

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung - Transnationaler Forschungsbericht



jugend am werk
_vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRANNEIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Diese Publikation [Kommunikation] gibt nur die Standpunkte des Autors wieder; die Kommission ist nicht verantwortlich für die etwaige Verwendung von darin veröffentlichten Informationen.

Die DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist das erste Intellectual Output des Erasmus+-Projekts DITOGA: Digital tracking of VET graduates via auto-analytics to enhance the quality and sustainability of vocational and educational training programmes. Sie bietet Expertinnen und Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine detaillierte Beschreibung des Rahmens, der Ziele und der Anwendungsbereiche der DITOGA Tracking-Strategie und erklärt, wie die Tracking-Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann und wie die über Schlüsselfaktoren digital gesammelten Daten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Weiterentwicklung von Berufsbildungsprogrammen beitragen können.

© Das Copyright liegt beim DITOGA-Projektkonsortium. Die Vervielfältigung von (Teilen) des Materials ist unter Nennung der Quelle(n) gestattet. Änderungen am Originalmaterial sind nicht zulässig.

**DITOGA Tracking-Strategie
für Absolventinnen und Absolventen
in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- Transnationaler Forschungsbericht**

Erstellt von

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

**in Zusammenarbeit mit und mit Beiträgen von den
DITOGA-Projektpartnern**

März 2019

PROJEKT

Digital tracking of VET graduates via auto-analytics
to enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

PROJEKTAKRONYM

DITOGA

PROJEKTNUMMER

2018-1-AT-01-KA202-039240

Inhalt

1.	Einleitung.....	5
2.	EU-Tracking-Strategien.....	6
2.1.	Eurograduate Pilot Survey.....	6
2.2.	Europäische Arbeitserhebung (EU-AKE).....	6
2.3.	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP).....	9
2.4.	Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET).....	9
2.5.	Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR).....	11
2.6.	Zusammenhänge mit länderspezifischen Initiativen.....	12
3.	Empirische Untersuchung.....	27
3.1.	Einleitung.....	27
3.2.	Derzeitige Situation der Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa.....	30
3.2.1.	Beschäftigung.....	30
3.2.2.	Soziale Interaktion.....	34
3.2.3.	Selbstwahrnehmung.....	38
3.2.4.	Arbeitsumgebung.....	41
3.2.5.	Aus- und Weiterbildung.....	45
3.2.6.	Schlussfolgerungen.....	48
3.3.	Anforderungen an die Arbeitswelt jenseits des Bildungshorizonts.....	53
3.3.1.	Beschäftigung.....	53
3.3.2.	Soziale Interaktion.....	57
3.3.3.	Selbstwahrnehmung.....	61
3.3.4.	Arbeitsumgebung.....	65
3.3.5.	Aus- und Weiterbildung.....	68
3.3.6.	Schlussfolgerungen.....	72



1. Einleitung

Das Hauptziel des DITOGA-Projekts besteht darin, die Qualität und Nachhaltigkeit von Angeboten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Sammlung relevanter Daten von Absolventinnen und Absolventen zu optimieren. Diese Daten geben den Berufsbildungseinrichtungen die notwendigen Informationen hinsichtlich des Erfolgs, aber auch hinsichtlich potenzieller Verbesserungsmöglichkeiten ihrer aktuellen Angebotsinhalte, wodurch es den Einrichtungen möglich ist, die Angebote an den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes anzupassen. Das umfasst sowohl Informationen zu berufsbezogenen Hard Skills, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen als auch die Bereiche Soft Skills und persönliche Einstellungen. Der **Transnationale Forschungsbericht** ist Teil des IO.1. und enthält die einzelnen nationalen Forschungsarbeiten und die Ergebnisse der nationalen Erhebungen.



2. EU-Tracking-Strategien

Die Literaturrecherche für den transnationalen Bericht legte ihren Fokus auf in der EU bereits vorhandene Initiativen und Konzepte zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die unterschiedlichen Ansätze der einzelnen EU-Initiativen und -Konzepte wurden untersucht, um geeignete Parallelen für das DITOGA-Projekt auszumachen.

2.1. Eurograduate Pilot Survey

Als Folgemaßnahme zur EUROGRADUATE Feasibility Study soll die EUROGRADUATE Pilot Survey der Europäischen Kommission und den Ländern fundierte Nachweise hinsichtlich einer möglicherweise regelmäßig stattfindenden europaweiten Befragung unter Absolventinnen und Absolventen liefern. Das Projekt soll daher klare und konkrete Leitlinien dafür bereitstellen, wie eine solche umfassende Studie hochwertige Daten liefern kann, die in allen EU-Ländern vergleichbar sind und die Antworten auf Fragen von Interessengruppen auf nationaler und europäischer Ebene geben. Darüber hinaus liefert EUROGRADUATE qualitativ hochwertige Daten für die teilnehmenden Länder innerhalb der für die Pilotstudie festgelegten Grenzen.

Die EUROGRADUATE Pilot Survey wurde im Herbst 2018 in sechs Pilotländern (darunter Österreich) durchgeführt. Die Befragung richtet sich ein und fünf Jahre nach dem Abschluss an Absolventinnen und Absolventen, um deren kurz- und mittelfristige Entwicklung zu untersuchen. Die Kernthemen der EUROGRADUATE Pilot Survey sind: Arbeitsmarktrelevanz, Fertigkeiten, (internationale) Mobilität und demokratische Werte.

Das Pilotprojekt wird von der EUROGRADUATE-Partnerschaft durchgeführt: Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt (Maastricht), Deutsches Zentrum für Hochschulforschung und Wissenschaftsforschung (Hannover), Institut für fortgeschrittene Studien (Wien), DESAN Research Solutions (Amsterdam), cApStAn (Brüssel/Philadelphia), GESIS Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (Köln).

HER/IHS ist einer der drei führenden Partner und ist in enger Zusammenarbeit mit nationalen Forschungspartnern für die Durchführung der Befragung in den Pilotländern verantwortlich.¹²

2.2. Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE)

Die Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE)

Eurostat verbreitet die Daten der Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) über vier Hauptkanäle:

1. Tabellen in der Online-Datenbank

Das Datenangebot von EU-AKE besteht zum größten Teil aus Tabellen, die in der Online-Datenbank von Eurostat unter dem Thema "Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Arbeitskräfteerhebung)" nach folgenden Kategorien veröffentlicht werden:

- AKE-Hauptindikatoren (eine Reihe spezifischer Ergebnisse der EU-AKE, die vierteljährlich aktualisiert werden)

¹ <https://www.ihs.ac.at/ru/higher-education-research/projects/eurograduate/>

² www.eurograduate.eu



- Detaillierte vierteljährliche und jährliche AKE-Umfrageergebnisse
- Spezifische AKE-Themen
- Ad-hoc-AKE-Module ³⁴

2. Statistische Veröffentlichungen

3. Anonymisierte Datensätze für die Forschung

4. Maßgeschneiderte Auszüge für Tabellen, die in der Online-Datenbank nicht verfügbar sind

Hauptindikatoren

Die Hauptindikatoren sind eine Sammlung der wichtigsten Ergebnisse der EU-AKE. Ziel der Hauptindikatoren ist es, wichtige Statistiken zum Arbeitsmarkt zu liefern.

The screenshot shows the Eurostat website interface. At the top, there is a search bar and navigation links for 'Legal notice', 'RSS', 'Cookies', 'Links', 'Contact', and 'English'. Below the search bar is a navigation menu with 'News', 'Data', 'Publications', 'About Eurostat', and 'Help'. The main content area is titled 'EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT (LFS)' and 'MAIN TABLES'. It lists several categories of data, including 'LFS main indicators', 'Population, activity and inactivity', 'Employment - LFS adjusted series', and 'Unemployment - LFS adjusted series'. Each category contains a list of specific indicators with their respective codes and update status. The footer contains links for 'News', 'Data', 'Publications', 'About us', and 'Opportunities', along with the Eurostat logo and the European Commission logo.

Eurostat-Übersicht

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/data/database>

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>



Eurostat stellt sicher, dass die Hauptindikatoren als Zeitreihen verwendet werden können. Im Allgemeinen sind die bereinigten Daten das Ergebnis von Korrekturen von Reihenbrüchen, der Schätzung fehlender Werte und der Abstimmung der EU-AKE-Daten mit anderen Quellen, hauptsächlich monatliche nationale Berechnungen und nationale Statistiken zur Arbeitslosigkeit. Für den Zeitraum vor 2005, als die EU-AKE in einigen Ländern nur jährlich durchgeführt wurde, sind die veröffentlichten Daten das Ergebnis einer Interpolation der verfügbaren jährlichen Daten in vierteljährliche Daten.

Die Hauptindikatoren der EU-AKE werden viermal im Jahr geschätzt und aktualisiert. Wenn ein Indikator sowohl in den Hauptindikatoren der EU-AKE als auch in detaillierten Erhebungsergebnissen (siehe EU-AKE-Daten) veröffentlicht wird, beispielsweise in Bezug auf die Arbeitslosenquoten, wird die Referenzzahl unter den Hauptindikatoren veröffentlicht. Alle Hauptindikatoren sind vordefiniert und Benutzerinnen/Benutzer können auf die Informationen in Form von Tabellen, Diagrammen und Karten zugreifen.

Die Erstellung der Hauptindikatoren (vierteljährliche Ergebnisse) basiert auf einem EU-AKE-Veröffentlichungskalender, der Transparenz in Bezug auf die Verfügbarkeit der Daten bietet und eine zeitnahe Veröffentlichung der Ergebnisse sicherstellt.

Die EU-AKE-Datenbank enthält detaillierte statistische Informationen.⁵

Dazu zählen

1. detaillierte vierteljährliche und jährliche EU-AKE-Ergebnisse
2. Spezifische AKE-Themen
3. Ad-hoc-AKE-Module

Darüber hinaus werden die Ergebnisse der EU-AKE auch in gedruckten oder elektronischen **statistischen Veröffentlichungen** über Arbeitsmarktstatistiken oder Sozialstatistiken verbreitet. Der Umfang dieser Veröffentlichungen ist begrenzt, da die traditionellen Veröffentlichungen nach 2002 eingestellt wurden.

Europa 2020⁶ ist eine Strategie für Arbeitsplätze und intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum. Zwei der fünf Kernziele von Europa 2020⁷ werden mittels AKE-Indikatoren überwacht (75%-Ziel für die Beschäftigungsquote 20 - 64; Anteil der Schulabbrecherinnen/Schulabbrecher unter 10 %; mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen sind Absolventinnen/Absolventen tertiärer Ausbildung). Europäische und nationale Ziele sind in den Datentabellen enthalten.

Die EU-AKE basiert wie alle Erhebungen auf einer Stichprobe der Bevölkerung. Die Ergebnisse unterliegen daher den üblichen mit Stichproben verbundenen Fehlern. Eurostat setzt grundlegende **Richtlinien** um, um die Veröffentlichung von Ergebnissen zu vermeiden, die statistisch unzuverlässig sind oder die Identifizierung einzelner Befragter ermöglichen könnten.⁸

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

⁶ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en

⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy/overview>

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_%E2%80%93_data_and_publication#Data_for_researchers



2.3. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)

Cedefop gehört zu den dezentralisierten Agenturen der EU. Cedefop wurde 1975 gegründet (1) und hat seit 1995 seinen Sitz in Griechenland. Es unterstützt die Entwicklung von Richtlinien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa und trägt zu deren Umsetzung bei. Die Agentur unterstützt die Europäische Kommission, die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik.

Cedefop: Hilfe bei der Entwicklung geeigneter Richtlinien zur Bereitstellung der richtigen Fertigkeiten:

Warum ist das so wichtig?

Die Strategie Europa 2020 (2) ist ein Weg zu einem intelligenten, nachhaltigen und inklusiven Wirtschaftswachstum durch Wissen und Innovation, die eine Beschäftigungsquote von 75 % vorsieht.

Der Erfolg dieser Strategie hängt von den Fertigkeiten der europäischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ab. Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit den erforderlichen Fertigkeiten, um im Wettbewerb zu bestehen und qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen bereitzustellen.

Menschen brauchen die richtigen Qualifikationen, um Arbeit zu finden. Wenig oder nicht qualifizierte Menschen sind fast dreimal häufiger arbeitslos als Menschen mit hohem Qualifikationsniveau. In der EU haben etwa 75 Millionen Menschen, fast ein Drittel der Erwerbsbevölkerung, eine geringe oder keine Qualifikation. Zu viele junge Menschen, rund 15 %, gehen ohne Abschluss von der Schule ab.

Cedefop definiert auch acht Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen, Bürgerinnen-/Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck⁹

2.4. Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) zielt darauf ab:

⁹<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf



- Erleichterung der Validierung und Anerkennung von in verschiedenen Systemen und Ländern erworbenen berufsbezogenen Fertigkeiten und Kenntnissen - anrechenbar für eine berufliche Qualifikation
- Attraktivierung des Wechsels zwischen verschiedenen Ländern und Lernumfeldern
- Steigerung der Kompatibilität zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen in Europa und den angebotenen Qualifikationen
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Vermittlung der Tatsache, dass jede berufliche Qualifikation bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse erfordert¹⁰¹¹

¹⁰ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>
<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

¹¹ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en



2.5. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR), der aus einem dreistufigen Graduierungssystem (Bachelor, Master und PhD) besteht, ist mit dem Europäischen oder Nationalen Qualifikationsrahmen kompatibel. Dies ermöglicht die automatische Zuordnung der erworbenen Abschlüsse zum EQR oder NQR.

Im Dezember 2004 erzielten Bildungsministerinnen/Bildungsminister aus 32 europäischen Ländern eine Vereinbarung (Maastricht Communiqué) zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmens. Der EQR versteht sich als Meta-Qualifikationsrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verbindet und so zu mehr Transparenz in der Bildungslandschaft beiträgt.

Hauptziele:

- Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität
- Unterstützung des lebenslangen Lernens

Jede Qualifikation in einem Land der Europäischen Union kann dem EQR zugeordnet werden. Der Rahmen besteht aus acht Bezugsebenen, die durch eine Reihe von Deskriptoren definiert werden. Jeder Deskriptor beschreibt Lernergebnisse, die erforderlich sind, um die einer bestimmten Stufe entsprechende Qualifikation zu erreichen. Die Lernergebnisse werden nicht direkt dem EQR zugewiesen, sondern zunächst der Ebene eines nationalen Qualifikationsrahmens, der dann mit der EQR-Ebene in Relation gesetzt wird.

Deskriptoren auf EQF-Ebene - Hauptelemente:¹²

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: <ul style="list-style-type: none"> • theoretical and/or • factual 	In the context of EQF, skills are described as: <ul style="list-style-type: none"> • cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) • practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments) 	In the context of the EQF, responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility.

Deskriptoren auf EQR-Ebene ¹³

¹² <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>
http://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf

¹³ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>



2.6. Zusammenhänge mit länderspezifischen Initiativen

Länderspezifische Initiativen, die sich auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren zukünftige Karrierewege konzentrieren

Österreich

Ehrlich gesagt gibt es in Österreich keine wirklichen Initiativen, die sich auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung konzentrieren. Wenn sie nach ihrer Ausbildung im jeweiligen Unternehmen nicht erwerbstätig bleiben, wird der weitere Karriereweg nicht erfasst. Sie werden nur erfasst, wenn sie arbeitslos werden und sich deshalb beim österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) registrieren. Berufsbildungseinrichtungen haben jedoch keinen Zugriff auf diese Daten. Darüber hinaus gibt es einen Versicherungsauszug der Krankenkasse. Dieser steht jedoch nur der betroffenen Person und, aufgrund der Registrierung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, dem zukünftigen Arbeitgeber zur Verfügung. Anhand dieses Auszuges ist ersichtlich, wie lange die jeweilige Person in verschiedenen Unternehmen gearbeitet hat; auch eine Lehre ist verzeichnet.

Darüber hinaus liegen statistische Daten der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) vor. Diese Daten zeigen jedoch nur, wie viele Personen in welcher Branche ausgebildet werden, wie viele von ihnen männlich oder weiblich sind und einen Vergleich zum Vorjahr. Des Weiteren gibt es Daten über die Gesamtzahl der Abschlussprüfungen in den Branchen und über die Anzahl der erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Absolventinnen/Absolventen. Daten, die zukünftige Karrierewege von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung abbilden, gibt es nicht.¹⁴

Darüber hinaus liefert die **Statistik Austria** zusätzliche Daten zu Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ab 2017.¹⁵

Belgien

Bruxelles Formation - Ulysses-Umfrage

Die "Ulysses-Umfrage" ist eine Befragung, die von Bruxelles Formation mithilfe von Telefoninterviews durchgeführt wurde. Bruxelles Formation ist eine öffentliche Ausbildungseinrichtung, die für die berufliche Ausbildung von Forscherinnen/Forschern, Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern in Brüssel zuständig ist. Die Ulysses-Umfrage ist eine Telefonbefragung, die die Karrierewege von Arbeitssuchenden im Jahr nach ihrer Ausbildung bei Bruxelles Formation abfragt. Diese Befragung gibt es seit 2004. Die Option der Telefonbefragung wurde bevorzugt, um sicherzustellen, dass die Befragten die Fragen tatsächlich verstehen. Die von Bruxelles Formation gesammelten Daten werden verwendet, um den sozialen Hintergrund der befragten Personen (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.) zu bestimmen. Bruxelles Formation prüft derzeit die Möglichkeit, das Tracking-System zu aktualisieren, indem verfügbare Verwaltungsdaten (zu Beschäftigung und Wiedereinstieg in Aus- oder Weiterbildung) zur Ergänzung der Umfragedaten genutzt werden. Dies würde die Befangenheit bei der Befragung sowie die Subjektivität der Antworten ausschließen.¹⁶

¹⁴ <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html>

¹⁵ https://www.statistik.at/web_de/nomenu/suchergebnisse/index.html
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html

¹⁶ http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/12_decembre/ulyse_2017.pdf



Studie zur Arbeitsmarktintegration und zum Langzeittracking von Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Region Wallonien¹⁷

Untersuchung der Bewegungen junger Menschen während und nach der Berufsbildung im französischsprachigen System der Region Brüssel. Zeitraum 2012-2014.

Das METICES-ULB-Forschungszentrum führte über einen Zeitraum von zwei Jahren eine Studie über die Bewegungen junger Menschen durch, die an der CEFA Brussels und der efp zwischen 2003 und 2012 einen Abschluss gemacht hatten. Ziel dieser Studie war es, folgende Fragen zu beantworten: Wie viele Absolventinnen/Absolventen treten zu einem bestimmten Zeitpunkt in andere Lernpfade ein? Welches Profil haben junge Menschen, die sich für diese Wege entscheiden? Welche Wege bevorzugen sie? Wie sieht die Zukunft dieser jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt aus, nachdem sie diese Entwicklung abgeschlossen haben?

Die Studie ist innovativ, weil sie Daten aus verschiedenen Datenbanken verknüpft und interpretiert.¹⁸

VDAB-Schulabgängerinnen-/Schulabgängerstudie

Die VDAB-Schulabgängerinnen-/Schulabgängerstudie bietet Einblicke in die Arbeitsmarktübergänge von Schulabgängerinnen/Schulabgängern in Flandern. Die Studie nutzt Verwaltungsdaten von VDAB, (Öffentliches Flämisches Arbeitsservice), der Abteilung für allgemeine und berufliche Bildung und SYNTRA, der Flämischen Agentur für unternehmerische Ausbildung. Die Studie untersucht die Gesamtbevölkerung der Schulabgängerinnen/Schulabgänger im gesamten flämischen Bildungssystem (also nicht nur die berufliche Bildung), einschließlich Absolventinnen/Absolventen und Schulabbrecherinnen/Schulabbrecher. Sie umfasst Schulabgängerinnen/Schulabgänger von der Sekundarstufe I bis zur Universität. Die Studie untersucht jedes Jahr einen Jahrgang von Schulabgängerinnen/Schulabgängern und stellt fest, ob sie sich während des Jahres nach dem Schulabschluss als Arbeitsuchende beim VDAB anmelden, ob sie nach einem Jahr immer noch als Arbeitsuchende gemeldet sind und ob sie sich in diesem Jahr abmelden (vorausgesetzt, sie haben in dieser Zeit Berufserfahrung gesammelt). Die im Jahr 2018 veröffentlichten Ergebnisse etwa untersuchten den Jahrgang, der im Juni 2016 von der Schule abgegangen war, und überprüft, ob die ehemaligen Schülerinnen/Schüler zwischen Juni 2016 und Juni 2017 als Arbeitsuchende registriert waren.¹⁹

Wirksamkeitsmessung von Syntra West

Damit soll die Effektivität der durchgeführten Berufsausbildungen nach dem Abschluss überprüft werden. Was wird gemessen: Zahl/Prozentsatz der Absolventinnen/Absolventen, die sich innerhalb von fünf Jahren nach dem Abschluss selbstständig gemacht haben, Berufsquote, Arbeitslosenquote, Erwerb neuer Kompetenzen und Löhne. Ergebnisse im niederländischen Bericht.

Bericht über die Karrierewege von qualifizierten Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en

¹⁷ https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/servicesetr/methodo/recherches/recherches_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf
<https://web.umons.ac.be/fr/alumni/lenquete-insertion-professionnelle/>

¹⁸ <https://ccfee.be/fr/publications/alternance/2012-2014-etude-sur-les-trajectoires-des-jeunes-dans-les-dispositifs-bruxellois-francophones-d-alternance>

¹⁹ <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/schoolverlaters/schoolverlatersrapport2018.pdf>
<https://www.vdab.be/trends/schoolverlaters.shtml>



Da in Flandern relativ wenig darüber bekannt ist, konzentriert sich der Bericht auf die berufliche Karriere von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Unterschiedliche Berufsbildungsstufen werden auch in Bezug auf die Allgemeinbildung verglichen und diskutiert.²⁰

Von der Universität Hasselt entworfener Fragebogen zum Tracking der Karrierewege von Absolventinnen/Absolventen (Hochschulbildung, nicht Berufsbildung) ²¹

Finnland

In Finnland gibt es mehrere Initiativen, die sich mit dem Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihre Karrierewege beschäftigen. Die Informationen sind meistens quantitativer Natur. Einige der Initiativen sind in Portalen zu finden, die Informationen oder Statistiken aus verschiedenen Quellen sammeln. Hier sind einige Beispiele:

Vipunen

Dies ist das Berichtsportal der Bildungsverwaltung. Das Ministerium für Bildung und Kultur und die finnische Nationalagentur für Bildung sind gemeinsam für den Inhalt verantwortlich.

Die Statistiken von Vipunen basieren auf Daten und Registern, die von der Statistik Finnland, dem Ministerium für Kultur und Bildung und der finnischen Nationalagentur für Bildung erhoben wurden. Die Statistiken und Indikatoren geben Auskunft über das Bildungswesen in einer Reihe von Bildungsbereichen, über die Arbeitsaufnahme von Auszubildenden nach Abschluss, über an Hochschulen durchgeführte Untersuchungen, über die Bildungsstruktur der Bevölkerung und über den sozioökonomischen Hintergrund von Auszubildenden.

Berichte über die Arbeitsaufnahme von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geben Auskunft über den Berufseintritt bzw. weitere Ausbildung und andere Aktivitäten von Absolventinnen/Absolventen in einem Zeitraum von ein, drei oder fünf Jahren nach Abschluss. Es liegen Daten für den Zeitraum 2009 - 2016 vor.²²

Das Beschäftigungsbulletin

Es enthält Statistiken zur Arbeitslosigkeit, zu offenen Stellen und zur Entwicklung der Arbeitsvermittlungsdienste. Es enthält zum Beispiel Statistiken darüber, wie viele Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung arbeitslos sind. Das finnische Ministerium für Wirtschaft und Beschäftigung ist für den Inhalt verantwortlich. Die Statistiken werden monatlich aktualisiert. Die Daten stammen aus der Registrierung der Kundinnen/Kunden. ²³

Statistik Finnland

Sie kombiniert die erhobenen Daten mit eigenem Know-how und erstellt Statistiken und Informationen. Die Statistiken aus Finnland beschreiben beispielsweise Beschäftigungsverhältnisse während des Studiums von Studierenden, die eine weiterführende Ausbildung besuchen. Die Daten zur Beschäftigung von Studierenden werden durch die Kombination der personenbezogenen Daten

²⁰ https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt

²¹ https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI_Vragenlijst_Opleiding_Alumni.pdf

²² <https://vipunen.fi/en-gb/vocational-education-and-training>

²³ http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT_Oct_2018_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y



von Statistik Finnland mit den Daten der Beschäftigungsstatistik erstellt. Es werden keine Umfragen unter den Studierenden durchgeführt. Die Statistiken enthalten eine Vielzahl von Daten zur Ausbildung und Beschäftigung von Studierenden. Die Statistiken werden seit 1995 jährlich erstellt. Im Jahr 2005 wurde die Bevölkerungsstatistik so abgeändert, dass nur Auszubildende ab 18 Jahren erfasst werden.²⁴

Informationsdienst für Bildungsmanagement Arvo

Hierbei handelt es sich um ein maßgeschneidertes Datenerfassungssystem, mit dem standardisierte und vergleichbare bundesweite Bildungsdaten zur Wirkungsevaluierung erfasst werden. Eine der Arvo-Umfragen ist das Berufsbildungsfeedback für Auszubildende, die eine berufliche Qualifikation erworben haben.

