

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

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

DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie - Grensoverschrijdend Onderzoeksrapport



jugend am werk _
_ Vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRANSIKKON KOULUTUS OY



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



Dit project werd gefinancierd met steun van de Europese Commissie.

Deze publicatie [communicatie] toont alleen de standpunten van de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor enig gebruik dat wordt gemaakt van de informatie die hierin is opgenomen.

De VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie Gids is de eerste Intellectuele Output van het Erasmus+ project DITOGA: Digitale tratering van VET-afgestudeerden via autoanalyse om de kwaliteit en duurzaamheid van beroepsonderwijs en opleidingsprogramma's te verbeteren.

© Het auteursrecht berust bij het DITOGA-projectconsortium. Reproductie van (onderdelen van) het materiaal is toegestaan; de bron(nen) moet(en) worden vermeld. Wijzigingen aan het originele materiaal zijn niet toegestaan.

**DITOGA-VET-Afgestudeerden
Traceringsstrategie
- Grensoverschrijdend Onderzoeksrapport**

Opgesteld door
Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT
Samen met de ondersteuning en bijdragen van het
DITOGA-projectpartnerschap

Maart 2019

PROJECT
Digitale tracering van VET-Afgestudeerden via autoanalyse
om de kwaliteit en duurzaamheid
van beroepsonderwijs- en opleidingsprogramma's te verbeteren
PROJECT ACRONIEM
DITOGA
PROJECTNUMMER
2018-1-AT-01-KA202-039240

INDEX

1.	Inleiding	1
	DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO.1)	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.	EU-Traceringsstrategieën	2
2.1.	Euro-Afgestudeerden Verkennend Onderzoek	2
2.2.	Europees Beroepsbevolkingsonderzoek (EU-LFS)	2
2.3.	Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding (CEDEFOP)	5
2.4.	Het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET)	6
2.5.	Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF)	6
2.6.	Correlaties van land specifieke initiatieven	7
3.	Empirisch Onderzoek	25
3.1.	Inleiding.....	25
3.2.	Huidige situatie van VET-instellingen in heel Europa	28
3.2.1.	Werkgelegenheid	28
3.2.1.2.	Land specifieke resultaten.....	29
3.2.2.	Sociale Interactie	33
3.2.2.2.	Land specifieke resultaten.....	34
3.2.3.	Zelfbeeld	38
3.2.3.2.	Land specifieke resultaten.....	39
3.2.4.	Werkomgeving	45
3.2.4.2.	Land specifieke resultaten.....	46
3.2.5.	Onderwijs en Opleiding.....	50
3.2.5.2.	Land specifieke resultaten.....	51
3.2.6.	Conclusie.....	54
3.3.	Eisen van de arbeidswereld buiten de educatieve horizon	61
3.3.1.	Werkgelegenheid	61
3.3.1.2.	Land specifieke resultaten.....	62
3.3.2.	Sociale Interactie	66
3.3.2.2.	Land specifieke resultaten.....	67
3.3.3.	Zelfbeeld	69
3.3.3.2.	Land specifieke resultaten.....	72
3.3.4.	Werkomgeving	75
3.3.4.2.	Land specifieke resultaten.....	76
3.3.5.	Onderwijs en Opleiding.....	79
3.3.5.2.	Land specifieke resultaten.....	81
3.3.6.	Conclusie	84



1. Inleiding

Het hoofddoel van het DITOGA-project bestaat uit het verbeteren van de kwaliteit en duurzaamheid van beroepsonderwijs- en opleidingsprogramma's door relevante gegevens van VET-afgestudeerden te verzamelen. Deze gegevens zullen VET-instellingen van de nodige informatie voorzien over het succes maar ook over de potentiële gebieden voor verbetering van hun huidige programma-inhoud en hen in staat stellen om hun repertoire af te stemmen op de huidige behoeften op de arbeidsmarkt. Dit omvat harde vaardigheden in verschillende beroepen, kennis, vaardigheden en competenties, maar ook zachte vaardigheden en persoonlijke instellingen. Het **Transnationale Onderzoeksrapport** maakt deel uit van IO.1. en bevat individueel nationaal onderzoek en de resultaten van de nationale enquêtes.

