigungssystemen vornehmen können, unter Verwendung des Ansatzes für die Entwicklung von Marktsystemen und der Instrumente der Jobs Facility in Zusammenarbeit mit dem ITC-ILO	IAK, Punkt 14 b), i)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Förderung von Peer-to-Peer-Wissensaustausch und Innovationen, insbesondere durch Süd-Süd- und Dreieckskooperation, das IAO-Innovationszentrum für Qualifizierung, Skills Fairs, die Plattform der IAO für Wissensaustausch über Kompetenzen und lebenslanges Lernen, und Wissensgemeinschaften, unterstützt durch regionale Wissenszentren	IAK, Punkt 14 b)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Erzeugung und Verbreitung von Wissen, um für Auszubildende und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, selbstständig Erwerbstätige und Arbeit-	IAK, Punkt 14 b)	4, 5	5.2, 5.3	4.4, 4.7, 8.3, 8.5, 8.6	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
nehmer in unsicheren Arbeitsformen einen wirksamen Zugang zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen aufzuzeigen					
Unterstützung von Plattformen für die Zusammenarbeit zwischen Ländern bei Qualifikationspartnerschaften im Bereich der Migration, um die Anerkennung von Qualifikationen und einen verbesserten Zugang von Arbeitsmigranten und Vertriebenen zu Qualifikationsentwicklung und lebenslangem Lernen zu erleichtern	IAK, Punkt 14 b)	3, 4, 5	5.2, 5.3	4.3	2022–25
Komponente 3: Ressourcenmobilisierung: 1,4 Millionen US-Dollar					
Bereitstellung technischer Leitvorgaben für Mitgliedsgruppen zur Einschätzung der für Qualifikationen und lebenslanges Lernen auf Länderebene erforderlichen Finanzmittel und zur Erhöhung und Diversifizierung der Finanzierung des lebenslangen Lernens	IAK, Punkt 13 i)				
Mobilisierung von Ressourcen durch strukturierte Finanzierungsdialoge auf nationaler und globaler Ebene und strategische Partnerschaften im Rahmen des Globalen Programms für Qualifikationen und lebenslanges Lernen	Nicht ausdrücklich erwähnt	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25
Lobbyarbeit, gemeinsame Forschungsarbeiten und Grundsatzdialoge mit internationalen Finanzinstitutionen zur Ausweitung der Finanzmittel für Qualifikationsentwicklung	IAK, Punkt 14 k)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25T
Durchführung gemeinsamer Maßnahmen für Ressourcenmobilisierung mit den UN-Landesteams und anderen wichtigen Entwicklungspartnern, auch im Kontext des Globalen Förderinstrumentes für Arbeitsplätze und Sozialschutz	Nicht ausdrücklich erwähnt	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4)	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
Komponente 4: Normenbezogene Maßnahmen: 1 Million US-Dollar					
Die Ratifizierung und Durchführung internationaler Arbeitsnormen, die für die Qualifikationsentwicklung und das lebenslange Lernen von Bedeutung sind, werden durch gezielte Maßnahmen gefördert, etwa eine Kampagne für die Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975	IAK, Punkt 14 c)	Alle	2.1, 2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4, SDG 8)	2022–25
Bereitstellung technischer Unterstützung zur Überwindung möglicher Hindernisse für die Ratifikation und Durchführung des Übereinkommens (Nr. 140) über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974	IAK, Punkt 14 c)	1, 4	2.1, 2.2, 2.4, 5.2	Keine genaue Angabe (SDG 4, SDG 8))	2022–25
Überwachung der Durchführung bestehender Normen, die für die Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen von Bedeutung sind	IAK, Punkt 14 c)	Alle	2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4, SDG 8)	2022–25
Komponente 5: Führungsrolle der IAO und Partnerschaften zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen: 1 Million US-Dollar					
Förderung eines dreigliedrigen Konzepts für lebenslanges Lernen durch Teilnahme an globalen Veranstaltungen, organisiert von der UN und anderen internationalen und regionalen Organisationen	Nicht ausdrücklich erwähnt	1	5.2	Keine genaue Angabe	2022–25
Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Projekte, Programme, Initiativen und Kampagnen auf globaler, regionaler und nationaler Ebene mit regionalen und zwischenstaatlichen Organisationen wie der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, GPE, IOM, ITU, OECD, UNESCO, UNICEF, UNHCR, Cedefop, anderen Bildungs- und Qualifizierungsinitiativen und internationalen Finanzinstitutionen	IAK, Punkt 14 h)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe	2022–25

Zu erbringende hochwertige Leistungen	Entsprechende Absätze in den Schlussfolgerungen von 2021	Entsprechender Verweis auf strategische Säulen	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG- Ziele	Zeitlicher Rahmen
Erstellung und Umsetzung von Kooperationsabkommen, auch im Rahmen der IAG-TVET, und anderer Vorkehrungen	IAK, Punkt 14 h)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe	2022–25
Durchführung gemeinsamer Initiativen und Kampagnen zu internationalen Arbeitsnormen, die für Qualifikationsentwicklung und lebenslanges Lernen von Bedeutung sind	IAK, Punkt 14 h)	Alle	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	Keine genaue Angabe (SDG 4, SDG 8)	2022–25