Der Zweck dieser Befragung besteht darin, Feedback der Auszubildenden zur Art der Durchführung der Ausbildung zu erhalten. Die Antworten werden zur Verbesserung der Aktivitäten genutzt. Die Auszubildenden sollen die Fragen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen beantworten. Das Feedback wird anonym abgegeben und die Antworten werden nicht auf individueller Ebene berichtet. Alle Antworten werden in Gruppen von mindestens fünf Befragten berichtet. Die Auszubildenden werden während der Ausbildung zweimal gebeten, ein Feedback zur Berufsausbildung zu geben: zu Beginn und vor dem Abschluss der Ausbildung. In der Endphase der Ausbildung werden sie gebeten, abzuschätzen, was sie nach dem Abschluss der Ausbildung tun werden. Dazu gehört beispielsweise auch, ob sie einen Arbeitsplatz haben.²⁵

Noch wichtiger ist das Tracking von Berufsschülerinnen/-schülern.

Die Reform der Sekundarstufe II in Finnland im Jahr 2018 änderte die Finanzierung der Berufsbildung. Die Finanzierung umfasst strategische Finanzierung, Kernfinanzierung, leistungsorientierte Finanzierung und effizienzorientierte Finanzierung. Der Anteil der strategischen Finanzierung beträgt mindestens 4 % der Mittel für die berufliche Bildung. Der verbleibende Teil der Mittel für die berufliche Bildung wird auf einer Grundlage gewährt, nach der der Anteil der Grundfinanzierung 50 %, die leistungsorientierte Finanzierung 35 % und die effizienzorientierte Finanzierung 15 % beträgt.

In Zukunft wird die Finanzierung beispielsweise auf der Beschäftigung der Auszubildenden basieren, was zur effizienzorientierten Finanzierung zählt. Aus diesem Grund verfolgen die Behörden in Finnland die Beschäftigungssituation der Absolventinnen/Absolventen einen bestimmten Zeitraum nach dem Abschluss.²⁶

Irland

Tracking-Prozesse von Berufsbildungseinrichtungen

Mit der Möglichkeit, Lernergebnisse systematisch auf einer einzigen nationalen Lernplattform zu erfassen, wurden schnell mehrere "Tracking" -Prozesse auf Anbieterebene entwickelt:

Erfassung der Lernergebnisdaten zu Kursende

Dabei werden alle verfügbaren Daten zum Zeitpunkt, zu dem die/der Auszubildende den Kurs abschließt, erhoben. Obwohl es sich dabei um ein weit verbreitetes Verfahren handelt, hat es einen offensichtlichen unmittelbaren Nachteil: Es gibt möglicherweise nur wenige Auszubildende, die bereits

²⁴ http://www.stat.fi/til/opty/index_en.html

²⁵ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymyksen%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

²⁶ <https://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>



am Ende der Ausbildung Angaben über ihren Arbeitsplatz oder eine weitere Ausbildung machen können.

In vielen Fällen dauert es möglicherweise etwas, um eine genauere Datenerfassung zu ermöglichen, da die Auszubildenden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch um Stellen bewerben bzw. noch nicht hinsichtlich einer weiterführenden Aus- oder Weiterbildung entschieden haben.

Dieser Effekt tritt insbesondere dann auf, wenn der Kurs über ein akademisches Jahr läuft wie beispielsweise die Post-Leaving-Certificate-Kurse. Oft stehen die tatsächlichen Pläne erst im folgenden September fest, wenn viele Weiterbildungs- und Hochschulstudiengänge beginnen.

Ad-hoc-Sammlung von Abschlussergebnissen

Viele Berufsbildungseinrichtungen sammeln Informationen mithilfe einer Reihe weniger genutzter "Ad-hoc"-Datenerfassungsmethoden. Dazu gehören das Sammeln von Daten bei Veranstaltungen wie Abschlussfeiern, bei denen die Absolventinnen/Absolventen gebeten werden, ihren Status zu aktualisieren. Andere Anbieter bitten auf ihren Webseiten ehemalige Absolventinnen/Absolventen, ihre Daten zu aktualisieren.

Im besten Fall ist die Antwortquote aus solchen Methoden mäßig und hinsichtlich der Art und Qualität der erfassten Daten nicht einheitlich. Darüber hinaus zeigt die Erfahrung, dass es keine einheitliche Standardprozedur zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt. Selbst innerhalb von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen scheint es erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Art der Informationen sowie dem Erhebungszeitpunkt und den Erhebungsmethoden zu geben. Auch innerhalb der Colleges und Ausbildungseinrichtungen scheint es Unterschiede hinsichtlich der Motivation einzelner Unterrichtender und Ausbilderinnen/Ausbilder zu geben, mit ihren Auszubildenden an Tracking-Prozessen teilzunehmen. Während einige sehr motiviert scheinen, mehr über den Weg ihrer ehemaligen Auszubildenden zu erfahren, sind andere das nicht.

Lokale Befragungen nach Ende des Kurses

Viele Anbieter bedienen sich telefonischer, postalischer oder E-Mail-Befragungen ehemaliger Auszubildender, die wenige Monate nach Ende des Kurses stattfinden. Diese Methode kann zwar einige wertvolle Daten erfassen, die Konsistenz des Ansatzes kann jedoch von Anbieter zu Anbieter variieren. Auch kann es manchmal schwierig sein, mit den Auszubildenden Kontakt aufzunehmen. Dies führt dazu, dass die Antwortrate und mit ihr die Anzahl der Daten manchmal niedrig ist. In einem Dokument von SOLAS 2018 mit dem Titel "*Grundlage für strategische Finanzierungs- und Planungsvereinbarungen*" schreibt der Autor Selen Guerin Folgendes:

"... Es ist nicht immer einfach, an die ehemaligen Auszubildenden heranzukommen. SOLAS hat eine Pilotstudie mit drei ETB (Cork, Lois Offaly und Kerry) durchgeführt, in der es auch um das Tracking von Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach Abschluss des Kurses ging. Der Erfolg der Pilotstudie unterstützte eine viel umfassendere Studie zur Ergebnisevaluierung bei Absolventinnen/Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Obwohl die ETB "beste" Schätzungen in Bezug auf die Ergebnisse abgeben können, sind die Daten nicht für alle Absolventinnen/Absolventen der ETB und für alle Kurse verfügbar. Mit anderen Worten, die Daten sind unvollständig und können unzuverlässig sein, da die Informationen nicht verifiziert werden können."

In der von der Abteilung für Bildung und Qualifikationen SOLAS veröffentlichten Weiterbildungsstrategie 2014 - 2019 wurde ebenfalls Folgendes festgestellt: ⁴

"Die Dateninfrastruktur rund um die berufliche Aus- und Weiterbildung ist insbesondere im internationalen Vergleich schwach. Es gibt eine verwirrende Vielzahl von Daten; eine Vielzahl von Datenerfassungssystemen; einen Mangel an systematischer Datenerhebung und -analyse auf



nationaler (und lokaler) Ebene; und einen begrenzten Einsatz von Daten bei der Entscheidungsfindung auf allen Ebenen.²⁷

Diese Aussage wird durch die Vielfalt und den Umfang der Datenerfassung bestätigt, die sowohl innerhalb als auch über die nationalen ETB hinweg nachweisbar ist.

Italien

Im Rahmen der Recherche in Italien fanden sich mehrere Berichte von verschiedenen Einrichtungen wie dem Ministerium für Bildung, Universität und Forschung und dem Institut für die Förderung der Berufsbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Isfol), die sich mit verschiedenen Aspekten des Berufsbildungssystems in Italien beschäftigen. Weiters gibt es einen Regionalbericht aus der Region Toskana, der die Bedeutung der Berufsausbildung in Bezug auf den Bedarf an digitalen Kompetenzen und die Professionalität für Unternehmen zum Inhalt hat.¹ Alle diese Berichte sind jedoch nicht speziell darauf ausgerichtet, den Karriereweg von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verfolgen. Es gibt jedoch zwei interessante Programme, die sich dieser Thematik widmen: AlmaLaurea und AlmaDiploma.

AlmaLaurea

AlmaLaurea ist ein 1994 gegründetes interuniversitäres Konsortium von 75 Universitäten, das 90 % der Studierenden repräsentiert. Das Konsortium wird von den beteiligten Universitäten, vom Ministerium für Bildung, Universität und Forschung sowie von jenen Unternehmen und Einrichtungen, die die angebotenen Dienstleistungen in Anspruch nehmen, finanziert. Seit 2015 ist AlmaLaurea Mitglied von SISTAN, dem Nationalen Statistiksistem.

AlmaLaurea fragt jährlich nach einem, nach drei und nach fünf Jahren das Profil und den Beschäftigungsstatus von Hochschulabsolventinnen und -absolventen ab und stellt den Konsortiumsmitgliedern, dem MIUR und der italienischen Nationalagentur für die Bewertung der Universitäts- und Forschungssysteme (ANVUR) zuverlässige Dokumente und Datenbanken zur Verfügung, mit denen die Entscheidungsprozesse und die Planung der Schulungsaktivitäten, der Beratung und der Dienstleistungen unterstützt werden. Der Jahresbericht gibt genauere Auskunft über den Bildungs- und Beschäftigungsstatus von Absolventinnen und Absolventen nach einem, drei und fünf Jahren nach Abschluss, über die Perspektiven des Arbeitsmarktes und über den Zusammenhang zwischen dem Studium und den Beschäftigungsmöglichkeiten. Es ergibt sich ein umfassendes und detailliertes Bild der Art der Arbeit, des Berufes, des Gehalts und der Zufriedenheit mit der geleisteten Arbeit, der jeweiligen Branche und der Nutzung der an der Universität erworbenen Fertigkeiten.²⁸

Außerdem

- verfolgt AlmaLaurea die Lernpfade der Absolventinnen und Absolventen und analysiert deren Charakteristika und Leistungen an der Universität und am Arbeitsmarkt, wodurch es möglich wird, verschiedene Universitäten und deren Kurse miteinander zu vergleichen;
- sammelt AlmaLaurea die Lebensläufe der Absolventinnen und Absolventen und stellt sie online zur Verfügung, um die Vermittlung von qualifizierten Arbeitsplätzen zu unterstützen;

²⁷Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

²⁸ <http://www.almalaurea.it/>



- evaluiert AlmaLaurea den Bedarf öffentlicher und privater, italienischer und ausländischer Unternehmen und engagiert sich über AlmaLaurea Srl, einer durch das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik autorisierten Tochtergesellschaft des AlmaLaurea-Konsortiums, in der Arbeitsplatzvermittlung.

AlmaDiploma

Die Erfahrungen von AlmaLaurea führten im Jahr 2000 zur Gründung von AlmaDiploma, das darauf abzielt, eine Brücke zwischen der Sekundarstufe, den Universitäten und dem Arbeitsmarkt zu bilden. Unter anderem...

- unterstützt AlmaDiploma den Zugang der Absolventinnen und Absolventen zur Arbeitswelt;
- unterstützt AlmaDiploma Unternehmen bei der Suche nach qualifiziertem Personal;
- informiert AlmaDiploma Schulen in Bezug auf die Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Angebote.

AlmaDiploma ist ein Schulverband, der die Sekundarstufe II bei der Evaluierung ihrer Ausbildungssysteme, bei der Gestaltung von Ausbildungsprogrammen und bei der Berufsberatung unterstützt. Zu AlmaDiploma, das vom Ministerium für Bildung, Universität und Forschung unterstützt wird, gehören 310 Sekundarschulen.

AlmaDiploma führt jedes Jahr Umfragen durch und **wertet** die interne und externe **Wirksamkeit der Sekundarbildung aus**. Diese Umfragen werden unter Schülerinnen und Schülern sowie Absolventinnen und Absolventen der mit AlmaDiploma verbundenen Bildungseinrichtungen durchgeführt:

- Profil der AlmaDiploma-Absolventinnen und -Absolventen: Durch die Verarbeitung der AlmaDiploma-Fragebögen, die von den Schülerinnen und Schülern kurz vor dem Abschluss ausgefüllt werden, werden die Merkmale und Leistungen der Absolventinnen und Absolventen analysiert und vergleichbar gemacht.
- Ergebnisse von AlmaDiploma-Absolventinnen und -Absolventen aus der Ferne. Diese Umfrage analysiert die Ergebnisse der Absolventinnen und Absolventen nach einem, drei und fünf Jahren nach dem Abschluss und ermöglicht die Evaluierung der Qualität der erworbenen Ausbildung. Die Umfrage ist besonders aussagekräftig, da die Schülerinnen und Schüler bereits an früheren Umfragen teilgenommen haben und Veränderungen festgestellt werden können. Wichtige Themen in diesem Bericht betreffen:
 - Evaluierung der schulischen Ausbildung;
 - Ergebnisse in Bezug auf Beschäftigung und Ausbildung;
 - Universitätsausbildung;
 - Nichtuniversitäre Ausbildung nach dem Abschluss;
 - Eintritt in den Arbeitsmarkt;
 - Merkmale der aktuellen Arbeit;
 - Merkmale des Unternehmens;
 - Löhne/Gehälter;
 - Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsplatz;
 - Nutzen und Anforderungen hinsichtlich des Abschlusses in der aktuellen Arbeit.



Berichte ab dem Jahr 2003 können auf der AlmaDiploma-Webseite heruntergeladen werden.

Diese Berichte umfassen technische und Berufsbildungseinrichtungen, jedoch keine Einrichtungen, die durch die regionalen Behörden akkreditiert sind (Anbieter von regionalen Berufsausbildungen). Darüber hinaus geben die Berichte die Perspektive der Schulen sowie der ehemaligen Schülerinnen und Schüler wieder; Unternehmen werden nicht einbezogen.

Libretto Formativo del Cittadino

Schließlich gilt es, noch eine weitere Initiative zu erwähnen: "Libretto formativo del Cittadino" legt den Fokus auf das Thema Kompetenzportfolio. Die Grundlage bildet eine allgemeine legislative Empfehlung (Gesetz 30 und Dekret 276 aus dem Jahr 2003), die auf der Konferenz des Staates und der Regionen operativ definiert wurde und somit ein Beispiel für die Koordinierung zwischen sozio-institutionellen Einrichtungen darstellt. Das "Libretto formativo del cittadino" ist ein Dokument, das in zwei Abschnitte unterteilt ist. Ein Abschnitt enthält eine Aufzeichnung der Berufs- und Ausbildungshistorie der jeweiligen Person, während der andere Abschnitt die Kompetenzen aufführt und diese Qualifikationen durch Zertifizierung legitimiert, wobei der Aufbau dem Europass-Portfolio ähnelt.

Im Jahr 2005 verlieh ein interministerieller Erlass (Erlass vom 10. Oktober 2005) dem Libretto den offiziellen Status und legte das Format fest. Das Libretto präsentiert sich als "Ausweis der Bürgerin/des Bürgers für die landesweite Mobilität basierend auf Lern- und Arbeitserfahrung".

Der für das Libretto definierte Prozess der Fertigkeitenüberprüfung umfasst vier Stufen:

- **Aufnahme und Beratung**
Bevor das Libretto detailliert eingeführt wird, informieren Expertinnen/Experten die jeweilige Person über die allgemeinen Merkmale und die Auswirkungen seiner Anwendung. Zu diesem Zeitpunkt sollte auch die Motivation der Person und die Art ihrer persönlichen Vorhaben angegeben werden.
- **Rekonstruktion der Erfahrungen und Kompetenzen der Antragstellerin/des Antragstellers**
In dieser Phase analysiert die Expertin/der Experte die Aus- und Weiterbildungshistorie, die Berufserfahrung und selbst erworbenen Kompetenzen der Person. Die Ergebnisse dieser Analyse und eine zusammenfassende Version davon werden in Kooperation mit der jeweiligen Person aufgezeichnet.
- **Vorlage von Nachweisen und Unterlagen zur "Unterstützung" der Rekonstruktion der individuellen Erfahrungen. Mögliche Nachweise sind:**
 - vom Bildungsministerium oder von den Regionen ausgestellte Bildungs- und Ausbildungsqualifikationen;
 - Zertifizierungen und Zeugnisse anderer Ausbildungsaktivitäten;
 - Unterlagen über die Berufserfahrung;
 - Kompetenzen, die im Gespräch eindeutig nachgewiesen werden.

Die Richtlinien erwähnen jedoch auch "Beispiele für geleistete Arbeiten". Die Expertinnen/Experten "fordern" dabei nicht einfach, sondern müssen den jeweiligen Personen dabei helfen, diese zu finden und vorzulegen.
- **Aufzeichnung der Daten und Informationen, die in das Libretto aufgenommen werden sollen, und deren Zusammenstellung.**



Diese Phase betrifft die Formalisierung der gesammelten Informationen. Infolgedessen bestimmt die Qualität dieses Prozesses weitgehend die Qualität des endgültigen Dokuments.

Das "Libretto del Cittadino" wird in den 21 italienischen Regionen unterschiedlich eingesetzt. In der Toskana ist es weit verbreitet und wird sogar in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen verwendet.

Spanien

In Spanien gibt es drei große Hindernisse hinsichtlich des erfolgreichen Trackings von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Erstens gibt es kein Gesetz, das das Tracking von Absolventinnen und Absolventen zwingend vorschreibt. Zweitens gibt es eine große Ungleichheit zwischen den Institutionen hinsichtlich der Verantwortlichen für den Prozess. Und drittens gab es in den bisher durchgeführten Studien zu diesem Thema keine Fragen zu Soft Skills und deren Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen.

In Spanien gibt es auf nationaler Ebene keinen strukturierten Ansatz für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Maßnahmen zum Tracking von Absolventinnen und Absolventen werden auf regionaler Ebene festgelegt.

Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass Spanien eine parlamentarische Monarchie ist, die sich aus siebzehn *Comunidades Autónomas* (autonomen oder dezentralen Regionen) und zwei dezentralen Städten zusammensetzt. Diese sind weiter in fünfzig Provinzen unterteilt. Die Durchführung dieser Art des Trackings fällt in die Zuständigkeit der regionalen Verwaltungen, die eigene Gesetze, Pläne und Maßnahmen entwickeln.

Problem 1: In Spanien ist das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Universitätsabgängerinnen und -abgängern nicht verpflichtend, sondern lediglich eine Empfehlung.

In Spanien gibt es kein nationales Gesetz, das das Tracking von Absolventinnen und Absolventen obligatorisch macht. Auch wenn es sich um eine europäische Priorität handelt, bleibt es eine Empfehlung, und jede Region kann in dieser Angelegenheit ein Gesetz erlassen, oder nicht. Tatsächlich hat derzeit nur Asturien ein Gesetz eingeführt, das diese Art von Tracking zwingend vorschreibt.

Probleme 2 und 3: Das Tracking von Absolventinnen und Absolventen ist in Spanien stark fragmentiert.

Die Verantwortung für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und von Hochschulen zur Datengewinnung wird zwischen drei Arten von Einrichtungen aufgeteilt: den statistischen Instituten, den Bildungs- und den Beschäftigungsbehörden.

Um alles noch komplizierter zu gestalten, werden die relevanten politischen Befugnisse zur Gesetzgebung in diesen Bereichen auf die regionalen Verwaltungen in Spanien übertragen, was dazu führt, dass viele Institutionen mit unterschiedlichen politischen Maßnahmen, Instrumenten und Intensitäten vorgehen.

Was die statistischen Ämter anbelangt, ist das statistische System der Staatsverwaltung für die Erstellung amtlicher Statistiken für den spanischen Staat (zur Verwendung durch die Zentralregierung) sowie für die amtlichen Statistiken für das europäische Statistische System zuständig.

Darüber hinaus verfügt jede autonome Region angesichts der Verwaltungsstruktur Spaniens über ein eigenes statistisches System, das mit der Erstellung von Statistiken innerhalb ihres jeweiligen



territorialen Bereichs beauftragt ist. In jedem Fall sind diese Systeme durch ihre jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen (Autonomiestatuten, statistische Gesetze und Pläne usw.) geregelt.

Dieser Rahmen führt dazu, dass keine relevanten Daten zur Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf Landesebene verfügbar sind.

Studien werden oft mit einer Verzögerung von zwei bis fünf Jahren veröffentlicht, und es gibt keine einzige Frage nach der Nützlichkeit oder Einsetzbarkeit der erworbenen Fertigkeiten. Daher ist es unmöglich, Rückschlüsse auf Soft Skills und Beschäftigungsfähigkeit zu ziehen.

Arbeitsverwaltung: Die staatliche Arbeitsverwaltung (SEPE) bildet neben den regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen das derzeitige nationale Arbeitsverwaltungssystem. Dieser Dienst besteht aus 20 Organisationen sowie aus kommunalen Körperschaften. Jeder von ihnen kann seine eigenen Gesetze, Subventionen, Programme und statistischen Programme vorlegen.

Derzeit ist SEPE die umfassendste und aktuellste Quelle für Tracking-Daten von Absolventinnen und Absolventen.

SEPE veröffentlicht den jährlichen Arbeitsmarktbericht²⁹ und den staatlichen Jugendarbeitsmarktbericht³⁰.

Die regionalen Arbeitsverwaltungen veröffentlichen ähnliche Studien. Das Problem dabei ist, dass diese Stellen ihre Erhebungen weder mit einer signifikanten Stichprobe noch mit einem standardisierten Item-Satz durchführen. Sie veröffentlichen auch keine jährlichen Daten; einige Studien sind jedoch recht umfangreich.

Im Fall des Baskenlandes stammt die letzte Studie des baskischen Arbeitsvermittlungsdienstes (Lanbide) aus dem Jahr 2016 und untersucht die Absolventinnen und Absolventen aus dem Jahr 2015.

In Bezug auf Fertigkeiten werden Fragen zu schriftlichem und mündlichem Ausdruck, zu Teamarbeit, Führung, Entscheidungsfindung, Kreativität und zu Management- und IT-Fähigkeiten gestellt.

Problematisch dabei ist, dass die Schülerinnen und Schüler nicht wissen, worauf sich die einzelnen Fertigkeiten beziehen und was sie im Arbeitsalltag bedeuten. Daher ist diese Selbstbewertung nicht sehr realistisch. Es wäre vielleicht zweckmäßiger, Fragen anhand von Beispielen aus der Praxis zu stellen, und Fragen darüber, wie Absolventinnen und Absolventen bestimmte Situationen angehen, um besser einschätzen zu können, inwieweit und wie gut ein bestimmter Soft Skill im Alltag eingesetzt wird.

Es gibt auch Studien, die von anderen einschlägigen Gremien durchgeführt wurden, z. B. von (regionalen und lokalen) Wirtschaftsverbänden, aber all diese Studien basieren auf sehr kleinen Stichprobengrößen und sehr inkonsistenten Fragestellungen, sodass sie auf staatlicher Ebene wenig genutzt werden.

Bildungsbehörden

In Spanien wird die Bildung vom Bildungsministerium gesteuert. Die regionalen Regierungen sind jedoch für die Verwaltung und Finanzierung der Bildungseinrichtungen in ihren Gebieten zuständig.

²⁹ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf

³⁰ http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3067-1.pdf



In Bezug auf die Berufsbildung gibt es zwischen den autonomen Regionen große Unterschiede hinsichtlich der Methodik und der Anpassung an neue Herausforderungen. Die berufliche Aus- und Weiterbildung bietet über 150 Ausbildungszyklen in 26 Berufskategorien, wobei theoretische und praktische Inhalte auf die verschiedenen Berufsfelder zugeschnitten sind. Jede dieser Kategorien ist darauf ausgerichtet, Ausbildungen in den wichtigsten aufstrebenden und innovativen Berufsfeldern der Wirtschaft und damit in den Bereichen mit der höchsten Beschäftigungsfähigkeit anzubieten.

Unternehmen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das erworbene Wissen nicht nur in die Praxis umsetzen, sondern sich auch an gesellschaftliche Veränderungen anpassen können. Hinsichtlich ihrer Zusammensetzung sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Haupttreiber des Wirtschaftswachstums. Sie sind für die Schaffung von zwei Dritteln der europäischen Arbeitsplätze verantwortlich. Um wettbewerbsfähig zu sein, benötigen KMU qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte. Diese steigende Nachfrage nach qualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften zu bewältigen, ist die größte Herausforderung für die Berufsbildung, die ihre Auszubildenden darauf vorbereiten muss, in die Berufe einzusteigen, die von Unternehmen heute und in der Zukunft gesucht werden. Die Zahl der Neueinstellungen ist im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Die größten relativen Zuwächse verzeichneten verschiedene große Arbeitskategorien: Gastronomie, persönliche Dienstleistungen, Sicherheit und Vertrieb, Betrieb von Maschinen und Anlagen sowie wissenschaftliche und technische Expertinnen/Experten. Auf der anderen Seite hat die Wirtschaftskrise die Diskrepanz im Bildungsbereich vergrößert: Es gibt eine hohe Zahl von Arbeitslosen mit geringen Qualifikationen, die nicht in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden können. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass höhere Qualifikationen erforderlich sind oder sich der Bedarf auf andere Sektoren konzentriert. Es ist daher notwendig, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, was wiederum das Lernen am Arbeitsplatz sehr wichtig macht. Dies gilt umso mehr, wenn wir bedenken, dass technische Fachkräfte in der Geschäftswelt immer gesuchter werden.

Die baskische Berufsbildung gilt als eine der besten der Welt und wird von vielen Ländern als Modell verwendet. 2017 hat die EU die baskische Berufsbildung als Benchmark für das Bildungswesen in Europa ausgewählt. Die baskische Regierung erkannte, dass die Lehrmethoden vollständig umgestaltet werden mussten, um den Erwerb von Soft Skills zu unterstützen. Neben der Einführung der dualen Berufsbildung im Baskenland und den engen Beziehungen zu den Unternehmen, ist dieses Modell einzigartig, da es seine Ausbildungszyklen unter Verwendung der Ethazi-Methode in "Hochleistungszyklen" umwandelt.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass es auf Landesebene nur sehr wenige aktuelle Daten zur Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt. Diese Daten berücksichtigen die Bedeutung von Soft Skills nicht. Wenn sich Studien darauf fokussieren, ist es offensichtlich, dass es wenig Konsens darüber gibt, welche Soft Skills erforscht werden, welche für die Unternehmen wertvoll sind und welche Ebenen in dieser Hinsicht jeweils erforderlich sind. Die erste Herausforderung besteht darin, die Konzeptualisierungen von Soft Skills zu klären und für jeden Soft Skill zu definieren, wie er erworben und wie er demonstriert werden kann.

Heutzutage unterstützen Institutionen in Spanien - trotz all der Vielfalt - den Erwerb von Fertigkeiten durch Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber die Auszubildenden sind nicht verpflichtet, sie im Zuge ihrer kostenlosen Ausbildung zu erwerben. Dies liegt daran, dass sie (abhängig vom Alter und der Reife der Auszubildenden) sich ihrer nicht bewusst sind und ihre Bedeutung nicht verstehen.

Darüber hinaus ist das Soft-Skills-Training sehr allgemein gehalten und nicht an unterschiedliche Stufen und Bedarfe angepasst - Metallarbeiterinnen/Metallarbeiter und Verkaufsleiterinnen/Verkaufsleiter



haben beispielsweise unterschiedliche Anforderungen in Bezug auf Kommunikation, Zeitmanagement oder Teamwork.

Unternehmen fordern Fachleute mit mehr Soft Skills an, wissen aber nicht, wie sie festlegen sollen, um welche Soft Skills es sich handelt oder auf welcher Ebene diese für einen bestimmten Posten erforderlich sind. Daher erscheinen Soft Skills am Ende selten als Anforderungen in Stellenangeboten. Schließlich sind die Lehrkräfte zwar gewillt, diese Fertigkeiten zu vermitteln, aber es ist schwierig, einen formalen Lebenslauf mit diesen neuen Soft Skills zusammenzustellen, auch wenn sie in einigen autonomen Regionen wie dem Baskenland intensiv darin ausgebildet werden.

Erasmus-Projekte:

In diesem Zusammenhang und aufgrund des Interesses der EU am Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, werden Erasmus+-Projekte in diesem Bereich immer wichtiger. Im Moment nimmt Spanien - zusätzlich zu dem gegenständlichen Projekt - an zwei weiteren teil.

TRACKTION “ADVANCING GRADUATE TRACKING AND ALUMNI RELATIONS IN VET SCHOOLS” 2017

TRACKTION³¹ ist ein gemeinsames Vorhaben, das sich aus sechs Organisationen aus Spanien (2), Estland, Italien, den Niederlanden und Großbritannien zusammensetzt. In Bezug auf Expertise erreicht die Partnerschaft ein ausgewogenes Verhältnis, darunter drei Berufsschulen (Alfa College, PKHK, Cometa Formazione/Oliver Twist School), zwei zwischengeschaltete Organisationen, die Politik und Praxis auf regionaler Ebene verbinden (VALNALON und TKNIKA), sowie eine forschungsorientierte Einrichtung (Education & Employers Taskforce).

TRACKTION konzentriert sich auf die Verbesserung des Trackings von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf institutioneller Ebene. Unter Tracking werden hier allgemein alle systematischen Ansätze verstanden, die Berufsbildungseinrichtungen einsetzen, um Informationen über Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich ihres Lernfortschritts, erworbener Fertigkeiten, erworbener Fähigkeiten, Wahrnehmungen, Einstiegsmöglichkeiten, Selbständigkeit oder Weiterbildung zu erfassen.

ON TRACK³² ‘TRACKING LEARNING AND CAREER PATHS OF VET GRADUATES, TO IMPROVE QUALITY OF VET PROVISION’ 2018:

Spanien beteiligt sich an diesem Projekt über POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP, eine subventionierte private Berufsschule und Sekundarschule im Baskenland.

Das Projekt "On Track" trägt zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs bei und sammelt relevante Daten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. "On Track" entwickelt, evaluiert und implementiert ein Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Berufsschulen.

³¹ <https://tracktionerasmus.eu/>

³² <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2018-1-SK01-KA202-046331>



Einbindung von EU-Initiativen und -Konzepten in länderspezifische Initiativen

Österreich

Da es kaum länderspezifische Initiativen gibt, besteht auch kein oder nur ein geringer Bezug zu relevanten EU-Initiativen. Dennoch werden CEDEFOP-, ECVET- und EQR-Konzepte verwendet und angepasst, jedoch nicht in Bezug auf das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Belgien

Die Initiativen stehen für sich, aber einige davon werden in diesem Bericht mit anderen EU-Initiativen diskutiert und verglichen: 'Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States - Final Report.'³³

Finnland

Einige der oben genannten Initiativen beziehen sich auch auf die EU-Ebene, beispielsweise auf Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) und Eurostat (Statistisches Amt der Europäischen Union).

Irland

Als Teil der Datenerhebungsanforderungen im Rahmen von Programmen, die aus dem europäischen Sozialfonds finanziert werden, müssen Daten zum Profil der teilnehmenden Auszubildenden sowie Angaben zu den Arbeitsmarktergebnissen sowie zu den Zertifizierungsergebnissen und Finanzinformationen zu Arbeitsmarktprogrammen und zu Ausbildungsmaßnahmen bereitgestellt werden. In Artikel 122 (3) der Verordnung (EG) Nr. 1303/2013 (Verordnung über gemeinsame Bestimmungen oder CPR) heißt es:

"Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass ... jeder Informationsaustausch zwischen den Begünstigten und einer Verwaltungsbehörde, einer zertifizierenden Behörde, einer Prüfbehörde und zwischengeschalteten Stellen über elektronische Datenaustauschsysteme erfolgen kann."

In Artikel 125 (2) dieser Verordnung heißt es ferner, dass eine *Verwaltungsbehörde*³⁴

Sie "müssen ein System einrichten, in dem Daten zu jeder für Überwachung, Evaluierung, Finanzverwaltung, Überprüfung und Audit erforderlichen Vorgänge erfasst und in computerisierter Form gespeichert werden, einschließlich ggf. Daten zu einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmern an Vorgängen."

Darüber hinaus heißt es in dieser Verordnung der Gemeinsamen Bestimmungen in Artikel 126 (d) über *zertifizierende Einrichtungen*:³⁵

³³ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en

³⁴ ein nationales Ministerium, eine regionale Behörde, ein lokaler Rat oder eine andere öffentliche oder private Einrichtung sein kann, die von einem Mitgliedstaat benannt und genehmigt wurde. Von den Verwaltungsbehörden wird erwartet, dass sie ihre Arbeit nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung durchführen.

³⁵ Eine zertifizierende Stelle ist dafür verantwortlich, die Genauigkeit und Richtigkeit der Ausgabenerklärungen und Zahlungsaufforderungen zu gewährleisten, bevor sie an die Europäische Kommission gesendet werden. Die Verwaltung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, des Europäischen Sozialfonds und des

"Es muss sichergestellt sein, dass es ein System gibt, in dem Buchhaltungsdatensätze für jeden Vorgang in computerisierter Form aufgezeichnet und gespeichert werden und das alle für die Erstellung von Zahlungsanträgen und Konten erforderlichen Daten unterstützt."

In diesem Zusammenhang hat jedes der 16 Education and Training Boards (ETB) in Irland Verpflichtungen (mit zugehörigen operativen Leitlinien) im Rahmen des ESF-Programms für Beschäftigungsfähigkeit, Inklusion und Lernen 2014-2020³⁶. Diese Verpflichtungen umfassen die Meldung sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Daten. Der bisherige Prozess wird jährlich durch einen Datenupload aus dem ETB-Programm und dem Learner Support System (PLSS) abgeschlossen. PLSS ist eine nationale Softwareplattform, die von den ETBs eingesetzt wird. Es ist eine webbasierte Live-Datenbank mit ETB-Kursen und -Teilnehmerinnen/-Teilnehmern, auf die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Abteilung für Beschäftigung und Soziales³⁷ zugreifen können, die dann Personen an ETB-Kurse verweisen können.

Artikel 111 der Verordnung über gemeinsame Bestimmungen enthält die spezifischen Fristen für die Übermittlung der jährlichen Durchführungsberichte (AIRs) an die Europäische Kommission. Die Bereitstellung von AIRs an die Kommission gemäß diesen Fristen wird strikt durchgesetzt; eine nicht fristgerechte Übermittlung von AIRs könnte negative Auswirkungen auf das Programm haben und verhindern, dass Irland seine Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds vollständig in Anspruch nehmen kann.

Im Allgemeinen muss die Verwaltungsbehörde den AIR bis zum 31. Mai des folgenden Kalenderjahres einreichen. Für die AIRs der Jahre 2017 und 2019 gilt der 30. Juni als Frist.

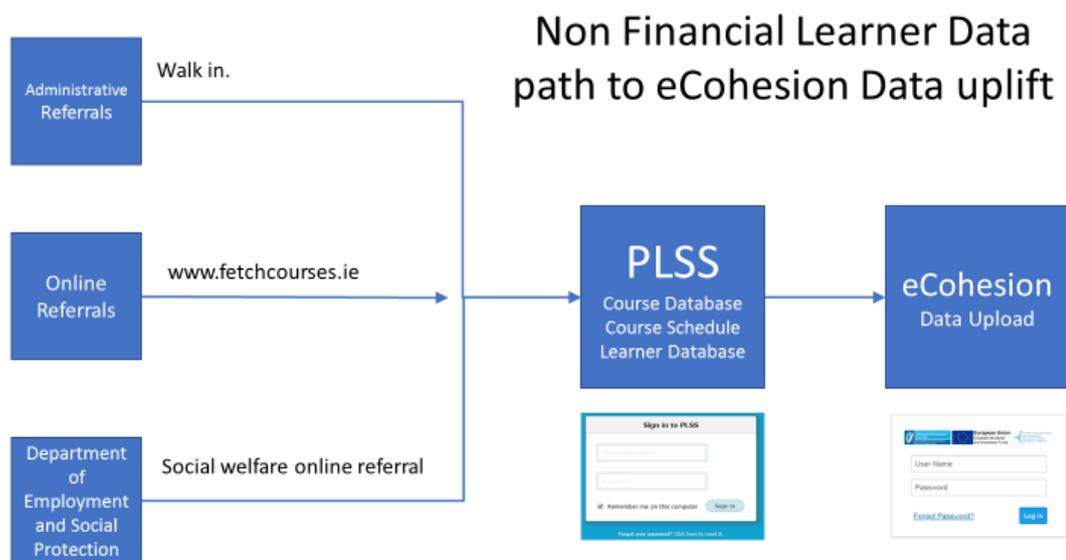


Abbildung 1

Das große eCohesion-Projekt der Kommission sollte den Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der EU-Politik für Kohäsion und ländliche Entwicklung reduzieren.

Kohäsionsfonds erfolgt gemeinsam mit den Mitgliedsländern, Regionen und anderen zwischengeschalteten Stellen.

³⁶ <https://www.esf.ie/en/Regulations-Guidance/Guidance/>

³⁷ www.welfare.ie



eCohesion sollte sicherstellen, dass die Empfänger der Strukturfonds im Rechtsrahmen 2014-2020 einen rechtsverbindlichen, vollständig elektronischen und papierlosen Austausch mit den diese Fonds verwaltenden Stellen (auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene) nutzen können.

In diesem Zusammenhang gibt es in jeder der 16 ETBs mindestens einen oder mehrere registrierte eCohesion-Benutzer, die mit dem Hochladen von finanziellen oder nicht finanziellen Daten beauftragt sind. Bei den nicht finanziellen Daten werden diese zuerst in eine lokale Datei exportiert, bevor sie auf die eCohesion-Website hochgeladen werden.

Italien

In den italienischen Programmen AlmaLaurea und AlmaDiploma werden keine EU-Tools oder EU-Konzepte eingesetzt. In mehreren Berichten finden sich jedoch Vergleiche mit anderen EU-Ländern/-Statistiken. Die "Libretto Formativo del Cittadino" folgen derselben Logik wie die Europass-Dokumente.

Spanien

Europäische Konzepte werden im Rahmen von staatlichen Initiativen eingesetzt und folgen den Richtlinien von Cedefop usw. Die Entwicklung koordinierter Initiativen steckt jedoch noch in den Kinderschuhen und nur die beiden vorgenannten Erasmus+-Projekte sind auf einen EU-Fokus ausgerichtet; die übrigen Projekte wurden vor dem Interesse Europas an der Durchführung dieser Art von Tracking ins Leben gerufen. Es wird daher einige Zeit dauern, sie entsprechend anzupassen.

Die Ethazi-Methodik lehnt sich zwar an die EU-Richtlinie an, ist jedoch kein Tracking-System an sich. Im Entwurf des baskischen Berufsausbildungsplans wurde die Notwendigkeit der Datenerhebung und die Schaffung eines Big-Data-Tools zur Steigerung der potenziellen Kapazität aufgenommen.



3. Empirische Untersuchung

3.1. Einleitung

Im methodischen Rahmen der nationalen Fokusgruppen in jedem Partnerland wurden zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Berufsbildungseinrichtungen gebeten, ihre professionellen Sichtweisen zu den Schlüsselfaktoren und den jeweiligen Anforderungen auszutauschen, die für die kontinuierliche und flexible Anpassung ihrer Ausbildungsprogramme an die aktuellen Anforderungen des Arbeitsfeldes erforderlich sind. Zusätzlich wurden fünf Unternehmensvertreterinnen/-vertreter pro Land in die Fokusgruppen eingeladen, um aus erster Hand über die Anforderungen der Arbeitswelt über den Bildungshorizont hinaus zu informieren. Die befragten Unternehmen reichten von kleinen- bis mittleren Unternehmen (KMU) bis zu international tätigen Unternehmen, die ein breites Spektrum von Branchen abdeckten.

Insgesamt waren 91 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung und Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen an den Fokusgruppen beteiligt.

Diese Fragebögen bildeten die Grundlage für eine Untersuchung dahingehend, inwieweit Lehrlinge, Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihre Ausbildungen abgeschlossen haben, ihre erworbenen Fertigkeiten bei der Arbeit richtig einsetzen können. Wie unter den DITOGA-Projektpartnern vereinbart, wurden die Fragebögen in fünf Cluster unterteilt, die jeweils vier Fragen zu Lehrlingen, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und ihren Leistungen in der Arbeitswelt enthalten.

Die Umfragen wurden auf der Grundlage des von der Projektpartnerschaft entwickelten Beispiels durchgeführt:

A EMPLOYMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
A1. Can the apprentices/trainees/new workers adapt to the job requirements/job profile?					
A2. Can the apprentices/trainees/new workers identify unique selling propositions (USP) about themselves? Can they differentiate from others <u>in order to</u> convince?					
A3. Can the apprentices/trainees/new workers portray themselves and their competences professionally in front of employers?					
A4. Do the apprentices/trainees/new workers have a clear understanding of the tasks/knowledge, skills, competences required by the occupation?					
Additional remarks:					



B SOCIAL INTERACTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
B1. Do the apprentices/trainees/new workers take initiative?					
B2. Do the apprentices/trainees/new workers seem to be openminded and willing to improve?					
B3. Are the apprentices/trainees/new workers punctual and are willing to follow break times and working hours?					
B4. Are the apprentices/trainees/new workers able to co-operate and cope with feedback/criticism? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					
C SELF PERCEPTION	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
C1. Do the apprentices/trainees/new workers ask questions when they are unsure? Are they afraid of admitting uncertainty?					
C2. Do the apprentices/trainees/new workers seem aware of their own strengths and weaknesses?					
C3. Can the apprentices/trainees/new workers clearly express what they like and dislike about the tasks and profession?					
C4. Are the apprentices/trainees/new workers able to estimate their own abilities realistically? (Please also comment below.)					
Additional remarks:					



D WORK ENVIRONMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
D1. Are the apprentices/trainees/new workers capable of dealing with the demands of the physical environment (height, heat, cold, noise, isolation,)?					
D2. Do the apprentices/trainees/new workers have a realistic understanding of the demands of the workplace?					
D3. Do the apprentices/trainees/new workers recognise and adapt to the values of the company?					
D4. Do the apprentices/trainees/new workers interact with customers appropriately and in a good manner?					

Additional remarks:

Please, name the top three attributes apprentices/trainees/new workers should have to be part of a successful team.

1.

2.

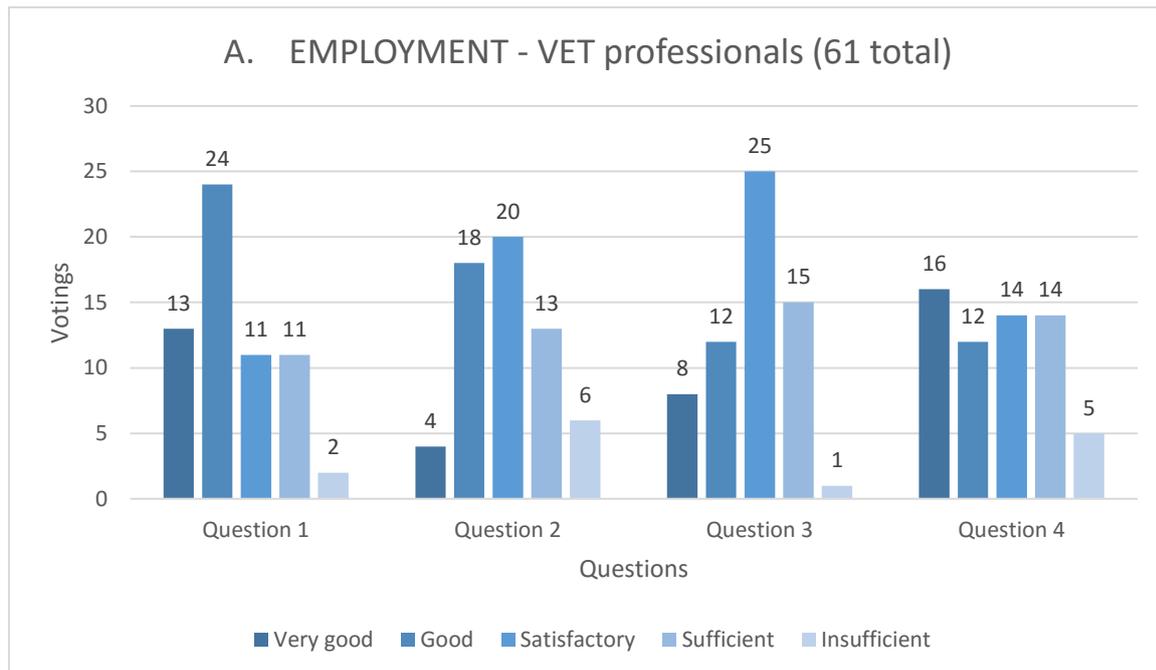
3.

3.2. Derzeitige Situation der Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa

3.2.1. Beschäftigung

3.2.1.1. Die europäische Perspektive

Dies war die erste Kategorie, die von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung beantwortet wurde. Die allgemeine Evaluierung zeigt die folgenden Ergebnisse:



A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in allen Partnerländern beantworten diese Frage sehr positiv. 24 Personen antworteten mit *gut*, 13 Personen bewerteten sie mit *sehr gut* und zwei Personen gaben die Bewertung *nicht ausreichend* ab. 11 Personen kreuzten *zufriedenstellend* und *ausreichend* an.

“Im Rahmen ihrer Ausbildung wurden sie auf unterschiedliche Aufgaben in verschiedenen Umgebungen vorbereitet.” FI

“Die Anpassung an die beruflichen Anforderungen hängt stark von der Motivation ab.” AT

A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?

Die Antworten auf diese Frage zeigen, dass sich die Zielgruppe nicht wirklich bewusst ist, wie sie sich von anderen unterscheiden kann, um zu überzeugen: 20 Befragte antworteten nur mit *zufriedenstellend*. Im Gegensatz dazu wird die Frage von vier Personen mit *sehr gut* bewertet und von



6 Personen mit *nicht ausreichend*. 18 Personen antworten mit *gut*, während 13 Personen mit *ausreichend* antworten.

“Es hängt auch von ihrem Charakter ab.” IT

“Sie sind dazu in der Lage, müssen jedoch gut ausgebildet werden, um sich klar ausdrücken zu können.” IE

A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?

Auch in Bezug auf die Darstellung von Kompetenzen hält die Mehrheit der Beschäftigten in der Berufsbildung (25) dies für nur *zufriedenstellend*. Acht Personen haben ein *sehr gutes* Bild und zwölf Personen ein *gutes* Bild. Darüber hinaus bewerteten 15 Personen diese Frage mit *ausreichend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

'Die meisten von ihnen haben Schwierigkeiten, dies zu tun, da sie sich ihrer Kompetenzen oft nicht bewusst sind oder sie nicht beschreiben können.' ES

'In den meisten Fällen ist es eine Frage der verbalen Fertigkeiten. Natürlich ist es auch eine Frage des Bildungshintergrunds.' AT

A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?

Bei der Auswertung dieser Frage ist kein eindeutiger Trend erkennbar und das Gesamtergebnis ist sehr inkonsistent. *Sehr gut* wurde von 16, *gut* von zwölf, *zufriedenstellend* und *ausreichend* von jeweils 14 und *nicht ausreichend* von fünf Personen angekreuzt.

“Junge Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen über viele Fertigkeiten, sind sich jedoch ihrer verborgenen Kompetenzen nicht bewusst - zumindest drücken sie das nicht aus.” FI

“Es hängt sehr stark vom erforderlichen Fertigniveau ab.” BE

3.2.1.2. Länderspezifische Ergebnisse

A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?

In **Österreich** hat die Zielgruppe den Antworten der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zufolge Schwierigkeiten, sich an die beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anzupassen, da fünf von zehn Personen diese Frage mit nur *ausreichend* bewerteten. Zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vergaben den Wert *gut* und drei *zufriedenstellend*.

In **Belgien** wurde diese Frage positiver beantwortet: Zehn von zehn Personen sind der Meinung, dass sich die Zielgruppe *gut* anpassen kann.



Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung in **Finnland** sind der Ansicht, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Arbeitsanforderungen/dem Berufsprofil *ziemlich gut* (8 Personen) oder *zufriedenstellend* (2) anpassen. Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung sind der Meinung, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein klares Verständnis für die Aufgaben und Kenntnisse haben, die der Beruf erfordert.

100 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** ist der Ansicht, dass sich die Zielgruppe *sehr gut* anpassen kann.

In **Italien** gibt es kein einheitliches Bild in Bezug darauf, ob sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den neuen Arbeitsanforderungen *leicht* anpassen können. Sechs Teilnehmerinnen/Teilnehmer *stimmen sehr zu*, zwei sagen, diese Fertigkeit sei *zufriedenstellend* und zwei sagen, sie sei *ausreichend* entwickelt. Eine befragte Person sagte, es sei schwer einzuschätzen, da sie als Lehrkraft die Schülerinnen/Schüler nur im Klassenzimmer bewerten könne.

Die Anpassung an das Berufsprofil scheint in **Spanien** nicht so gut zu funktionieren. Vier Personen bewerteten dies als *zufriedenstellend*, vier als *ausreichend* und zwei Personen sogar als *nicht ausreichend*.

A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?

In **Österreich** wird diese Frage von 60 % der Befragten mit *ungenügend* und von weiteren 20 % mit *ausreichend* bewertet. Die Erfahrung zeigt, dass dies bei der Arbeit mit der Zielgruppe eine große Herausforderung darstellt, da die Auszubildenden nicht gewöhnt sind, sich im Arbeitsalltag von anderen zu unterscheiden. Dass es jedoch für manche Auszubildende etwas einfacher sein könnte, zeigt die Tatsache, dass zwei Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter diese Frage mit befriedigend einstufen.

Von sechs Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Belgien** wird dieser Punkt mit *ausreichend* bewertet, wohingegen ihn vier Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit *gut* bewerten.

Auf der anderen Seite variieren die Meinungen hinsichtlich des Alleinstellungsmerkmals der Auszubildenden und ihrer Fähigkeiten, ihre Kompetenzen darzustellen, in **Finnland** und reichen von *ausreichend* bis *gut*. Acht Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung sagen, dass es zwischen den Auszubildenden einen großen Unterschied gibt. Sie haben Schwierigkeiten, über ihre Alleinstellungsmerkmale zu berichten und ihre beruflichen Fertigkeiten zur Geltung zu bringen.

Das Bild in **Irland** ist positiver: Vier Personen in **Irland** bewerten diesen Punkt mit *sehr gut*, sechs Personen mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.

Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** betrachten die Fähigkeit der Auszubildenden, sich von anderen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu unterscheiden, als ziemlich gut (sechs Personen gaben Bewertungen *zwischen gut und befriedigend*, vier Personen vergaben die Bewertung *ausreichend*).

Die Fähigkeit, sich von anderen zu unterscheiden, wurde als *ausreichend* von vier und als *zufriedenstellend* von drei Befragten in **Spanien** bewertet. Drei Personen haben ein *ziemlich gutes* Bild in Bezug auf diesen Punkt.

A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?



Sechs von zehn Personen in **Österreich** bewerteten dies als *zufriedenstellend*, zwei als *ausreichend* und eine Person als *nicht ausreichend*. Eine Person bewertete dies mit *gut*. Realistischerweise ist es für die Zielgruppe jedoch schwierig, sich und ihre Kompetenzen, ohne ständige berufliche Aus- und Weiterbildung professionell zu präsentieren.

In **Belgien** haben die Befragten ein etwas positiveres Bild: Sechs Personen antworteten mit *gut*, vier Personen mit *zufriedenstellend*.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in **Finnland**, wo 40 % der Meinung sind, dass die Auszubildenden ihre Kompetenzen *gut* darstellen. 30 % bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend* und weitere 30 % mit *ausreichend*.

In **Irland** bewerten 80 % diese Frage mit *sehr gut*, während eine Person die Bewertung *gut* und zwei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* abgaben.

In **Italien** bewerten sechs Personen die Fähigkeiten der Auszubildenden und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sich vor einer Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber professionell darzustellen, mit *zufriedenstellend*. Weitere vier Personen vergaben die Bewertung *ausreichend*.

In **Spanien** ist der Trend ähnlich: Sechs Personen bewerten diese Frage ebenfalls mit nur *ausreichend* und vier Personen bewerten sie mit *zufriedenstellend*.

A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?

Auch diese Frage wird von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in **Österreich** als eher negativ eingestuft: Drei Personen sind der Ansicht, dass das Verständnis der Zielgruppen dahingehend, was für den Beruf erforderlich ist, *ausreichend* ist; fünf Personen bewerten dies sogar als *unzureichend*. Interessant ist, dass es hier von Personen, die auf dem Land arbeiten, mit einmal *gut* und einmal *zufriedenstellend* bessere Bewertungen gibt.

In **Belgien** wurde diese Frage wiederum positiver bewertet: Sieben Personen vergaben die Bewertung *sehr gut* und drei Personen die Bewertung *gut*.

Sechs Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** weisen darauf hin, dass vor allem junge Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen möglicherweise kein klares Verständnis hinsichtlich ihrer Fertigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse haben. Junge Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verfügen manchmal über viele Fertigkeiten, sind sich jedoch ihrer verborgenen Kompetenzen nicht bewusst - zumindest drücken sie das nicht aus. Einfacher ist das für diejenigen, die bereits Berufserfahrung haben und damit vielleicht auch über ein besseres Verständnis von sich selbst verfügen. Ältere Personen und Personen mit Berufserfahrung tun sich für gewöhnlich leichter, ihre Fertigkeiten zu erkennen; sie verstehen oft das Berufsleben allgemein besser. Je jünger die Auszubildenden sind, desto weniger werden sie die Anforderungen eines bestimmten Berufs verstehen. In der Regel sind sich reifere Auszubildende (Erwachsene) ihrer Kompetenzen bewusster.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** haben eine sehr positive Einstellung hinsichtlich dieser Frage. Neun Personen gaben die Bewertung *sehr gut*, eine Person die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

Im Gegensatz dazu bewerteten sechs von zehn Personen in **Italien** das Verständnis in Bezug auf die berufsbedingten Aufgaben, Fertigkeiten und Kenntnisse mit *zufriedenstellend*. Vier Befragte vergaben die Bewertung *ausreichend*.

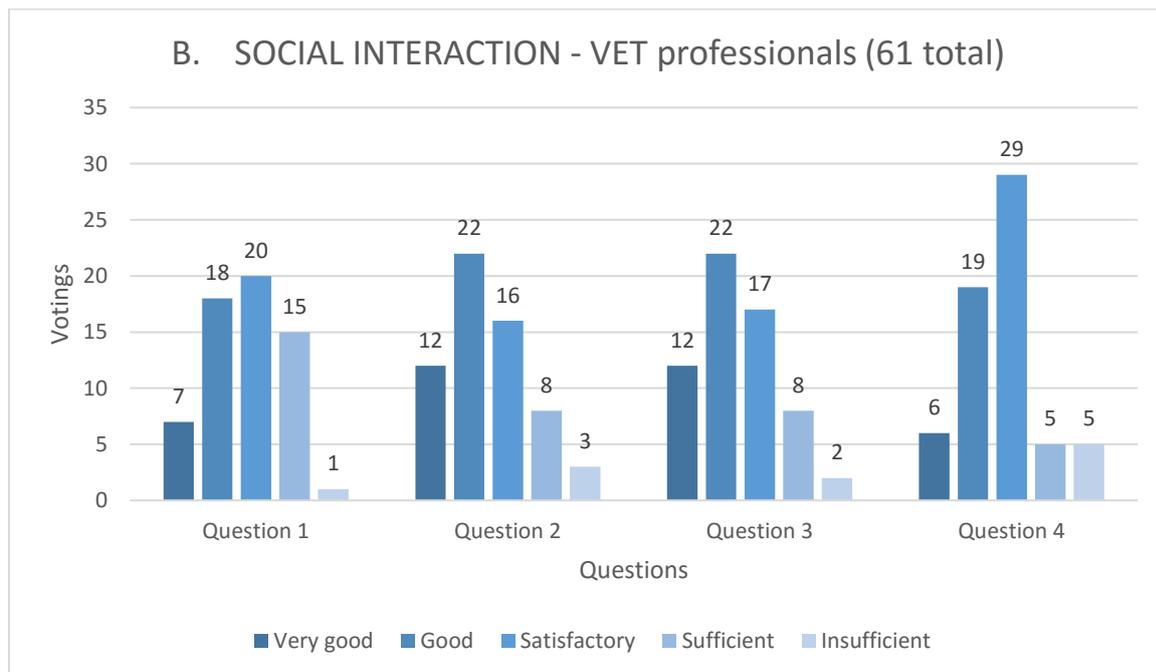


Dies wird auch in **Spanien** bestätigt: 70 % der Befragten vergaben hier die Bewertung *ausreichend*. Nur 20 % vergaben *zufriedenstellend* und 10 % *gut*.

3.2.2. Soziale Interaktion

3.2.2.1. Die europäische Perspektive

In der zweiten Kategorie zeigen sich die folgenden Gesamtergebnisse:



B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?

Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung bewerten diese Frage mit *sehr gut*, jedoch eine Person mit *nicht ausreichend*. 53 Befragte geben Bewertungen von *gut* (18) bis *ausreichend* (15); den höchsten Anteil hat die Bewertung *zufriedenstellend* (20). In den meisten Fällen hängt es von der ausgeführten Arbeit ab.

“Initiative zu ergreifen, hängt auch vom sozio-pädagogischen Hintergrund ab.” AT

“Manchmal vermeiden junge Leute das, weil sie Angst haben, etwas falsch zu machen.” BE

B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?

Die Mehrheit hat offensichtlich ein ziemlich positives Bild: Zwölf Personen geben die Bewertung *sehr gut*, 22 *gut* und 16 *zufriedenstellend* ab. Acht Personen bewerten hier jedoch nur mit *ausreichend* und sogar drei Personen mit *nicht ausreichend*.

“Viele von ihnen wollen sich selbst verbessern.” FI



“Insbesondere Teenager sind bereit, sich zu verbessern, wenn sie einen Sinn darin erkennen, was sie tun.” AT

B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?

Die Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten scheint in ganz Europa kein großes Problem zu sein: 22 Befragte bewerten dies mit *gut* und zwölf mit *sehr gut*. Es gibt jedoch Raum für Verbesserungen: 17 Personen bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und acht mit *ausreichend*. Nur zwei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend*.

“Das Verwenden von Smartphones kann beim Einhalten von Pausenzeiten ein Problem darstellen.”

IE

“Manche stehen am Morgen zu spät auf und sind daher nicht pünktlich.” AT

B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?

Das Umgehen mit Feedback und Kritik scheint für junge Menschen in ganz Europa ein Problem zu sein: Mehr als 50 % der Befragten haben hier eine negative Meinung. 29 Personen bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend*, fünf mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Im Gegensatz dazu vergeben 19 Personen die Bewertung *gut* und sechs Personen die Bewertung *sehr gut*.

“Für uns Finnen ist das Feedbackgeben und -nehmen nicht unbedingt so charakteristisch und einfach.” FI

“Es ist unterschiedlich, wie die Auszubildenden mit Feedback umgehen - manche kooperieren und gehen gut mit Feedback um, für andere ist es schwierig.” FI

3.2.2.2. Länderspezifische Ergebnisse

B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?

Das Ergebnis aus **Österreich** zeigt, dass Auszubildende meistens *im ausreichenden Maße* die Initiative ergreifen: sechs von zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung haben diese Bewertung abgegeben. Eine Person gab die Bewertung *unzureichend* ab und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend*. Tatsächlich zeigt die Erfahrung, dass nur eine Minderheit von Anfang an bereit ist, die Initiative zu ergreifen, da sie kaum an das Berufsleben gewöhnt ist.

Im Gegensatz zu den österreichischen Bewertungen, bewerten die Befragten aus **Belgien** diese Frage mit *gut* (5) oder *befriedigend* (5).

Die Hälfte der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*. Die andere Hälfte der Befragten gibt die Bewertung *zufriedenstellend* oder *ausreichend* ab.

Die Frage, ob die Initiative ergriffen wird, wird in **Irland** sehr positiv bewertet: Vier Personen geben hier die Bewertung *sehr gut* und sieben Personen die Bewertung *gut* ab.



Ein *sehr positives Bild* (das positivste unter all den Fokusgruppen) haben auch die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Italien**: Acht von zehn Befragten gaben an, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Auszubildende und Lehrlinge die Initiative ergreifen. Nur zwei Befragte bewerteten diesen Punkt mit *ausreichend*.

In **Spanien** wiederum bewerten 50 % die Frage nach dem Ergreifen von Initiative mit *befriedigend* und die andere Hälfte mit *ausreichend*.

B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?

In **Österreich** wird diese Frage von sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung mit *befriedigend* bewertet. Auf der anderen Seite bewertet eine Person diese Frage mit *sehr gut*, eine weitere mit *gut* und eine dritte Person mit *ausreichend*. Ehrlich gesagt, wird die Bereitschaft zur Verbesserung besser, wenn die Zielgruppe ein Gefühl dafür bekommt, was sie tun, und wenn sie ständig positive Rückmeldungen darüber erhält, was sie tut.

In **Belgien** wird die Bereitschaft zur Verbesserung von sieben Personen mit *gut* und von drei Personen mit *zufriedenstellend* bewertet.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** haben unterschiedliche Ansichten in Bezug darauf, ob Auszubildende die Initiative ergreifen und wie aufgeschlossen und bereit sie sind, sich zu verbessern. Die Antworten reichen von *ausreichend* bis *sehr gut*.

Sieben von elf Personen in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* und vier Personen mit *gut*.

Lehrkräfte in **Italien** sehen die Aufgeschlossenheit der Auszubildenden und ihren Wunsch, sich zu verbessern, ebenfalls sehr positiv: Sechs Befragte gaben hier Bewertungen zwischen *sehr gut* und *gut* ab.

Im Gegensatz dazu bewerteten in **Spanien** vier Befragte diesen Punkt mit *ausreichend* und drei Personen sogar mit *nicht ausreichend*. Zwei Personen gaben hier die Bewertung *gut* und eine Person sogar die Bewertung *sehr gut* ab.

B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?

Die Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen scheint für die Auszubildenden in **Österreich** kein großes Problem. Dies wird von den Beschäftigten in der Berufsbildung bestätigt: Zwei Personen gaben die Bewertung *sehr gut*, sieben *gut* und eine *befriedigend* ab.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in **Belgien**: Sechs Befragte bewerteten diesen Punkt mit *gut* und vier Befragte mit *zufriedenstellend*.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Fokusgruppe in **Finnland** bewerten die Pünktlichkeit der Auszubildenden mit *zufriedenstellend* oder *gut*.

In **Irland** bewerten acht Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Pünktlichkeit und die Bereitschaft, Arbeits- und Pausenzeiten einzuhalten, mit *sehr gut* (5) oder *gut* (3).

Pünktlichkeit und die Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten werden in **Italien** von zwei Personen mit *sehr gut* und von drei Personen mit *gut* bewertet.

Sechs Befragte in **Spanien** bewerten diesen Aspekt jedoch mit nur *ausreichend*. Jeweils zwei Personen geben hier die Bewertung *nicht ausreichend* und *zufriedenstellend* ab.



B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?

Mit Kritik umzugehen, scheint für die Zielgruppe in **Österreich** eine große Herausforderung zu sein, da es schwierig sein kann, zwischen Kritik auf persönlicher und auf beruflicher Ebene zu unterscheiden. Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bewerten die Zusammenarbeit und die Fähigkeit der Zielgruppe, mit Kritik umzugehen, mit nur *zufriedenstellend* und zwei Personen geben sogar nur die Bewertung *ausreichend* ab. Eine Person gibt hier die Bewertung *gut* ab.

In **Belgien** wird diese Frage von jeweils fünf Personen mit *gut* und mit *befriedigend* bewertet.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* oder *gut*.

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in **Irland** haben eine sehr positive Meinung hinsichtlich der Fähigkeit der Zielgruppen, Feedback zu erhalten und damit umgehen zu können: Sechs Personen geben die Bewertung *sehr gut*, vier *gut* und eine Person *befriedigend* ab.

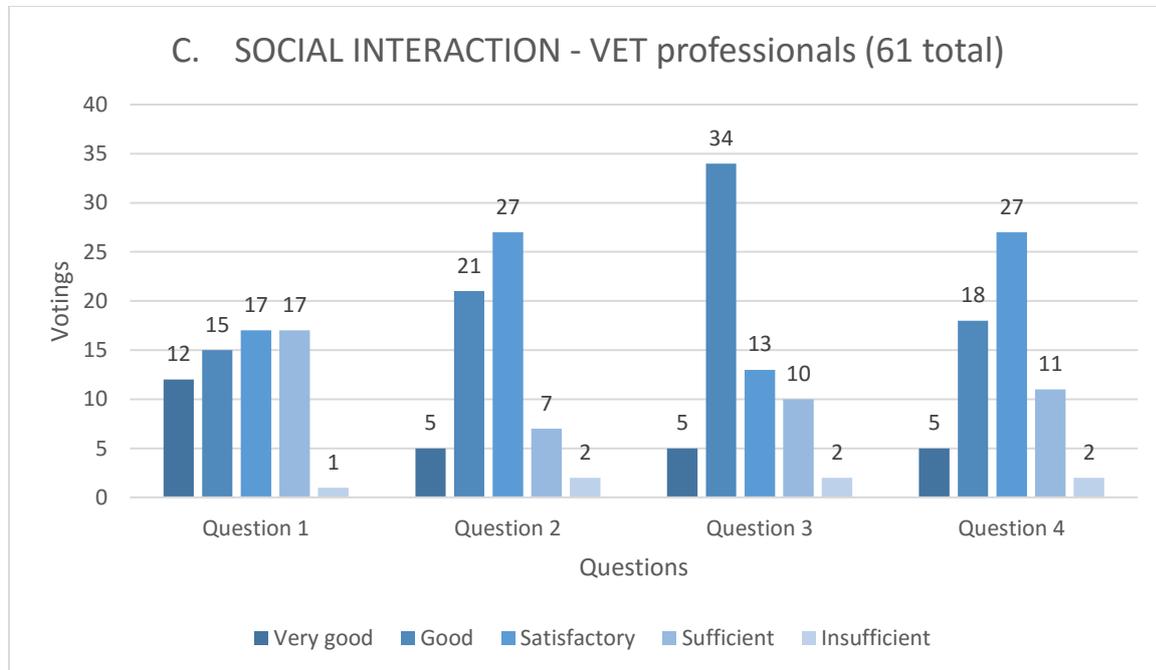
Die Fähigkeit von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zur Zusammenarbeit und zum Umgang mit Feedback/Kritik bewerteten vier Personen in **Italien** als *gut* und sechs Personen als *zufriedenstellend*. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in dieser Angelegenheit ausreichend geschult sind und mit Kritik konstruktiv umgehen. Eine Person sagte jedoch, dass dies vom Alter der jungen Arbeitnehmerin/des jungen Arbeitnehmers abhängt, und eine andere Person meinte, dass ihrer Meinung nach viel von der Einstellung, den Fachkenntnissen und den grundlegenden Fertigkeiten der beteiligten Person abhängt.

Der Trend in **Spanien** ist etwas negativer: Zwei Befragte gaben hier die Bewertung *nicht ausreichend* ab, drei die Bewertung *ausreichend* und vier die Bewertung *zufriedenstellend*. Eine Person bewertet den Umgang mit Feedback und Kritik mit *gut*.

3.2.3. Selbstwahrnehmung

3.2.3.1. Die europäische Perspektive

Die länderübergreifende Auswertung liefert folgende Daten:



C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?

Eine Person gibt hier die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Die anderen 60 Befragten sind in dieser Frage sehr unterschiedlicher Meinung. Zwölf Personen bewerten den Aspekt mit *sehr gut* und 15 mit *gut*. Jeweils 17 Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* und *ausreichend* ab.

'Fragen zu stellen, funktioniert gut, aber Unsicherheit einzugestehen, nicht; manche haben Angst davor, das Gesicht zu verlieren.' AT

'Es ist besser, zweimal zu fragen, bevor man etwas falsch macht.' IT

C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?

Ein eindeutiger Trend zeigt sich in der Bewertung dieser Frage: 21 Personen geben die Bewertung *gut* und 27 Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit *nicht ausreichend* und sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mit *ausreichend*. Fünf Personen geben die Bewertung *sehr gut* ab.

"In Finnland ist es typischer, die eigenen Fähigkeiten zu unterschätzen, aber es gibt auch umgekehrte Fälle. Es ist ein bisschen verdächtig, wenn jemand andeutet, dass sie/er alles gut macht, besonders zu Beginn." FI

"Stärken und Schwächen zu definieren und Beispiele dafür zu finden, ist immer eine Herausforderung, vor allem hinsichtlich der Stärken." AT



C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?

Mehr als 50 Prozent (34) bewerten diese Fähigkeit mit *gut* und fünf Personen geben sogar die Bewertung *sehr gut* ab. Drei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend*. Zehn Personen geben die Bewertung *ausreichend* und 13 Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

“Über viele Dinge ihren Job betreffend sagen sie, was sie sich denken.” FI

“Die Mehrheit kann das nicht.” ES

C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?

27 Befragte bewerten diesen Aspekt mit *befriedigend* und 18 Befragte mit *gut*. Mit *ausreichend* bewerten diese Frage elf Personen, zwei Personen geben die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Drei Personen bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut*.

“Einige von ihnen überschätzen sich und das kann bei der Arbeit ein Problem sein.” ES

“Das können sie recht gut, sie brauchen jedoch kontinuierliche Unterstützung.” IE

3.2.3.2. Länderspezifische Ergebnisse

C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?

In **Österreich** hat sich herausgestellt, dass es für die Zielgruppe eine Herausforderung darstellt, Unsicherheiten zuzugeben. Drei von zehn Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* und sechs sogar nur *ausreichend* ab. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *nicht ausreichend*. Tatsächlich hat die Zielgruppe nach den Erfahrungen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung Angst, das Gesicht zu verlieren, wenn sie Unsicherheit eingesteht oder bei Unsicherheiten Fragen stellt. Dies gilt für die klare Mehrheit.

Besser bewertet wird die Zielgruppe in **Belgien**: Vier Personen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und sechs Personen mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** - sieben Personen - bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*. Nur drei Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* oder *ausreichend* ab. Sie betonen auch, dass es immer einige Auszubildende gibt, die unsicher und zu schüchtern sind, um Fragen zu stellen. Manche unterschätzen auch ihre Fähigkeiten. Die meisten Auszubildenden stellen Fragen, weil sie sich verbessern und neue Fähigkeiten erlernen möchten.

In **Irland** bewerten sechs von elf Personen diesen Punkt mit *sehr gut* und fünf Personen mit *gut*.

Vier Ausbilderinnen/Ausbilder in **Italien** geben für diesen Punkt die Bewertung *sehr gut* ab. Fünf Befragte bewerten diesen Punkt mit *zufriedenstellend*. Dies scheint ein wenig im Gegensatz zu dem zu stehen, was die Vertreterinnen/Vertreter der Unternehmen angaben.



In **Spanien** bewerten acht Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?

Diese Frage wird in **Österreich** von sechs Personen mit *zufriedenstellend* bewertet, von zwei Personen mit *gut* und ebenfalls zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Oft sind die Auszubildenden nicht gut darin ausgebildet, sich ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein. Dieser Prozess beginnt meistens mit dem Einstieg in die Berufsbildung und erfordert auch dann eine ständige Schulung.

60 % der Befragten in **Belgien** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*, der Rest mit *gut*.

In **Finnland** bewerteten die meisten (7) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung die Fähigkeit, sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst zu sein, mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*. Nur ein kleiner Teil der Befragten geben hier die Bewertung *gut* ab. Viele schätzen ihre Fertigkeiten schlechter ein, als sie es tatsächlich sind. Die Auszubildenden benötigen möglicherweise auch Hilfe, um ihre Stärken und Schwächen zu finden.

In **Irland** wird dieser Aspekt von drei Personen mit *sehr gut*, von sieben Personen mit *gut* und von einer Person mit *zufriedenstellend* bewertet.

Das Bewusstsein der Auszubildenden hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen wird in **Italien** von vier Personen mit *gut* bewertet. Fünf Personen geben hier die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

In **Spanien** bewerten fünf Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend*. Drei Personen bewerten ihn mit *zufriedenstellend*, eine Person mit *gut* und eine Person mit *sehr gut*.

C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?

Sieben von zehn Personen aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Österreich** bewerten diese Frage mit *gut*, eine Person mit *sehr gut*, eine mit *befriedigend* und eine mit *ausreichend*. Obwohl es manchmal schwierig scheint, die Vorlieben und Abneigungen tatsächlich zu benennen, geht die Zielgruppen normalerweise gut damit um.

In **Belgien** ist das Bild einheitlicher: Die Hälfte der Befragten gibt die Bewertung *gut* ab, die andere Hälfte die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten diesen Aspekt mit *gut* oder *sehr gut*.

Zehn von elf Personen in **Irland** geben die Bewertung *gut* ab. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** bewerteten das dritte Element dieses Clusters fünf Befragte mit *gut*, vier Befragte mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *unzureichend*.

In **Spanien** wurde dieser Aspekt von einer Person mit *sehr gut*, von zwei Personen mit *gut* und von vier Personen mit *ausreichend* bewertet. Drei Personen gaben die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?



In **Österreich** wird diese Fähigkeit der Zielgruppe von fünf Personen mit *zufriedenstellend* bewertet. Zwei geben die Bewertung *gut* ab. Auch hier gibt es ein Stadt-Land-Gefälle: eine Person aus städtischem Gebiet bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Personen mit *unzureichend*. Ein Grund dafür könnte sein, dass es in städtischen Gebieten mehr Möglichkeiten gibt, sodass es für eine städtische Zielgruppe schwieriger sein könnte, diese angemessen und schnell zu filtern.

Sieben von zehn Befragten in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und drei Personen sogar mit *gut*.

Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Finnland** bewerten die Auszubildenden in dieser Frage mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

In **Irland** wird diese Frage von drei Befragten mit *sehr gut*, von fünf Befragten mit *gut* und von drei Personen mit *zufriedenstellend* bewertet.

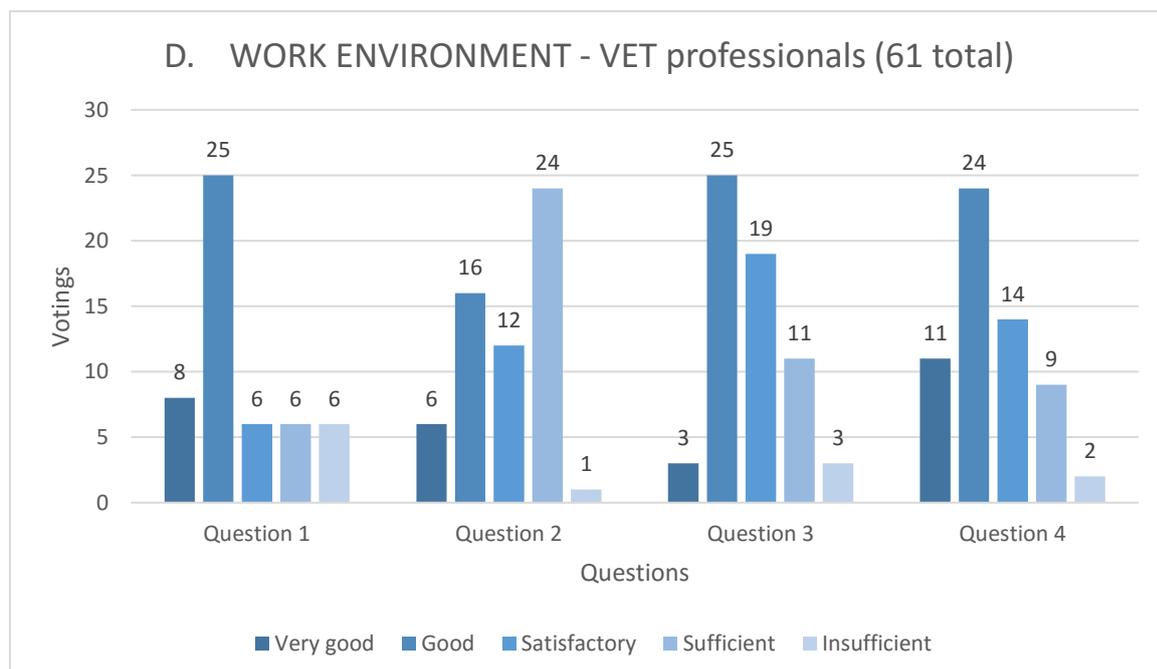
Die meisten Befragten in **Italien** bewerten das realistische Einschätzen der eigenen Fähigkeiten durch die Auszubildenden mittelmäßig bis schlecht ein: Nur drei Personen bewerten diese Frage mit *gut*, vier Personen geben die Bewertung *zufriedenstellen* und drei Personen nur *ausreichend* ab. Eine Person meinte wiederum, dass viel von der Einstellung, den praktikumsbezogenen Fertigkeiten und den Grundfertigkeiten der/des Auszubildenden abhängt.

Die Einschätzung der eigenen Möglichkeiten scheint auch für die Zielgruppe in **Spanien** eine Herausforderung zu sein: Vier Befragte gaben die Bewertung *ausreichend* und vier Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Nur zwei Befragte bewerteten diesen Aspekt mit *gut*.

3.2.4. Arbeitsumgebung

3.2.4.1. Die europäische Perspektive

Die Auswertung der Gesamtergebnisse der Projektpartner zeigt folgendes Bild:





D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?

Die meisten Befragten in Europa sind der Ansicht, dass die Zielgruppe mit den körperlichen Anforderungen erfolgreich umgeht: 25 Befragte geben die Bewertung *gut* ab. Acht Personen geben sogar die Bewertung *sehr gut* ab. Im Gegensatz dazu bewerten sechs Personen diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*, sechs Personen mit *ausreichend* und weitere sechs Personen mit *nicht ausreichend*.

“Manchmal sorgen sich die Eltern mehr darum als um ihre Kinder.” AT

“Der Umgang mit den körperlichen Anforderungen bei der Arbeit funktioniert meistens gut.” IT

D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?

Diese Frage wird von 24 Personen mit *ausreichend* und von einer Person mit *nicht ausreichend* bewertet. 16 Personen bewerten diese Frage mit *gut*, zwölf mit *zufriedenstellend* und sechs Personen sogar mit *sehr gut*.

“Sie kennen die Anforderungen des Arbeitsplatzes, aber oft zeigt sich Fehlverhalten bei der täglichen Routine (Handys, Zeitpläne, Einsatz für die Arbeit).” FI

“Viele von ihnen haben kein realistisches Bild davon, weil sie entweder nicht interessiert oder nicht gut informiert sind.” ES

D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?

Die Auszubildenden scheinen sich gut an die Werte ihrer Unternehmen anzupassen: 25 Befragte bewerten diese Frage mit *gut*, 19 mit *zufriedenstellend* und drei mit *sehr gut*. Jedoch scheint es auch Verbesserungspotenzial zu geben: 11 Personen geben die Bewertung *ausreichend* und drei Personen die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

“Oft ist es schwierig, die Unternehmenswerte kennenzulernen.” FI

“Die Anpassung an die Unternehmenswerte hängt von den Werten der jeweiligen Person und von der Übereinstimmung damit ab.” FI

D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?

Mehr als 50 % sind der Ansicht, dass die Interaktion mit Kundinnen/Kunden durch die Zielgruppe *sehr gut* (11) oder *gut* (24) funktioniert. 14 Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab. Neun Personen bewerten diesen Aspekt mit *ausreichend* und drei Personen mit *nicht ausreichend*.



“Wenn die Auszubildenden die Schüchternheit mit den Kunden ablegen, funktioniert das ganz gut. Es ist jedoch wichtig, dass dies praktisch geschult wird und es eine gute und offene Kommunikation mit den Unternehmen gibt, in denen Praktika absolviert werden.” **AT**

“Fertigkeiten im Kundenservice sind nicht für alle selbstverständlich, aber alle können ihre Fertigkeit verbessern, wenn sie mehr Erfahrung und Selbstvertrauen gewinnen.” **FI**

3.2.4.2. Länderspezifische Ergebnisse

D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?

Sieben Befragte aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Österreich** bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, mit der physischen Umwelt umzugehen, als *gut*. Eine Person bewertet sie mit *sehr gut* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse aus **Belgien** sind ähnlich: sechs Personen bewerten diese Frage mit *gut*, fünf mit *zufriedenstellend* und eine mit *ausreichend*.

Auch in **Finnland** sind die meisten Teilnehmerinnen/Teilnehmer (8) der Ansicht, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer *gut* oder *sehr gut* mit den Anforderungen der physischen Umgebung umgehen. Sie verstehen in den meisten Fällen die Anforderungen - sie kennen ihre Aufgaben.

In **Irland** bewerten sechs Personen diese Frage mit *sehr gut*, vier mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.

Nach Ansicht der Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** gehen acht von zehn Auszubildenden und jungen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern *gut* mit den Anforderungen der physischen Umgebung um. Überraschenderweise bewerten zwei Personen diese Fähigkeit mit *unzureichend*, kommentieren diese Bewertung jedoch nicht.

Der Umgang mit den Anforderungen der physischen Umgebung wird in **Spanien** von den meisten Befragten negativ bewertet. Vier Personen bewerten diese Fähigkeit mit *nicht ausreichend*, fünf mit *ausreichend* und nur eine Person mit *zufriedenstellend*.

D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?

In **Österreich** wird diese Frage von sieben Personen mit nur *ausreichend* bewertet. In den meisten Fällen entsprechen die Vorstellungen nicht der Realität. Dies hängt jedoch auch von der ausgeführten Arbeit ab und eine befragte Person gibt die Bewertung *gut* ab.

In **Belgien** bewerten 20 Prozent diese Frage mit *ausreichend* und weitere 20 Prozent mit *zufriedenstellend*, während die Mehrheit sie mit *gut* bewertet.

Die Hälfte der Teilnehmerinnen/Teilnehmer in **Finnland** ist der Ansicht, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einen realistischen Blick bezüglich der Anforderungen des Arbeitsplatzes haben. Die andere Hälfte der Teilnehmerinnen/Teilnehmer bewerten diese Fähigkeit als *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

In **Irland** bewerten sechs Personen diese Frage mit *sehr gut*, vier mit *gut* und eine Person mit *zufriedenstellend*.



Das realistische Verständnis der Auszubildenden und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsplatzes wurde in **Italien** ziemlich negativ (am negativsten unter allen Fokusgruppen) bewertet. So bewerteten acht Personen diese Fähigkeit mit *ausreichend* und zwei Personen gaben keine Bewertung ab. Im Allgemeinen scheint diese Antwort sogar noch negativer als die der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter.

Spanien folgt diesem Trend: Sechs Befragte geben die Bewertung *ausreichend* und eine Person die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Weitere drei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.

D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?

In **Österreich** wird dieser Bereich durchweg positiv bewertet. Sieben Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung geben die Bewertung *gut* ab. Drei Befragte bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*.

In **Belgien** scheint die Anpassung der Zielgruppe an die Unternehmenswerte gut zu funktionieren: Sieben Personen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und drei mit *zufriedenstellend*.

Die Hälfte der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung in **Finnland** gibt an, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Unternehmenswerten im Allgemeinen *gut* anpassen. Die andere Hälfte bewertet diese Frage mit *zufriedenstellend* oder *ausreichend*.

Sechs Befragte in **Irland** bewerten diese Frage mit *gut*, drei Personen mit *sehr gut* und zwei Personen mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Fokusgruppe in **Italien** bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, die Unternehmenswerte zu erkennen und sich an diese anzupassen, mit *zufriedenstellend*; vier Personen bewerten sie mit *ausreichend*.

Die Ergebnisse in **Spanien** sind ähnlich: Fünf Personen geben die Bewertung *ausreichend* und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab. 20 Prozent bewerten diese Fähigkeit mit *nicht ausreichend*.

D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?

In **Österreich** wird die Fähigkeit der Zielgruppe, mit Kundinnen/Kunden zu interagieren von 90 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mit *gut* und von 10 % mit *sehr gut* bewertet. Tatsächlich scheint die positive Interaktion für die Zielgruppe recht einfach zu sein, da sie daran gewöhnt sind - eventuell aufgrund des Umgangs mit sozialen Medien und/oder zur Förderung ihres Selbstwertgefühls.

In **Belgien** sind die Ergebnisse beinahe gleich: 70 % der Befragten bewerten die Fähigkeit zur positiven Interaktion mit *gut* und 30 % mit *zufriedenstellend*.

In **Finnland** bewerten die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung diesen Aspekt mit *gut*. Die Auszubildenden haben meistens ein gutes Benehmen. Sie verhalten sich höflich gegenüber Klientinnen/Klienten oder Kundinnen/Kunden und Kolleginnen/Kollegen. Nur wenige Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellenden* oder *ausreichend* ab.

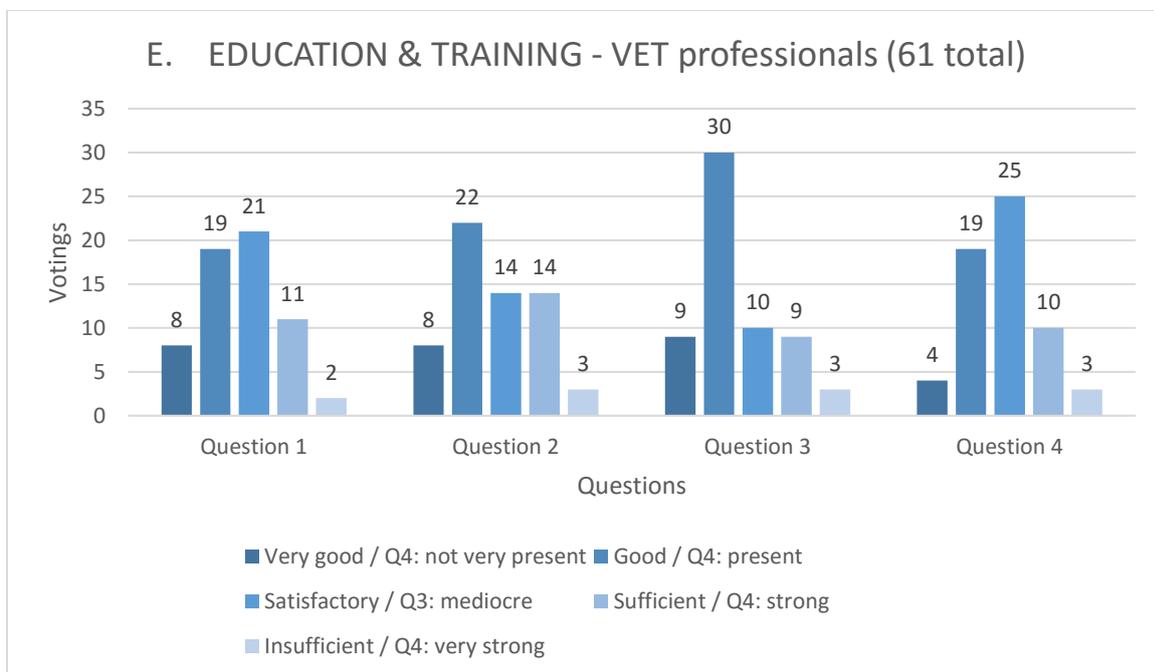
Die meisten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* (9) und *gut* (2).

Die Angemessenheit im Umgang mit Kundinnen/Kunden wird von den meisten Befragten in **Italien** mit *zufriedenstellend* bewertet. Eine Person gibt jedoch die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

In **Spanien** bewerten fünf Befragte diese Fähigkeit mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Drei Personen geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

3.2.5. Aus- und Weiterbildung

3.2.5.1. Die europäische Perspektive



E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.

Zwei Befragte sagen, dass die Sprachkenntnisse *nicht ausreichend* sind; elf Personen geben an, sie seien nur *ausreichend*. Im Gegensatz dazu bewerten 21 Personen die Sprachkenntnisse als *zufriedenstellend* und 19 als *gut*. Für acht Befragte sind sie sogar *sehr gut*.

"Die Auszubildenden sind sehr unterschiedlich: Einige verfügen über ausreichende Sprachkenntnisse, andere sind sehr gut und bei einigen fehlen diese Fertigkeiten." FI

"Die mündlichen Sprachkenntnisse sind normalerweise gut, die schriftlichen jedoch nicht. In bestimmten Bereichen muss man immer viele neue Wörter lernen. Außerdem verwenden junge Menschen eine andere Sprache als ältere und manchmal führt dies zu Missverständnissen." FI



E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?

Basierend auf den Umfrageergebnissen wird diese Frage von 22 Befragten mit *gut* und von acht Befragten mit *sehr gut* beantwortet. Jeweils 14 Personen geben an, dass sie *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend* sind, und für drei Personen sind die digitalen Fertigkeiten *nicht ausreichend*.

"Digitale Fertigkeiten sind gut, wenn beispielsweise die Verwendung sozialer Medien in Betracht gezogen wird. Häufig gibt es jedoch bei den digitalen Fertigkeiten Lücken in Bezug auf die Verwendung von MS-Office-Tools oder anderen digitalen Systemen, die Teil der Arbeitsumgebung sind." FI

"Die digitalen Fertigkeiten konzentrieren sich oft nur auf soziale Medien und Spiele." IE

E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?

39 Befragte bewerten diese Frage entweder mit *sehr gut* (9) oder *gut* (30). Auf der anderen Seite meinen zehn Befragte, die Bereitschaft, berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern, sei *zufriedenstellend*, und für neun ist sie nur *ausreichend*. Drei Personen haben ein eher negatives Bild und geben die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

"Die meisten sind bereit, ihre beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern." FI

"Manchmal behindern sie sich selbst, aber die meisten von ihnen sind schließlich erfolgreich." BE

E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?

Das Problem mit Qualifikationslücken wird von 25 Befragten als *durchschnittlich* eingestuft, während 19 Personen der Meinung sind, dass Qualifikationslücken *vorliegen*. Vier Personen sind der Ansicht, dass es *nicht viele* Qualifikationslücken gibt, aber zehn Personen sehen die Lücken als *einschränkend* und drei Befragte als *sehr einschränkend* an.

"Die größte Lücke besteht im Bereich, die Initiative zu ergreifen." FI

"Nach meiner Erfahrung erhalten die Auszubildenden, wenn die Ausbildung ein gutes Niveau hat, einen angemessenen fachlichen Hintergrund, der offensichtlich mit der Berufserfahrung verbessert wird, aber als Ausgangspunkt ausreicht. Es ist notwendig, dass der Kurs viele Stunden fachlicher und praktischer Vorbereitung durch Übungen, Simulationen, Rollenspiele und die Bearbeitung von Fällen vorsieht. Dazu benötigt man erfahrene Lehrkräfte, die im jeweiligen Bereich arbeiten." IT

3.2.5.2. Länderspezifische Ergebnisse

E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.



Die Hälfte der Befragten in **Österreich** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Inwieweit schriftliche Fertigkeiten erforderlich sind, hängt von den jeweiligen Aufgaben ab. Zwei Personen bewerten die Sprachkenntnisse als *gut*, zwei weitere als *ausreichend* und eine als *sehr gut*.

Die meisten Befragten in **Belgien** (6) geben die Bewertung *gut* ab; vier Personen antworten mit *zufriedenstellend*.

Für 50 % der Befragten in **Finnland** sind die Sprachkenntnisse *gut* und für 50 % *zufriedenstellend* oder *ausreichend*. Nur wenige Befragte erwähnten Auszubildende mit Migrationshintergrund. Diese könnten Schwierigkeiten in Bezug auf Sprachkenntnisse haben.

Sieben von elf Befragten in **Irland** bewerten diese Frage mit *sehr gut* und zwei mit *gut*. Zwei weitere Personen geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

Das Niveau der Sprachkenntnisse von Auszubildenden wird in **Italien** von sechs Personen als *gut* bzw. *zufriedenstellend* eingestuft, während vier Personen diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten.

Die Bewertungen in **Spanien** reichen von *gut* bis *nicht ausreichend*. *Sehr gut* wird nur von einer Person vergeben und *nicht ausreichend* von zwei Personen. Die Mehrheit gibt die Bewertung *zufriedenstellend* (4) oder *ausreichend* (3) ab.

E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?

In **Österreich** geben 60 % der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung an, die digitalen Fertigkeiten seien *ausreichend*, während 10 % meinen, sie seien *sehr gut*, und 10 % meinen, sie seien *zufriedenstellend*. 20 % der Befragten stufen die digitalen Fertigkeiten als *gut* ein.

In **Belgien** hingegen meinen 80 % der Befragten, die Zielgruppe verfüge über *gute* digitale Fertigkeiten, und 20 % sind der Ansicht, diese seien *zufriedenstellend*.

Die meisten Teilnehmerinnen/Teilnehmer in **Finnland**, nämlich 70 %, bewerten die digitalen Fertigkeiten der Auszubildenden als *gut*. 30 % geben an, die digitalen Fertigkeiten seien *zufriedenstellend*.

Fünf Personen in **Irland** sagen, dass die Auszubildenden über *sehr gute* digitale Fertigkeiten verfügen, vier meinen, diese seien *gut*, und zwei Personen halten sie für *zufriedenstellend*.

Zwei Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in **Italien** bewerten die digitalen Fertigkeiten mit *sehr gut*, während sechs Personen diese mit *zufriedenstellend* bewerten. Insgesamt wurden die digitalen Fertigkeiten sehr geschätzt.

Digitale Fertigkeiten scheinen in **Spanien** ein Hindernis darzustellen: nur eine Person ist der Ansicht, dass diese *gut* sind. Sechs Befragte bewerten die digitalen Fertigkeiten als *ausreichend* und drei Personen als *nicht ausreichend*.

E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?

Die Antworten in **Österreich** lassen sich in zwei Gruppen unterteilen: Sechs von zehn Befragten geben die Bewertung *gut* (5) bzw. *zufriedenstellend* (1) ab, während vier Personen diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten.

In **Belgien** hingegen bewerten neun Befragte die Bereitschaft zur Weiterentwicklung mit *gut* und nur eine Person bewertet sie mit *zufriedenstellend*.



Beinahe alle (8) Befragte in **Finnland** meinten, die Auszubildenden seien bereit, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern.

In **Irland** bewerten beinahe alle Personen diesen Aspekt mit *gut*; drei Personen geben die Bewertung *sehr gut* ab.

Sechs Befragte in **Italien** sind der Ansicht, dass die Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in *zufriedenstellendem* Maße bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern. Vier Personen geben die Bewertung *gut* ab.

In **Spanien** sehen fünf Personen die Bereitschaft als *ausreichend* und drei Personen die Bereitschaft als *nicht ausreichend* an. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *gut* bzw. *befriedigend* ab.

E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?

In **Österreich** bewerten sechs befragte Personen die offensichtlichen Qualifikationslücken als *mittelmäßig*, eine Person ist der Ansicht, es gebe *nicht so viele* Qualifikationslücken. Drei weitere Personen sehen diese jedoch als *sehr stark gegeben* an.

In **Belgien** bewerten zwei Personen die Qualifikationslücken als *mittelmäßig* und acht Personen als *nicht sehr stark gegeben*.

Die meisten Befragten (8) in **Finnland** meinen, Qualifikationslücken seien *gegeben* bzw. *sehr stark gegeben*.

In **Irland** bewerten die meisten Befragten den Aspekt von Qualifikationslücken als *gegeben* bzw. *sehr stark gegeben*.

Vier Personen in **Italien** bewerten Qualifikationslücken als *mittelmäßig*, vier Personen als *gegeben* und zwei Personen als *sehr stark gegeben*. Es scheint, dass Qualifikationsdefizite die Leistung der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einschränken können; nach Ansicht der Lehrkräfte in der Berufsbildung sollten die Lücken vor einem Praktikum abgebaut werden. Eine befragte Person weist darauf hin, dass mehrere Faktoren die Leistung der Auszubildenden beeinträchtigen können. Zwei Befragte meinen, dass die Auszubildenden Qualifikationslücken aufweisen würden.

Für vier Befragte in **Spanien** sind die Qualifikationslücken *nicht stark gegeben* und eine Person meint, es gebe *keine* Lücken. Drei Personen sehen Qualifikationslücken jedoch als *gegeben* und zwei Personen als *sehr stark gegeben*.

3.2.6. Schlussfolgerungen

Die Gesamtergebnisse und vor allem der Vergleich der länderspezifischen Ergebnisse der im Berufsbildungsbereich tätigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zeigen ein sehr interessantes Bild. Folgende Aspekte liegen auf der Hand:

➤ **Nord-Süd-Gefälle**

Die länderspezifische Auswertung der Fragebögen und der zusätzlichen Kommentare ergaben ein interessantes Bild, das so nicht zu erwarten war. Anscheinend gibt es ein Nord-Süd-Gefälle hinsichtlich der Ansichten der befragten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.



Dies beruht auf der Tatsache, dass die Einrichtungen ein positiveres Bild ihrer Auszubildenden haben, je weiter nördlich sie liegen. Was können die möglichen Gründe dafür sein?

Einerseits sollte erwähnt werden, dass die Berufsbildungseinrichtungen innerhalb der Projektpartnerschaft unterschiedliche Hintergründe haben bzw. sich auf unterschiedliche Bereiche konzentrieren. Die Aufenthaltsdauer der Teilnehmerinnen/Teilnehmer in den Berufsbildungseinrichtungen vor ihrem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt dürfte ebenfalls eine Rolle spielen.

Was sich aus der gegenständlichen Befragung nicht einfach ableiten lässt, ist die Tatsache, dass die Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den südlichen Ländern - mit Österreich in der geografischen Mitte - "strenger" urteilen. Ebenso ist es unwahrscheinlich, dass Auszubildende in südlichen Ländern "schwieriger" sind als beispielsweise in Irland oder Finnland.

Wenn man sich die oben genannten Hintergründe anschaut, kann man im Fall von Österreich definitiv sagen, dass die Antworten auch von Personen stammen, die in "Überbetrieblichen Lehrausbildungen mit verlängerbarer bzw. Teilqualifikation" arbeiten. Da die Zielgruppe hier für Trainerinnen/Trainer schwieriger ist, trägt dies sicherlich zum länderspezifischen Bild bei.

Generell lässt sich im europäischen Kontext sagen, dass sich die Zielgruppe in den letzten Jahren in allen Ländern so verändert hat, dass sie insgesamt anspruchsvoller geworden ist. Diese Herausforderungen werden zum einen durch ein problematischeres soziales Umfeld, zum anderen aber auch durch größere Bildungslücken in Bezug auf die im formalen Schulsystem erworbenen allgemeinen Schulabschlüsse verstärkt.

Es scheint außerdem, dass die geografische Lage der einzelnen Berufsbildungseinrichtungen des DITOGA-Projekts ebenso eine Rolle spielt, abhängig davon, ob sie in einem Ballungsraum, in einem ländlichen Gebiet oder in einer Kleinstadt liegen. All diese Faktoren können zum beobachteten Nord-Süd-Gefälle beitragen und es wäre sicherlich interessant, diesen Kontext weiter zu untersuchen.

➤ Sprachliche Defizite

Die Auswertung der Umfrageergebnisse ergab auch, dass die Zielgruppe der Befragten in einigen Ländern größere sprachliche Defizite aufweist als in anderen. Es lässt sich beobachten, dass Irland die geringsten Sprachdefizite aufweist und dass auch Spanien - aufgrund der Lage im Baskenland - weniger Probleme damit feststellt. Belgien und Finnland nehmen eine relativ neutrale Position in Bezug auf Sprachdefizite von Auszubildenden bzw. Absolventinnen/Absolventen ein. Österreich und Italien haben laut Umfrage und Kommentaren die größten Probleme damit. Was den kulturellen Hintergrund der Absolventinnen/Absolventen betrifft, muss ein genereller Unterschied gemacht werden: Natürlich haben einheimische Jugendliche auch aufgrund ihres sozialen Umfelds sprachliche Schwierigkeiten im mündlichen und im schriftlichen Bereich, abhängig davon, ob sie aus bildungsfernen Familien stammen oder aufgrund ihrer vorherigen Schulbildung.

Ein weiterer Grund für diese Beobachtungen in bestimmten Ländern könnte sein, dass dies mit Migrationsströmen der Vergangenheit zusammenhängt. Hier scheint sich das Bild seit dem Flüchtlingsstrom in bestimmte Projektländer wie Italien und Österreich geändert zu haben. Irland war hier nicht so stark betroffen und auch in Finnland gibt es nicht so viele Menschen mit Migrationshintergrund. Auch Teile Spaniens waren nicht das Ziel vieler Migrantinnen/Migranten. Diese Fakten sollten auch bei der Interpretation der Fragebögen berücksichtigt werden. Es scheint auch, dass Englisch als Weltsprache für Menschen mit Migrationshintergrund einfacher zu handhaben ist als beispielsweise Deutsch, Italienisch, Französisch oder Finnisch.



Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass eine bestimmte Sprachbarriere auf das allfällige Erlernen eines völlig unbekanntes Sprach- und Buchstabensystems zurückgeführt werden kann. Auch unser europäisches Bildungssystem und die Validierung von Fertigkeiten und Kompetenzen unterscheiden sich von anderen Ländern.

➤ Unterschied zwischen Stadt und Land

Wie oben erwähnt, gibt es einen allgemeinen Unterschied zwischen Ballungsräumen und ländlichen Gebieten. Dies scheint auch die Leistung der Auszubildenden zu beeinflussen. Wie aus den länderspezifischen Ergebnissen und den zusätzlichen Kommentaren hervorgeht, scheint die Bereitschaft mehr zu leisten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Ballungsräumen nicht so gegeben zu sein wie in kleineren geografischen Kontexten. Vielleicht hat dies damit zu tun, dass es schwieriger ist, auf dem Land einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden als in der Stadt, wo es einfach mehr Möglichkeiten gibt. Dies kann auch die Bereitschaft verringern, in der Ausbildung sein Bestes zu geben, da es mehr Karrieremöglichkeiten und mehr Unternehmen aus derselben Branche gibt als in ländlichen Gebieten. Ein weiterer Grund mag darin liegen, dass die Qualität der Schulen in ländlichen Gebieten besser zu sein scheint als in der Stadt und daher die möglichen Wissenslücken der Auszubildenden geringer sind.

➤ Verhaltensregeln

Was die allgemeine Einhaltung der Regeln anbelangt, so scheint es nach den Umfrageergebnissen in den nördlichen Projektländern besser auszusehen als in Mittel- und Südeuropa. Was ist der Grund dafür? Vielleicht liegt es daran, dass im Norden Formalismus und Höflichkeit stärker betont werden. Ein einfaches Beispiel: In Irland, wie auch in Commonwealth-Ländern und den USA, ist es üblich, sich in einer Schlange für etwas anzustellen. Ein anderes Bild zeigt sich in Mittel- oder Südeuropa.

➤ Bedarf an Soft Skills

Ein Hauptthema bei allen Projektpartnern ist die Notwendigkeit, an Berufsbildungseinrichtungen die Soft Skills der Auszubildenden zu trainieren bzw. kontinuierlich zu verbessern. Hier besteht ein erhöhter Bedarf. Es konnte festgestellt werden, dass der Mangel an Soft Skills für viele Auszubildende bzw. Absolventinnen/Absolventen ein ernstes Hindernis für ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt darstellt. Leider sind sich die meisten jungen Menschen dieser Tatsache nicht bewusst.

Obwohl alle am DITOGA-Projekt beteiligten Berufsbildungseinrichtungen der Entwicklung und Anwendung von Soft Skills große Bedeutung beimessen, sind dies manchmal die größten Defizite, wenn man formal erworbene Kompetenzen und praktische Arbeitserfahrungen außer Acht lässt.

Soft Skills bedeuten nicht nur hoch entwickelte Fertigkeiten, wie geeignetes Konfliktmanagement oder Teambuilding, sondern auch einfache Grundlagen wie angemessenes, respektvolles und höfliches Verhalten gegenüber anderen Menschen, Pünktlichkeit und das Einhalten allgemein gültiger sozialer Normen.

Das Fehlen dieser Faktoren ist auch einer der Gründe dafür, warum die Projektpartnerschaft Soft Skills bei der Entwicklung zukünftiger Ausbildungsinhalte für Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungsstätten besonders berücksichtigt.

➤ Der Wert der Arbeit

Es fällt auf, dass Arbeit innerhalb der Zielgruppe der Projektpartnerschaft einen anderen Status hat, was von einigen entsprechend gelebt wird. Dies macht es natürlich schwieriger, mit jungen



Erwachsenen zusammenzuarbeiten, unabhängig davon, ob sie sich in einer Ausbildung befinden oder bereits einen Abschluss gemacht haben, und betrifft nicht nur die Berufsbildungseinrichtungen, sondern auch Unternehmen oder zukünftige Arbeitgeber. Mögliche Gründe für eine möglicherweise geringere Bedeutung des Faktors Arbeit könnten sein:

- Arbeit wird nur als Geldquelle gesehen, nicht als Teil der angestrebten Selbstverwirklichung.
- In vielen Fällen spielt das soziale Umfeld oder das Elternhaus eine wichtige Rolle.
- Bekanntermaßen wird Bildung in vielen Fällen oft vererbt.

Ein von den Berufsbildungseinrichtungen bereits umgesetztes Konzept besteht daher darin, den Wert der Arbeit für junge Erwachsene zu erhöhen, um sie gut auf ihre zukünftige Karriere vorzubereiten, aber auch, um die Zahl der Abbrecherinnen/Abbrecher niedrig zu halten. In dieser Hinsicht müssen die Ausbildungseinrichtungen diesem Faktor unbedingt mehr Aufmerksamkeit widmen.

➤ **Die Bedeutung der praktischen Ausbildung**

Die länderspezifischen und Gesamtergebnisse zeigen, dass die praktische Erfahrung in den jeweiligen Berufen enorm wichtig ist und dieser Faktor nicht unterschätzt werden sollte. Dies ist zum einen wichtig, um gut ausgebildete Fachkräfte für die Zukunft zu erhalten und die jeweilige Wirtschaft wettbewerbsfähig und auf gutem Niveau zu halten. Andererseits ist es verständlich, dass die praktische Arbeit in Unternehmen auch dazu beiträgt, mögliche Qualifikationsdefizite zu definieren, was es den Bildungseinrichtungen ermöglicht, ihre Ausbildungsinhalte sowohl praktisch als auch theoretisch anzupassen. Glücklicherweise wird dies nicht nur von den beteiligten Projektpartnern, sondern auch von vielen anderen Berufsbildungseinrichtungen umgesetzt. Es ist jedoch wichtig, diesen Aspekt in Erinnerung zu behalten.

➤ **Motivation**

In Bezug auf den Punkt "Motivation" haben sich in der Projektpartnerschaft folgende Ergebnisse herauskristallisiert:

Die Motivation hängt vom eigenen Verständnis der Bedeutung des Handelns ab. In vielen Fällen müssen junge Menschen - Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen - zuerst diesen Sinn für sich herausfinden. Dies erfordert natürlich auch ein hohes Maß an Selbstreflexion und Arbeit an sich selbst.

Nicht vorhandene oder nur geringe Motivation ist auch Ausdruck einer ausgeprägten Perspektivenlosigkeit. Hier ist es wichtig, dass gute Perspektiven und möglicherweise auch Alternativen im Rahmen der Ausbildung professionell entwickelt werden. Es ist aber auch eine Tatsache, dass sich die Auszubildenden ihrer Verantwortung bewusst werden müssen und erkennen, dass sie es sind, die dabei eine wichtige Rolle spielen. Berufsbildungseinrichtungen können immer nur unterstützende und offene Türen sein - die jeweiligen Auszubildenden müssen sie passieren.

Motivation wird immer von der Umwelt beeinflusst. Viele Jugendliche in der Zielgruppe haben eine mehr oder weniger ausgeprägte, manchmal komplizierte oder sogar dramatische Geschichte. Dies macht es manchmal schwierig, die richtige Motivation zu finden - ob intrinsisch oder extrinsisch. Motivation wird durch Erfolgserlebnisse, aber auch das Verlassen der eigenen Komfortzone gesteigert.

In der Projektpartnerschaft wurden daher auch mögliche motivierende Faktoren in den Mittelpunkt gerückt.

➤ **Umgang mit Kritik**



Ein weiterer wichtiger Aspekt, der sich aus der Auswertung der Fragebögen und der Kommentare ergab, war die teilweise unzureichende Fähigkeit der Zielgruppe, Feedback und Kritik angemessen zu behandeln. Kritik wird meistens als Kritik an der eigenen Person wahrgenommen, jedoch nicht an der Art, wie man arbeitet. Damit wird sie nicht als möglicher Verbesserungsansatz gesehen oder wahrgenommen.

Auffällig ist, dass die schwach ausgeprägte Fähigkeit, mit Kritik angemessen umzugehen, auf die eigene Unsicherheit zurückzuführen ist. Die Rolle der neuen Medien wie Facebook, Instagram und Snapchat ist hier sicherlich interessant, wobei letzteres derzeit von der Mehrheit der Zielgruppe genutzt wird. Alle neuen Medien haben gemeinsam, dass man bewertet wird. Dies folgt einem klassischen Schwarz-Weiß-Denken und berücksichtigt keine Graustufen. Im klassischen Facebook-Jargon gibt es nur den Daumen nach oben oder nach unten. Dieser Umstand beeinflusst sicherlich das Kritikverhalten der Zielgruppe und erklärt möglicherweise auch, warum Kritik oft nur auf persönlicher Ebene zu spüren ist. Hier besteht ein zunehmender Bedarf an angemessenen Sensibilisierungsmaßnahmen der Berufsbildungseinrichtungen: Sie sollten ihre Auszubildenden dabei unterstützen, kritikfähiger zu werden und Kritik als Chance zu sehen.

➤ **Professionelle Zielsetzung**

Ein gutes Ziel - ob kurz-, mittel- oder langfristig - ist eine Prämisse, mit der die verschiedenen Bildungsanbieter bereits arbeiten. Dies ist unabdingbar für einen erfolgreichen Berufseinstieg und dafür, in der weiteren beruflichen Zukunft gute Fortschritte zu machen.

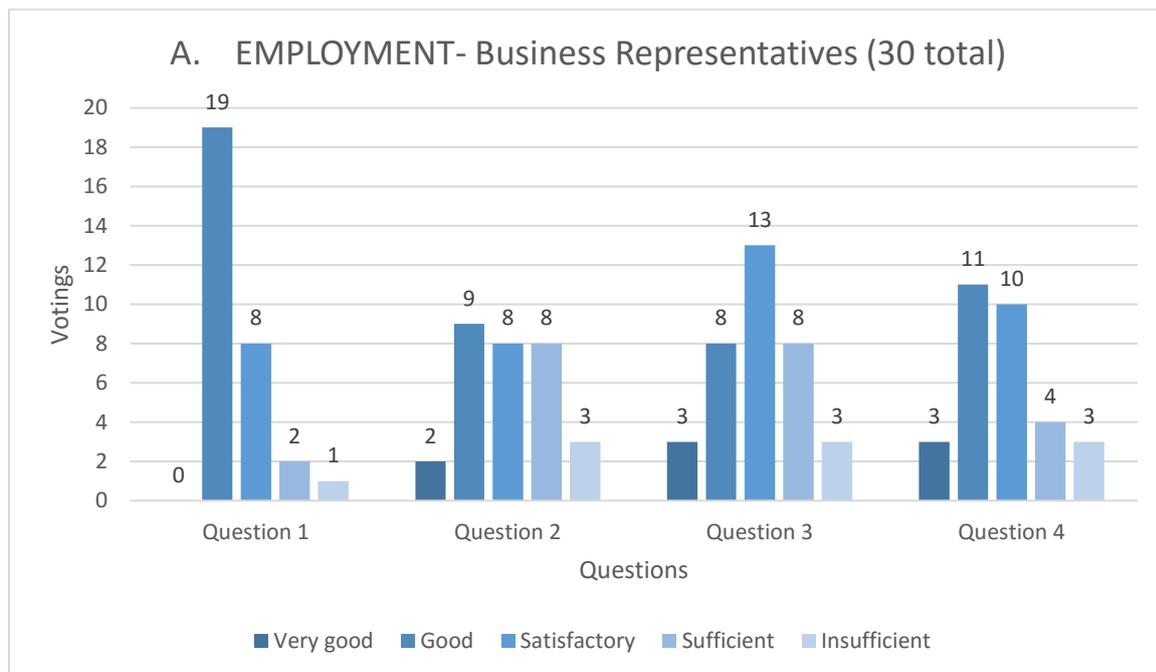
Viele junge Erwachsene in der Zielgruppe sind es nicht gewohnt, sich ihre eigenen Ziele zu setzen oder können dies aus verschiedenen Gründen nicht, beispielsweise weil sie dies nie gelernt haben oder weil es für sie nicht wichtig war. Dies ist natürlich auch eine Herausforderung für Ausbildungseinrichtungen; es braucht Zeit und kann von Rückschlägen begleitet sein. Daher war es auch für die Projektpartnerschaft wichtig, die berufliche Zielsetzung zu beleuchten und mögliche Ansätze zu entwickeln.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass alle beteiligten Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungseinrichtungen bereits sehr viel tun, um den Auszubildenden ihren Absolventinnen/Absolventen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen und sie bestmöglich zu qualifizieren. Die Ergebnisse der Fragebögen machten noch klarer, wo noch Nachholbedarf besteht. Diese Ergebnisse und Analysen sollten auch andere Ausbildungseinrichtungen bei der Anpassung ihrer Lehrpläne und Ausbildungsinhalte unterstützen.

3.3. Anforderungen an die Arbeitswelt jenseits des Bildungshorizonts

3.3.1. Beschäftigung

3.3.1.1. Die europäische Perspektive



A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?

Laut den Antworten der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter, passt sich die Zielgruppe *gut* (19) und *zufriedenstellend* (8) an die Arbeitsanforderungen an. Nur zwei Personen bewerten diese Frage mit *nicht ausreichend* und eine Person mit *ausreichend*.

"Die Auszubildenden können sich nicht immer vorstellen, welche Aufgaben bei einer bestimmten Arbeit erledigt werden müssen." FI

"Der wichtigste Punkt ist, dass die Auszubildenden verstehen, warum sie sich anpassen sollten." ES

A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?

Die Auswertung auf europäischer Ebene zeigt, dass ein Drittel (11) diesen Aspekt mit *sehr gut* bzw. *gut* bewertet. Zwei Personen vergeben die Bewertung *sehr gut* und neun Befragte die Bewertung *gut*. Im Gegensatz dazu hat ein weiteres Drittel ein negatives Bild: Acht Personen geben die Bewertung



ausreichend und drei Personen die Bewertung *nicht ausreichend* ab. Acht Personen vergeben die Durchschnittsbewertung *zufriedenstellend*.

"Die Auszubildenden passen sich den Arbeitsanforderungen gut an. Sie identifizieren ihre Alleinstellungsmerkmale recht gut. Auszubildende stellen sich und ihre Kompetenzen gut dar. Einige Auszubildende haben ein klares Verständnis hinsichtlich ihrer Fertigkeiten und Kompetenzen, andere dagegen nicht." FI

"Die Schülerinnen/Schüler und Auszubildende müssen dazu unbedingt geschult werden." BE

A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?

Drei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *sehr gut* und acht Personen mit *gut*. 13 Unternehmensvertreterinnen/-vertreter vergeben ein *Zufriedenstellend*, aber acht Befragte bewerten diesen Aspekt nur mit *ausreichend* und drei sogar mit *nicht ausreichend*.

"Normalerweise funktioniert das für die meisten gut." IE

"Das müsste geschult werden, was jedoch nur sporadisch geschieht." AT

A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?

Diese Frage bewerten zehn Personen mit der durchschnittlichen Bewertung *zufriedenstellend*. Elf Personen vergeben die Bewertung *gut*, wohingegen drei Personen diesen Aspekt mit *sehr gut*, vier Personen mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend* bewerten.

"Es wäre wichtig, dass die Auszubildenden mehr über ihre Fertigkeiten erzählen könnten." FI

"Die meisten haben im Allgemeinen nur ein vages Bild, aber es wird besser, sobald sie einmal arbeiten." BE

3.3.1.2. Länderspezifische Ergebnisse

A1. Können sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Anforderungen der Arbeit/dem Berufsprofil anpassen?

Die Befragten aus der Wirtschaft in **Österreich** beurteilen die Fähigkeit der Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, sich an die beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anzupassen, positiv: Vier Personen geben die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse aus **Belgien** sind ähnlich: zwei Personen bewerten diese Frage mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine mit *ausreichend*.



Die Befragten in **Finnland** sind der Ansicht, dass sich Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer den Arbeitsanforderungen/dem Berufsprofil *gut* bzw. *zufriedenstellend* anpassen.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Vier Befragte bewerten diesen Aspekt mit *gut* und eine Person bewerten ihn sogar mit *sehr gut*.

In **Italien** stimmen die Befragten im Allgemeinen darin überein, dass sich die Auszubildenden ziemlich gut an die neuen beruflichen Anforderungen/das Berufsprofil anpassen: Vier Personen vergeben die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Ergebnisse in **Spanien** zeigen das folgende Bild: Zwei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter geben die Bewertung *sehr gut* ab, während zwei andere Befragte diesen Aspekt mit *ausreichend* bewerten. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

A2. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Alleinstellungsmerkmale in Bezug auf sich selbst festmachen? Können sie sich von anderen unterscheiden, um zu überzeugen?

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Österreich** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend* (3) und *gut* (1). Die Rückmeldung eines internationalen Unternehmens ist jedoch ziemlich negativ: Die befragte Person gibt die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** sehen diesen Aspekt positiver: Zwei Personen geben die Bewertung *gut* und drei Personen die Bewertung *zufriedenstellend* ab.

In **Finnland** antworteten zwei Befragte, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihren USP gut darstellen können. Drei Befragte meinen hingegen, dass sie das in nicht ausreichendem Maße könnten.

In **Irland** bewerten zwei Personen diese Frage mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

In **Italien** scheinen junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende kaum in der Lage zu sein, sich von anderen zu unterscheiden und sich auf überzeugende Weise darzustellen. Die Frage wird von vier Personen mit *ausreichend* und von einer Person mit *gut* beantwortet.

Die Ergebnisse in **Spanien** sind ebenfalls inkohärent: Zwei Befragte beantworten diese Frage mit *nicht ausreichend*. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *zufriedenstellend* ab.

A3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen?

In **Österreich** beantwortet ein Unternehmen diese Frage mit *nicht ausreichend*, während kleine und mittlere Unternehmen ein positiveres Bild davon haben, wie die Zielgruppe sich selbst und ihre Kompetenzen darstellt: Drei Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person die Bewertung *gut* ab.

Die Befragten in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *gut* (2) und *zufriedenstellend* (2). Eine Person antwortet jedoch mit *ausreichend*.



Die Befragten in **Finnland** haben auch unterschiedliche Meinungen zur Frage, ob die Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sich und ihre Kompetenzen vor Arbeitgebern professionell darstellen können. Die Antworten reichen von *gut* bis *nicht ausreichend*.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Zwei Personen vergeben die Bewertung *sehr gut*. Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *gut*, *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*.

In **Italien** wird die Fähigkeit, sich vor den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern professionell darzustellen, von der Mehrheit der Befragten (3) mit *zufriedenstellenden* bewertet, während eine befragte Person die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *ausreichend* abgibt.

In **Spanien** sind die Ergebnisse wieder nicht einheitlich. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, eine Person mit *nicht ausreichend* und eine Person mit *zufriedenstellend*. Zwei Befragte vergeben die Bewertung *ausreichend*.

A4. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben/Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die der Beruf erfordert?

Die Frage in Bezug auf ein klares Verständnis hinsichtlich der Aufgaben, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die ein Beruf erfordert, wird von den Unternehmensvertreterinnen/-vertretern in **Österreich** mit *gut* (2) und *zufriedenstellend* (2) bewertet: eine Person bewertet diese Frage mit *nicht ausreichend*.

In **Belgien** ergibt sich ein anderes Bild: Zwei Personen geben die Bewertung *gut* ab, eine Person die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person die Bewertung *ausreichend*.

Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Finnland** sehen das ein wenig anders. Eine befragte Person bewertet diesen Aspekt mit *gut* und eine Person mit *ausreichend*. Die meisten Befragten vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

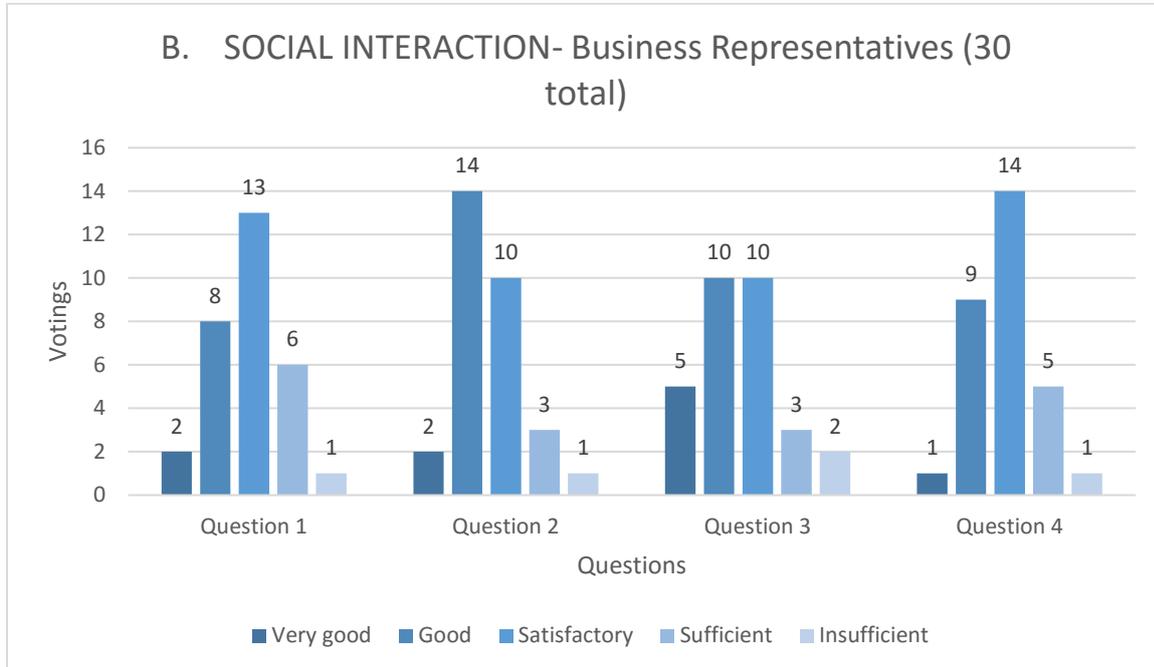
Die Befragten in **Irland** sind in Bezug auf diese Frage sehr positiv: Drei Personen geben die Bewertung *sehr gut* und zwei die Bewertung *gut* ab.

In **Italien** bewegen sich die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter im durchschnittlichen Bereich, was ihre Ansichten zum Verständnis der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Aufgaben, Fertigkeiten und Kenntnisse für den Beruf betrifft: Die meisten Befragten antworten mit *zufriedenstellend*. Eine befragte Person meint, dass es vom Alter der Person abhängt: Schülerinnen und Schüler im Praktikum haben ein geringeres Verständnis als 25-Jährige bei der ersten Berufserfahrung.

Drei Befragte in **Spanien** vergeben nur die Bewertung *ausreichend*. Eine Person antwortet jedoch mit *gut* und eine Person sogar mit *sehr gut*.

3.3.2. Soziale Interaktion

3.3.2.1. Die europäische Perspektive



B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?

Dies scheint nach Ansicht der Unternehmen durchschnittlich gut zu funktionieren: 13 Befragte beantworten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut*, aber eine Person mit *nicht ausreichend*. Acht Personen vergeben die Bewertung *gut* und sechs Personen die Bewertung *ausreichend*.

"Einige Auszubildende ergreifen die Initiative, andere nicht. Manche Auszubildenden sind nicht motiviert, vor allem diejenigen, die ihre Ausbildung fortsetzen möchten (zum Beispiel an der Hochschule)." FI

"Einstellungen werden in der formalen Ausbildung leider nicht gelehrt." ES

B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?

Vierzehn Personen geben hier die Bewertung *gut* ab und zehn Personen die Bewertung *zufriedenstellend*. Drei Befragte meinen, dies geschehe *ausreichend*, aber eine Person bewertet diesen Aspekt mit *nicht ausreichend*. Auf der anderen Seite bewerten immerhin zwei Personen diese Frage mit *sehr gut*.

"Sie möchten sich verbessern, wenn sie eine Bedeutung in dem sehen, was sie tun, und wenn das Team für sie in Ordnung ist." AT



"Dies hängt sehr von ihrer Persönlichkeit ab und ob sie einen Sinn darin sehen, was sie tun." ES

B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?

Zwei Drittel der Befragten beantworten diese Frage entweder mit *gut* oder *zufriedenstellend*. Fünf Personen antworteten mit *sehr gut*, wohingegen drei Personen mit *ausreichend* und zwei Personen mit *nicht ausreichend* antworteten.

"Das Befolgen von Arbeitszeiten ist manchmal ein Problem." FI

"Arbeitszeiten einzuhalten ist keine große Sache; sie lassen sich jedoch leicht von Smartphones ablenken, obwohl man es ihnen sagt." BE

B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?

Sieht man sich die Antworten auf europäischer Ebene an, so funktioniert das Umgehen mit Kritik und Feedback offensichtlich gut. Neun Personen geben die Bewertung *gut* ab und beinahe 50 % (14) die Bewertung *zufriedenstellend*. Fünf Personen bewerten diesen Aspekt mit *ausreichend*. Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *nicht ausreichend* ab.

"Feedback wird oft als Kritik betrachtet." FI

"Üblicherweise haben junge Auszubildende Schwierigkeiten, mit Feedback umzugehen." FI

3.3.2.2. Länderspezifische Ergebnisse

B1. Ergreifen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Initiative?

Die drei teilnehmenden KMU in **Österreich** geben die Bewertung *gut* ab, was darauf hindeutet, dass es für die Zielgruppe einfacher ist, die Initiative zu ergreifen, wenn es nicht so viele Kolleginnen/Kollegen gibt, mit denen sie zusammenarbeiten müssen, während das für sie schwieriger zu sein scheint, wenn sie mit wechselnden Kolleginnen/Kollegen zusammenarbeiten. Eine Person gibt hier die Bewertung *ausreichend* und eine Person die Bewertung *nicht ausreichend* ab.

In **Belgien** antworten drei Personen mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*.

Alle Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen in **Finnland** bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Sie meinen jedoch, dass es Unterschiede zwischen den Auszubildenden gibt.

Die Befragten aus **Irland** folgen diesem Trend: Jeweils eine Person gibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut* ab. Drei Personen bewerten mit *zufriedenstellend*.

Drei von fünf Befragte in **Italien** bewerten die Frage nach dem Ergreifen der Initiative mit *gut*. Die anderen Befragten geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab.



Nur zwei Personen in **Spanien** vergeben die Bewertung *gut*. Jeweils eine befragte Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellen*, ausreichend bzw. *nicht ausreichend*.

B2. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer offen und wollen sie sich verbessern?

In Bezug auf die zweite Frage dieser Kategorie scheint die Zielgruppe in **Österreich** aufgeschlossen und willens, sich zu verbessern. Ein Unternehmen bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, zwei mit *gut* und die restlichen mit *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*.

Die meisten Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** (3) beantworten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Eine Person gibt die Bewertung *gut* ab und eine weitere die Bewertung *ausreichend*.

Zwei Befragte in **Finnland** meinen, Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer seien *bereit, sich zu verbessern*. Drei sagen, sie seien dazu *nicht sehr bereit*.

Die meisten Befragten in **Irland** geben die Bewertung *gut* ab; eine Person beantwortet diese Frage mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** scheinen alle Auszubildenden aufgeschlossen und bereit zu sein, sich zu verbessern. Alle Befragten bewerten diese Frage *positiv* und alle scheinen sich darüber zu freuen, da sie als einer der Schlüsselfaktoren für den Erfolg betrachtet wird.

Ähnliche Ergebnisse gibt es in **Spanien**: Jeweils eine Person bewertet diesen Aspekt mit *sehr gut*, *befriedigend* bzw. *ausreichend*. Zwei Befragte vergeben die Bewertung *gut*.

B3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer pünktlich und sind sie bereit, Pausen- und Arbeitszeiten einzuhalten?

In **Österreich** ist das Feedback von den Unternehmen größtenteils positiv: Drei von fünf Personen antworten hier mit *sehr gut*. Es gibt eine Bewertung mit *gut* und eine weitere mit *zufriedenstellend*.

Alle Befragten in **Belgien** haben dieselbe Meinung zu dieser Frage und bewerten den Aspekt der Pünktlichkeit mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Unternehmen in **Finnland** sind auch zufrieden mit der Pünktlichkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer: Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* und drei Personen vergeben die Bewertung *gut*. Das scheint also ganz gut zu funktionieren. Nur eine befragte Person bewertet diesen Aspekt mit *schlecht*.

Befragte in **Irland** neigen auch dazu, diese Frage positiv zu beurteilen. Zwei bewerten sie mit *gut*, eine Person mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *ausreichend*.

In **Italien** werden die Pünktlichkeit und die Einhaltung von Pausen- und Arbeitszeiten ebenfalls *positiv* eingeschätzt: Die Befragten bewerten diese Frage mit *gut*.

Pünktlich zu sein scheint auch in **Spanien** gut zu funktionieren: Eine befragte Person vergibt die Bewertung *sehr gut*. Zwei Personen bewerten sie mit *gut* und zwei weitere Personen mit *befriedigend*.

B4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kooperieren und mit Feedback/Kritik umgehen?



Allgemein gesprochen, liegen die Antworten zur Frage der Kritikfähigkeit in **Österreich** aus Sicht der befragten Unternehmen im positiven Bereich: Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*, zwei Personen die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *zufriedenstellend*. Nur eine Person bewertet die Fähigkeit, mit Kritik und Feedback umzugehen, mit nur *ausreichend*.

Vier Unternehmen in **Belgien** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und ein Unternehmen mit nur *ausreichend*.

In **Finnland** reichen die Antworten von *ausreichend* bis *gut* (2, 2, 1).

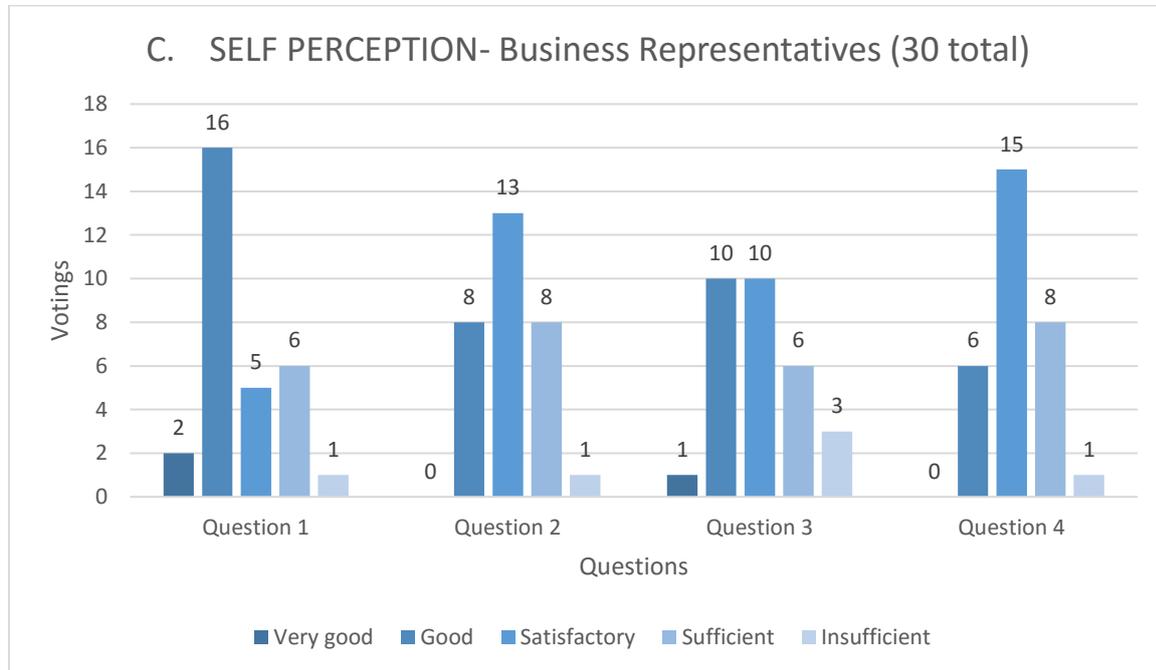
In **Irland** bewerten zwei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter diesen Aspekt mit *gut* und drei mit *zufriedenstellend*.

In **Italien** wird die Fähigkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Zusammenarbeit und zum Umgang mit Feedback/Kritik recht positiv bewertet. Drei Befragte antworten mit *zufriedenstellend*. Im Allgemeinen sagen die Unternehmen, dass jüngere Auszubildende mehr Schwierigkeiten haben, Kritik anzunehmen. Eine befragte Person sagt außerdem, dass Kritik nicht akzeptiert werden kann und dass dies von der Person abhängt. In ihrem Unternehmen gibt es zwei völlig unterschiedliche Erfahrungen mit zwei Auszubildenden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine befragte Person, die im Tourismus tätig ist, feststellt, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer an allen Aktivitäten teilnehmen müssen, um sich daran zu gewöhnen und zu lernen, wie sie mit kritischen Situationen umgehen und welche unterschiedlichen Probleme auftreten können.

Für die meisten Befragten in **Spanien** scheint dies gut zu funktionieren. Jeweils eine befragte Person bewertet das mit *sehr gut*, *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend*. Zwei Befragte geben die Bewertung *gut*.

3.3.3. Selbstwahrnehmung

3.3.3.1. Die europäische Perspektive



C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?

16 Befragte sind sich sicher, dass dies auf eine gute Weise geschieht, aber eine Person hält dies für nicht ausreichend. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt mit sehr gut und fünf weitere mit nur zufriedenstellend. Sechs Personen geben die Bewertung ausreichend ab.

"Sie stellen Fragen, aber sie halten ihre Meinung zurück." FI

"Fragen zu stellen funktioniert im Allgemeinen gut; trotzdem haben manche Angst davor, weil sie Angst haben, ihr Gesicht zu verlieren." AT

C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?

Bei der Auswertung dieser Frage zeigt sich, dass die Zielgruppe in diesem Bereich noch Nachholbedarf zu haben scheint. 13 Befragte geben die Bewertung *zufriedenstellend* ab und eine Person sogar die Bewertung *nicht ausreichend*. Im Gegensatz dazu bewerteten jeweils acht Personen diesen Aspekt mit *gut* bzw. *ausreichend*.

"Einige Auszubildende können ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen, andere nicht." FI

"Auszubildende, die erwachsen sind, kennen normalerweise ihre Stärken und Schwächen." FI



C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?

Die meisten Befragten bewerten die Fähigkeit der Zielgruppe, Vorlieben und Abneigungen auszudrücken mit *gut* (10) bzw. *zufriedenstellend* (10). Drei Personen haben anscheinend schlechte Erfahrungen gemacht und vergeben die Bewertung *nicht ausreichend*. Sechs Personen haben ein besseres Bild und vergeben die Bewertung *ausreichend*. Eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*.

"Jeder Arbeitsplatz ist anders und die Auszubildenden können erst nach Arbeitsbeginn sagen, was ihnen gefällt oder nicht gefällt." IE

"Abneigungen auszudrücken, ist für Auszubildende nicht üblich, da sie Angst davor haben, was die oder der Vorgesetzte dazu sagen könnte." ES

C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?

Die Hälfte der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter bewerten diese Frage mit *zufriedenstellend*. Sechs Personen vergeben die Bewertung *gut* und acht Personen die Bewertung *ausreichend*. Eine Person vergibt die Bewertung *nicht ausreichend*.

"Sie können ihre eigenen Fähigkeiten irgendwie einschätzen; einige können es noch nicht, während es für die Älteren einfacher ist." AT

"Die Verbesserung der Selbstwahrnehmung ist der Schlüssel; diese fehlt. Selbstwahrnehmung als Einzelperson, nicht nur für die eigentliche Arbeit, sondern für ihre Zukunft." ES

3.3.3.2. Länderspezifische Ergebnisse

C1. Stellen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Fragen, wenn sie unsicher sind? Haben sie Angst, Unsicherheit zuzugeben?

In **Österreich** bewerten vier Unternehmen das Eingestehen von Unsicherheiten und das Stellen von Fragen mit *gut*; ein Unternehmen vergibt die Bewertung *ausreichend*.

Drei Befragte in **Belgien** vergeben die Bewertung *zufriedenstellend* und zwei beantworten diese Frage mit *ausreichend*.

Die meisten Befragten in **Finnland** schätzen die Fähigkeit der Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Fragen zu stellen, wenn sie unsicher sind, positiv ein: Vier Personen bewerten hier mit *gut*. Eine befragte Person vergibt hier die Bewertung *zufriedenstellend*.

Drei von fünf Personen in **Irland** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend* und jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *ausreichend*.

Vier von fünf Personen in **Italien** meinen, dass Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Angst haben, Unsicherheiten zuzugeben oder Fragen zu stellen. Sie vergeben die Bewertung *gut*; eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellen*.



Auch eine Person in **Spanien** bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und ebenfalls eine befragte Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*. Zwei Befragte beantworten diese Frage mit *gut* und eine Person sogar mit *sehr gut*.

C2. Sind sich die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst?

Drei Unternehmen in **Österreich** schätzen das Bewusstsein der Zielgruppe hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen mit *gut* und eines mit *befriedigend* ein. Ein interessanter Aspekt hierbei ist, dass ein internationales Unternehmen schlechte Erfahrungen gemacht hat und daher die Bewertung *nicht ausreichend* vergibt.

Die Erfahrungen in **Belgien** scheinen ähnlich zu sein: Drei Befragte vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*. Zwei Personen bewerten diesen Aspekt nur mit *ausreichend*.

Es scheint, dass die Sichtweise der Befragten in **Finnland** eine andere ist. Die Bewertungen reichen von *gut* (1) bis *zufriedenstellend* (3). Eine befragte Person vergibt die Bewertung *ausreichend*.

Mit *ausreichend* bewerten diesen Aspekt auch drei Befragte in **Irland**; zwei Personen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Italien** lässt sich kein eindeutiger Trend bestimmen: Zwei Befragte bewerten mit *gut*, zwei mit *zufriedenstellend* und eine befragte Person mit *ausreichend*.

In **Spanien** sieht der Trend ähnlich aus: Zwei Befragte vergeben die Bewertung *gut*. Zwei Personen bewerten mit *zufriedenstellend* und zwei weitere mit *ausreichend*.

C3. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer deutlich ausdrücken, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was nicht?

Wenn es darum geht, Vorlieben und Abneigungen in Bezug auf die Aufgaben und den Beruf auszudrücken, vergeben vier von fünf Unternehmen in **Österreich** die Bewertung *gut*.

In **Belgien** wird die Frage von drei Personen mit *zufriedenstellend* und von zwei Personen mit *ausreichend* beantwortet.

In **Finnland** gibt es unterschiedliche Ansichten darüber, in wie weit die Auszubildenden ausdrücken können, was ihnen an den Arbeitsaufgaben und dem Beruf gefällt und was sie nicht mögen. Die meisten Befragten vergeben die Bewertung *gut* (3) und meinen, dass die Auszubildenden deutlich zum Ausdruck bringen können, was sie mögen und was nicht. Zwei Befragte vergeben diesbezüglich die Bewertung *zufriedenstellend*.

Vorlieben und Abneigungen auszudrücken scheint für die Zielgruppe in **Irland** eine Herausforderung zu sein: Drei Unternehmensvertreterinnen/-vertreter antworten hier mit *gut*, eine Person mit *zufriedenstellend* und eine Person mit *nicht ausreichend*.

Drei Befragte in **Italien** meinen, dass die Auszubildenden eindeutig ausdrücken, was sie an ihren Aufgaben und ihrem Beruf mögen bzw. nicht mögen: Sie vergeben die Bewertung *sehr gut*. Zwei weitere Befragte hingegen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.



In **Spanien** ist die Sicht auch recht optimistisch: Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *ausreichend*. Zwei Personen bewerten diese Fähigkeit mit *zufriedenstellend*.

C4. Können die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen?

Drei von fünf Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *zufriedenstellend*, was vermuten lässt, dass die Zielgruppe mehr Selbstreflexionsfertigkeiten benötigt, um ihre eigenen Fähigkeiten realistisch einschätzen zu können. Ein Unternehmen beantwortet diese Frage mit *ausreichend*. Ebenso ein Unternehmen vergibt die Bewertung *gut*.

Die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten wird von zwei Befragten in **Belgien** mit *ausreichend* bewertet, für drei Personen jedoch mit *zufriedenstellend*.

In **Finnland** bewerten drei Befragte diesen Aspekt mit *gut* und zwei weitere mit *zufriedenstellend*.

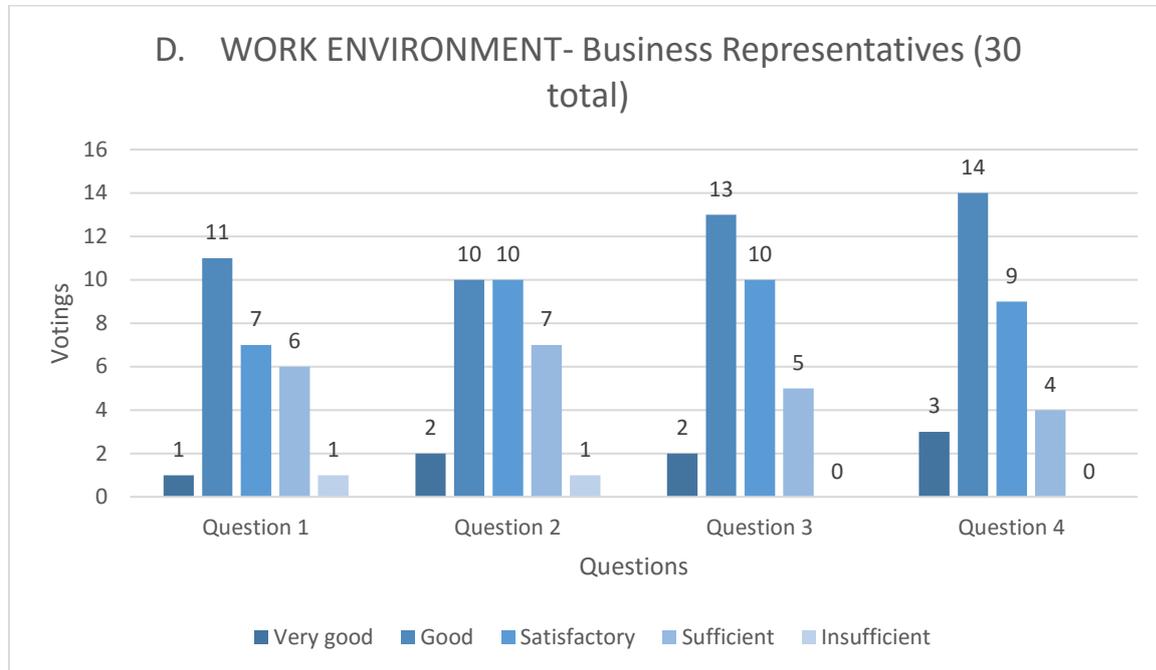
Über die Hälfte der Befragten in **Irland** bewerten die Zielgruppe in Bezug auf die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten mit *zufriedenstellend*. Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *gut* bzw. *nicht ausreichend*.

Die Sichtweise der meisten Befragten in **Italien** bewegt sich eher im mittleren bis unteren Bereich. Die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen, hängt von der Person ab, insbesondere aber vom Alter: Eine befragte Person gibt an, dass jüngere Auszubildende dazu neigen, ihre Kompetenzen zu überschätzen. Darüber hinaus hängt es auch vom vorhandenen Wissen über die berufliche Rolle ab. Drei Personen bewerten hier mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*.

In **Spanien** bewertet eine Person diesen Aspekt ebenfalls mit *ausreichend*. Jeweils zwei Personen vergaben den Wert *gut* bzw. *zufriedenstellend*.

3.3.4. Arbeitsumgebung

3.3.4.1. Die europäische Perspektive



D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?

Elf Unternehmensvertreterinnen/-vertreter sehen hier kaum Probleme und vergeben die Bewertungen *gut* und sogar *sehr gut*. Mit *zufriedenstellend* bewerteten sieben, mit *ausreichend* sechs Personen und mit *nicht ausreichend* eine Person.

"Manche können das, andere nicht; es hängt immer von der auszuführenden Arbeit ab." IT

"Normalerweise ist dies für diejenigen, die in technischen Bereichen arbeiten, keine große Sache."

BE

D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?

Nur zwei Befragte antworten hier mit *sehr gut*. Andererseits antwortet eine befragte Person mit *nicht ausreichend*. Sieben Personen vergeben die Bewertung *ausreichend*. Die meisten Personen bewegen sich mit ihrer Einschätzung eher im Mittelfeld und vergeben *gut* (10) bzw. *zufriedenstellend* (10).

"In Unternehmen sollte es mehr praktische Schulungen geben, um sich mit diesen Dingen vertraut zu machen." FI

"Wenn sie erst einmal in Ausbildung und praktischer Arbeit sind, können sie die Anforderungen des Arbeitsplatzes leichter verstehen. Routine ist sehr wichtig." AT



D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?

Für 13 Befragte funktioniert das gut und sie vergeben hier die Bewertung *gut*. Die Frage wird von zehn Personen immer noch mit *zufriedenstellend* bewertet. Fünf Personen bewerten mit *ausreichend* und zwei Personen mit *sehr gut*.

"Junge Auszubildende haben möglicherweise Schwierigkeiten, sich an die Werte anzupassen." FI

"Junge Menschen können sich leicht an die Unternehmenswerte anpassen, obwohl sie sich nicht wirklich darum kümmern, solange sie sich gut fühlen." AT

D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt zu dieser Frage ein positives Feedback. So bewerten hier drei Personen mit *sehr gut* und 14 mit *gut*. Neun Personen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend* und vier Personen die Bewertung *ausreichend*.

"Gut mit Kundinnen und Kunden zu interagieren, hängt von der Person und auch vom sozialen Hintergrund ab, der kaum beeinflussbar ist." AT

"Die Interaktion mit Kundinnen und Kunden funktioniert für die Auszubildenden ziemlich gut." IE

3.3.4.2. Länderspezifische Ergebnisse

D1. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage, mit den Anforderungen der physischen Umgebung (Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation) umzugehen?

In **Österreich** haben die Befragten ein ziemlich gutes Bild davon, wie Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Arbeitsumfeld arbeiten. Vier von fünf Unternehmen vergeben hier die Bewertung *gut*, während nur ein Unternehmen dies mit *ausreichend* bewertet.

Der Umgang mit den Anforderungen der physischen Umgebung scheint auch in **Belgien** gut zu funktionieren: Drei Befragte bewerten dies mit *gut* und zwei mit *zufriedenstellend*.

Vier Befragte aus in **Finnland** beantworten diese Frage mit *gut* bzw. *sehr gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *nicht ausreichend*.

Auf der anderen Seite bewerten jeweils zwei Befragte in **Irland** diesen Aspekt mit *gut* bzw. *zufriedenstellend*. Eine Person vergibt sogar die Bewertung *sehr gut*.

In **Italien** ist es schwer möglich, eine realistische Beurteilung darüber abzugeben, ob Auszubildende und junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Lage sind, den Anforderungen der physischen Umgebung zu entsprechen. Die Antworten sind sehr unterschiedlich und reichen von *sehr gut* bis *ausreichend*.



Im Allgemeinen haben die Befragten in Spanien ein ziemlich gutes Bild von der Fähigkeit der Zielgruppe, mit den Anforderungen des physischen Umfelds umzugehen: Drei Unternehmen bewerten dies mit *gut* und zwei Unternehmen mit *zufriedenstellend*.

D2. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ein realistisches Verständnis in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes?

Drei Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *gut* bzw. *zufriedenstellend*, ein Unternehmen vergibt sogar die Bewertung *sehr gut*. Ein Unternehmen sieht hier Verbesserungspotenzial und vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Belgien** bewertet ein Unternehmen das Verständnis der Zielgruppe mit *ausreichend* und jeweils zwei Unternehmen vergeben die Bewertungen *gut* bzw. *zufriedenstellend*.

Zwei Unternehmen in **Finnland** vergeben die Bewertungen *gut* und *sehr gut*. Drei Personen antworten mit *zufriedenstellend* oder *nicht ausreichend*.

In **Irland** sind die Ergebnisse ähnlich: Jeweils eine befragte Person antwortet mit *gut* und *ausreichend*. Drei Vertreterinnen/Vertreter von Unternehmen antworten mit *zufriedenstellend*.

Das realistische Verständnis der Auszubildenden hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsplatzes wird in **Italien** heterogen gesehen: Zwei Befragte antworten mit *gut*, eine befragte Person mit *zufriedenstellend* und zwei Personen mit *ausreichend*. In Italien meint man, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende diese Fähigkeit besitzen, obwohl davon auszugehen ist, dass man sich diesem Aspekt ausführlicher widmen sollte.

In **Spanien** haben drei von fünf Unternehmensvertreterinnen/-vertretern in dieser Frage ein recht gutes Bild und bewerten sie daher auch mit *gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person nur *ausreichend*.

D3. Erkennen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Unternehmenswerte und passen sie sich an?

Die Antworten in **Österreich** sind recht positiv: Zwei Unternehmen vergeben die Bewertung *sehr gut*, zwei weitere die Bewertung *gut* und ein Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend*.

Belgien liefert unterschiedliche Daten: Die Bewertung *gut* wurde dreimal angekreuzt und *zufriedenstellend* zweimal.

In **Finnland** bewerten drei Befragte diesen Aspekt mit *gut* und zwei weitere mit **zufriedenstellend**.

In **Irland** scheint die Anpassung der Zielgruppe an die Unternehmenswerte etwas knifflig zu sein: Eine befragte Person vergibt die Bewertung *ausreichend* und zwei Personen bewerten mit *befriedigend*. Zwei Unternehmen antworten hier mit *gut*.

Nach Angaben der Unternehmen in **Italien** sind junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende einigermaßen in der Lage, Unternehmenswerte zu erkennen und sich an diese anzupassen: Die Mehrheit der Befragten vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Spanien** bewertet über die Hälfte der Unternehmen diese Fähigkeit der Zielgruppe mit *gut* und jeweils ein Unternehmen vergibt die Bewertungen *befriedigend* bzw. *ausreichend*.



D4. Interagieren die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer angemessen mit den Kundinnen/Kunden?

In **Österreich** reichen die Bewertungen dieser Frage von *sehr gut* (1) bis *gut* und *zufriedenstellend* für vier Unternehmen. Dies bedeutet, dass die Anforderungen an eine angemessene Interaktion mit Kundinnen/Kunden recht gut erfüllt werden.

In **Belgien** stimmen die meisten Befragten darin überein, dass der Umgang mit Kundinnen/Kunden *gut* funktioniert. Zwei Befragte vergeben allerdings die Bewertung *zufriedenstellend*.

In **Finnland** ist die Zufriedenheit mit dem Umgang mit Kundinnen/Kunden durch die Zielgruppe sehr hoch: Die Unternehmensvertreterinnen/-vertreter vergeben die Bewertungen *sehr gut* (1) und *gut* (4).

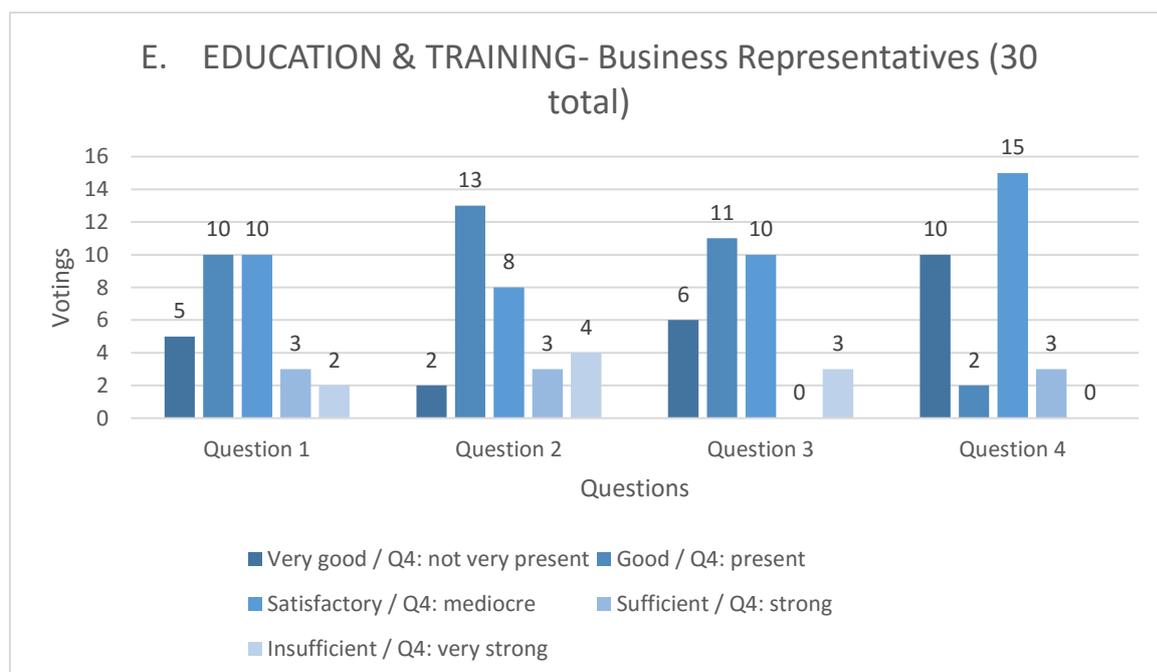
Die Ergebnisse in **Irland** sind inkohärent: Jeweils eine Person vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut*. Eine Person bewertet diesen Aspekt mit *ausreichend* und zwei Befragte bewerten ihn mit *zufriedenstellend*.

Die meisten Befragten in **Italien** vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

Im Gegensatz dazu bewerten die meisten Befragten in **Spanien** die Fähigkeit der Zielgruppe in Bezug auf Kundinnen-/Kundenkontakt mit *gut*. Eine Person vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eine Person nur *ausreichend*.

3.3.5. Aus- und Weiterbildung

3.3.5.1. Die europäische Perspektive





E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.

In der Gesamtbewertung stellt sich heraus, dass fünf Personen die Sprachkenntnisse der Zielgruppe mit *sehr gut* einschätzen, jedoch zwei Personen mit *nicht ausreichend*. Drei Unternehmen vergeben die Bewertung *ausreichend*. Zwei Drittel der Befragten schätzt die sprachlichen Fähigkeiten mit *gut* bzw. *zufriedenstellend* ein.

"Im Allgemeinen haben viele junge Menschen Grammatik- und Rechtschreibprobleme. Menschen mit Migrationshintergrund haben oft schwerwiegende Sprachprobleme." AT

"Gerade die geschriebene Sprache ist manchmal eine Herausforderung." IT

E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?

13 Befragte bewerten diesen Aspekt mit *gut*. Zwei Personen vergeben sogar die Bewertung *sehr gut*. Drei Personen bewerten diesen Aspekt jedoch nur mit *ausreichend* und vier Befragte sogar mit *nicht ausreichend*. Acht Personen bewerten mit *zufriedenstellend*.

"Die Arbeit mit MS-Office-Programmen wie Word und Excel sollte an Schulen stärker in den Vordergrund gerückt werden. Einige Schülerinnen und Schüler hatten in den erwähnten Programmen innerhalb von neun Schuljahren keine einzige Lektion!" AT

E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?

Die Bereitschaft zur Verbesserung wird von elf Unternehmen mit *gut* bewertet, von sechs Personen mit *sehr gut*, aber von drei Befragten mit *nicht ausreichend*. Ein Drittel vergibt die Bewertung *zufriedenstellend*.

"Die Fähigkeiten sind oft gut, aber es fehlt ihnen der Mut, Dinge zu tun und auszuprobieren." FI

"Die Auszubildenden entwickeln ihre Fähigkeiten weiter, wenn sie erst einmal arbeiten." IE

E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?

Die Hälfte der Befragten in Europa ist sich einig, dass Qualifikationsdefizite hinderlich sind, und schätzt diese als mittelmäßig ein. Zwei Personen sind der Ansicht, dass Qualifikationslücken gegeben sind, und drei Personen sprechen von erheblichen Qualifikationslücken. Auf der anderen Seite sagt ein Drittel der Befragten, dass es nur wenige Qualifikationslücken gibt.

"Sie haben Qualifikationsdefizite und es besteht Aufholbedarf in den STEM-Fächern." AT

"Eine großes Defizit ist die fehlende Initiative. Sie sind es gewöhnt, auf jemanden zu warten, die oder der ihnen Anweisungen gibt und sagt, was die nächsten Schritte sind." ES



3.3.5.2. Länderspezifische Ergebnisse

E1. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende Sprachkenntnisse, um ihre Arbeit ordnungsgemäß ausführen zu können? Dies umfasst je nach Aufgabenstellung mündliche und/oder schriftliche Fertigkeiten.

Vier Unternehmen in **Österreich** sind der Ansicht, dass die Sprachkenntnisse der Zielgruppe *gut* sind, insbesondere in technischen Berufen und/oder im Einzelhandel. Der Bürobereich erfordert fortgeschrittene mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse - das zeigt eine *negative* Bewertung.

Im Allgemeinen bewerten Unternehmen in **Belgien** diese Frage positiv: Zwei Befragte vergeben die Bewertung *sehr gut*, zwei weitere die Bewertung *gut* und eine Person die Bewertung *ausreichend*.

Vier Befragte in **Finnland** bewerten die sprachlichen Fertigkeiten von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit *gut* bzw. *sehr gut*, wohingegen eine befragte Person die Bewertung *zufriedenstellend* vergibt.

In **Irland** vergibt jeweils eine befragte Person die Bewertung *sehr gut*, *gut* bzw. *zufriedenstellend*. Zwei Unternehmen vergeben nur die Bewertung *ausreichend*.

Die Sprachkenntnisse von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern werden von vier Befragten in **Italien** mit *gut* und von zwei Befragten mit *zufriedenstellend* bewertet. Eine befragte Person bewertet die Sprachfertigkeiten jedoch mit *nicht ausreichend*: Das Unternehmen erklärt, dass diese Antwort auf der Tatsache beruht, dass ein aufgenommener Auszubildender ausländischer Herkunft ist und nicht in der Lage war, Italienisch zu sprechen.

In **Spanien** werden die Sprachkenntnisse von vier Personen mit *zufriedenstellend* und von einer Person mit *gut* bewertet.

E2. Verfügen die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer über ausreichende digitale Fertigkeiten?

Hinsichtlich digitaler Kompetenzen sind die meisten Unternehmen in **Österreich** einigermaßen positiv: Drei Unternehmen bewerten diese mit *gut*, eines mit *zufriedenstellend* und eines mit *nicht ausreichend*. In bestimmten Branchen, in denen gute bis sehr gute digitale Kompetenzen erforderlich sind, werden die Anforderungen nicht erfüllt.

Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Belgien** beurteilen die digitalen Kompetenzen der Zielgruppe ebenfalls positiv. Zwei Personen antworten mit *sehr gut*, zwei Personen mit *gut* und eine Person mit *ausreichend*.

Drei Unternehmen in **Finnland** vergeben hier die Bewertung *gut* und zwei Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend*.

Eine Person in **Irland** bewertet die digitalen Kompetenzen mit *nicht ausreichend*. Zwei Unternehmen scheinen eine bessere Erfahrung gemacht zu haben und vergeben die Bewertung *gut*, während jeweils ein Unternehmen die Bewertung *zufriedenstellend* bzw. *ausreichend* vergibt.



Trotz der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche wurden der Erwerb und Nachweis ausreichender digitaler Kompetenzen in **Italien** sehr positiv bewertet: Drei Unternehmen beantworten diese Frage mit *gut*, eines mit *zufriedenstellend* und eines mit *ausreichend*.

Spanien folgt diesem Trend: Die digitalen Kompetenzen werden von zwei Befragten mit *gut* bzw. *befriedigend* bewertet und eine Person bewertet sie mit *sehr gut*.

E3. Sind die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bereit, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten zu verbessern?

Jeweils zwei Unternehmen in **Österreich** bewerten diesen Aspekt mit *sehr gut* bzw. *gut*. Ein Unternehmen vergibt hier die Bewertung *zufriedenstellend*.

Die Antworten in **Belgien** entsprechen genau denen in Österreich: Zwei Befragte antworten mit *sehr gut*, zwei mit *gut* und eine befragte Person antwortet mit *zufriedenstellend*.

Die Befragten in **Finnland** sind der Ansicht, dass die Auszubildenden normalerweise bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern. Drei Unternehmen bewerten diesen Aspekt mit *gut* und zwei mit *zufriedenstellend*.

In **Irland** haben die Befragten eine ziemlich positive Einstellung zu dieser Frage: Jeweils ein Unternehmen vergibt die Bewertung *sehr gut* bzw. *gut* und drei Unternehmen vergeben die Bewertung *zufriedenstellend*.

Alle Befragte in **Italien** sind sich darin einig, dass junge Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Auszubildende bereit sind, ihre berufsspezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern, und schätzen diesen Aspekt *sehr positiv* ein.

Die meisten Befragten in **Spanien** bewerten die Bereitschaft der Zielgruppe zur Verbesserung mit *sehr gut*. Ein Unternehmen vergibt die Bewertung *zufriedenstellend* und eines die Bewertung *ausreichend*.

E4. Haben die Lehrlinge, Auszubildenden und jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Qualifikationslücken, die sie in ihren Leistungen einschränken?

Auf jeden Fall scheint festzustehen, dass die Zielgruppe in **Österreich** Qualifikationsdefizite aufweist, nicht nur auf fachlicher Ebene, sondern auch auf der Ebene des in der Schule erforderlichen Grundwissens. Zwei Unternehmen bewerten die Qualifikationslücken mit *niedrig* bzw. *mittel*, während ein Unternehmen diese mit *sehr gegeben* bewertet.

In **Belgien** bewerten alle befragten Unternehmen die Qualifikationslücken mit *mittelmäßig*.

Ähnlich ist es in **Finnland**, wo die Befragten die Qualifikationsdefizite mit *wenig* bis *durchschnittlich* bewerten.

Vier Befragte in **Irland** bewerten Qualifikationslücken bei der Zielgruppe mit *durchschnittlich* und ein befragtes Unternehmen vergibt die Bewertung *niedrig*.

Auch in **Italien** bewerten drei befragte Unternehmen die Qualifikationslücken mit *durchschnittlich*, während ein Unternehmen diese mit *sehr gegeben* und ein Unternehmen sie mit *schwer* bewertet.



Eine befragte Person fügt hinzu, dass Qualifikationsdefizite vom ersten Beratungsgespräch an aufgefüllt werden müssen.

Die meisten Unternehmensvertreterinnen/-vertreter in **Spanien** stellen *schwere* Qualifikationslücken festgestellt; jeweils ein Unternehmen spricht von *einige* bzw. *keinen* Qualifikationsdefiziten.

3.3.6. Schlussfolgerungen

Die Gesamtergebnisse der Befragung bei den Unternehmen sind denen der Befragung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung sehr ähnlich. Bei den länderspezifischen Ergebnissen gibt es geringfügige Unterschiede. Ein Beispiel dafür ist eine kritischere Bewertung von Qualifikationsdefiziten, hier hauptsächlich in Bezug auf digitale Kompetenzen und schulische Kompetenzen.

Die folgenden Punkte geben einen Überblick:

➤ Selbstwahrnehmung

Hier haben die Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, aber auch die Teilnehmerinnen/Teilnehmer selbst offenbar noch Nachholbedarf. Es ist jedoch anzumerken, dass Sensibilisierung und angemessene Selbstwahrnehmung frühzeitig erfolgen müssen und sowohl Ausbildungseinrichtungen als auch Unternehmen relativ wenig zur Verbesserung der Selbstwahrnehmung beitragen können. Dennoch ist es ein wichtiger Aspekt, dem im Arbeitsleben eine wichtige Rolle zukommt, um ein gutes kollegiales Arbeitsumfeld sowie einen guten Arbeitsablauf zu gewährleisten.

➤ Qualifikationsdefizite

Unternehmen stellen zunehmend fest, dass die Qualifikationslücken immer größer werden. Dies muss nicht zwangsläufig nur mit einer Grundschulausbildung einhergehen, sondern betrifft auch junge Menschen mit einem Abitur oder einer höheren Schulausbildung.

Auffallend ist, dass es Beschwerden über fehlende digitale Kompetenzen gibt. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass der Umgang mit MS-Office-Programmen oft unzureichend ist, obwohl dies Bestandteil der Lehrpläne an Schulen ist. Dies ist natürlich in Berufen, in denen ein erfahrener Umgang mit gängigen Programmen zum Alltag gehört, wichtiger als in anderen Berufen. Wer in einer Werkstatt arbeitet, hat verständlicherweise weniger mit diesen Programmen zu tun als jemand, der in einem Büro arbeitet. Spezialisierte Computerprogramme sind bereits Bestandteil der verschiedenen Berufsschulen oder werden in einer Einarbeitungsphase vor Ort unterrichtet. Die Zielgruppe hat eindeutig kaum Schwierigkeiten im Umgang mit den neuen Medien, was in neuen Berufen wie dem E-Commerce-Management natürlich von Vorteil ist. Andererseits ist die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit natürlich ein Kritikpunkt der Unternehmensvertreterinnen/-vertreter.

Darüber hinaus weisen die Unternehmen auf gravierende Mängel in Grammatik und Rechtschreibung hin. Dies betrifft jedoch nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund, die vielleicht erst vor kurzem in ihren neuen (Gast-)Ländern eingetroffen sind, sondern auch Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass bereits in der schulischen



Grundbildung eine Lösung gefunden werden muss. Gleiches gilt für wissenschaftliche Fächer, vor allem für Mathematik; auch hier wurde von Unternehmen ein Mangel an Kompetenzen kritisiert.

➤ **Kompetenzen zeigen**

Die Auswertung der Umfrageergebnisse und der zusätzlichen Kommentare zeigt, dass viele Vertreterinnen/Vertreter der Zielgruppe - insbesondere die jüngeren - nicht wissen, wie sie sich einem Unternehmen am besten präsentieren können. Es scheint auch, dass einige Absolventinnen/Absolventen und Teilnehmerinnen/Teilnehmer in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sich ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten gar nicht bewusst sind oder sie nicht in der Lage sind, sie angemessen in das Berufsleben zu integrieren, weil sie entweder nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen, oder keinen Bezug dazu haben.

Das beginnt bei den Bewerbungen und geht den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zum tatsächlichen Arbeitsleben. Es versteht sich von selbst, dass dies auch zu einer höheren Abbruchrate beiträgt. Es stellt sich die Frage, inwieweit dieses Manko allein von den Ausbildungseinrichtungen oder Berufsbildungszentren ausgeglichen werden kann, da die Darstellung von Kompetenzen und Fähigkeiten, die Sensibilisierung diesbezüglich sowie deren Anwendung bereits fester Bestandteil von verschiedenen Ausbildungen sind.

➤ **Alter**

In diesem Punkt lassen sich sowohl altersbedingte Vor- als auch Nachteile feststellen. Viele Unternehmen bevorzugen - was den Einstieg oder die Übernahme in eine Lehre betrifft - eher jüngere Personen, wobei es offensichtlich ist, dass sie in vielen Fällen besser in die Unternehmenswerte eingeführt werden können. Es ist auch so, dass diese "beweglicher" sind als ältere Jugendliche. Interessanterweise gab es jedoch auch Rückmeldungen, wonach einige Unternehmen ältere Jugendliche bevorzugen, weil davon ausgegangen werden kann, dass sie eine gewisse Reife und möglicherweise eine höhere Reflexionsfähigkeit besitzen. Im Allgemeinen ist das Alter ein wichtiger Aspekt, es kann jedoch keine klare Linie gezogen werden, was klare Vor- oder Nachteile betrifft.

➤ **Nord-Süd-Gefälle**

Interessanterweise gab es keine signifikanten geografischen Unterschiede zwischen den Bewertungen der Unternehmen und denen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung.

➤ **Unternehmensgröße**

Eine interessante Beobachtung ist, dass Unternehmen, die eine größere Anzahl von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern beschäftigen, im Umgang mit Absolventinnen/Absolventen oder Auszubildenden kritischer zu sein scheinen. Die Toleranzgrenzen liegen hier in vielen Fällen niedriger als in kleineren Unternehmen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass kleinere Unternehmen manchmal ein familiäreres und persönlicheres Umfeld haben als größere Unternehmen, und dass es möglich ist, Aspekte, die Kritik oder Fehlverhalten rechtfertigen, schneller und besser auszusprechen. Vielleicht ist es auch so, dass sich einige junge Menschen in KMU unter Umständen wohler fühlen, da sie nicht in der Masse der Kolleginnen/Kollegen untergehen und ihre Bedürfnisse, Qualifikationslücken usw. auf andere Art und Weise zur Sprache kommen.

Es wäre reine Spekulation zu sagen, ob dieser Umstand auch mit den unterschiedlichen Merkmalen kognitiver Fähigkeiten und des Vermögens und der Bereitschaft zur Selbstreflexion zu tun hat, da zu diesem Thema keine brauchbaren Studien vorliegen.



Generell kann zu diesem Punkt keine gültige Aussage getroffen werden, da es natürlich genügend Menschen aus der Zielgruppe gibt, die in einem großen und vielleicht auch internationalen Unternehmensumfeld gut aufgehoben sind.