2. EU-Traceringsstrategieën

In het bureauonderzoek voor het Transnationale Verslag werd aandacht besteed aan welke EU-initiatieven en concepten met betrekking tot het traceren van VET-afgestudeerden reeds bestaan. De verschillende benaderingen van de afzonderlijke EU-initiatieven en concepten werden eveneens onderzocht om geschikte parallellen voor het DITOGA-project te vinden.

2.1. Euro-Afgestudeerden Verkennend Onderzoek

Het EURO-AFGESTUDEERDEN Verkennend Onderzoek, als vervolg op de EURO-AFGESTUDEERDEN Haalbaarheidsstudie, beoogt de Europese Commissie en de lidstaten van harde bewijzen te voorzien om een gefundeerde beslissing mogelijk te maken indien periodiek een afgestudeerden enquête op Europees niveau uitgevoerd dient te worden. D.w.z. dat het project duidelijke en concrete richtlijnen wil geven over hoe een dergelijke volledige studie gegevens van de hoogst haalbare kwaliteit kan leveren die bovendien vergelijkbaar zijn tussen alle EU-landen en een antwoord kan geven op de meest urgente beleidsvraagstukken, gesteld door belanghebbenden op nationaal en Europees niveau. Daarnaast produceert dit verkennend onderzoek hoogwaardige gegevens voor de deelnemende landen binnen de grenzen van het verkennend onderzoek, wat op zichzelf een politieke waarde heeft.

Het verkennend onderzoek heeft in het najaar van 2018 plaatsgevonden in 6 landen (één van hen was Oostenrijk). Het onderzoek richt zich op afgestudeerden die tussen één en vijf jaar afgestuurd zijn om hun korte- en middellange termijn ontwikkeling te beschrijven. De centrale thema's die door het EURO-AFGESTUDEERDEN Verkennend Onderzoek worden beschreven zijn: relevantie voor de arbeidsmarkt, vaardigheden, (internationale) mobiliteit en democratische waarden.

Het proefproject is uitgevoerd door het EURO-AFGESTUDEERDEN-consortium: Onderzoekscentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (Maastricht), Duits Centrum voor Onderzoek naar Hoger Onderwijs en Wetenschapsstudies (Hannover), Instituut voor Hogere Studies (Wenen), DESAN Onderzoekoplossingen (Amsterdam), cApStAn (Brussel/Philadelphia), GESIS Leibnitz-Instituut voor Sociale Wetenschappen (Keulen).

HER [Higher Education Research] bij het IHS [Instituut voor Hogere Studies] is één van de drie toonaangevende partners in het consortium en is in nauwe samenwerking met nationale onderzoek partners verantwoordelijk voor het uitvoeren van het onderzoek in de proeflanden.²

2.2. Europees Beroepsbevolkingsonderzoek (EU-LFS)

Het Europees Beroepsbevolkingsonderzoek (EU-LFS)

Eurostat verspreidt de gegevens van de EU-LFS (Beroepsbevolkingsonderzoek) via vier hoofdkanalen:

1. Tabellen in de onlinedatabase

De meeste, maar niet alle, aangeboden gegevens van het Eurostats EU-LFS bestaan uit tabellen die in Eurostats online database worden verspreid in het thema "Werkgelegenheid en Werkloosheid (Beroepsbevolkingsonderzoek)" volgens de volgende categorieën:

- De belangrijkste LFS-indicatoren (een reeks specifieke EU-LFS-resultaten die driemaandelijks worden bijgewerkt)

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

² www.eurograduate.eu

- LFS-gedetailleerde driemaandelijks en jaarlijkse enquêteresultaten
- LFS-specifieke onderwerpen
- LFS-ad hoc modules ³⁴

2. Statistische publicaties

3. Anoniem gemaakte gegevensbestanden voor onderzoekers

4. Op maat gemaakte extracties voor tabellen die niet beschikbaar zijn in de onlinedatabase

Hoofdindicatoren

De hoofdindicatoren vormen een verzameling van de belangrijkste EU-LFS-resultaten. Het doel van de hoofdindicatoren is om gebruikers belangrijke statistieken over de arbeidsmarkt te leveren.



The screenshot shows the Eurostat website interface. At the top, there's a search bar and navigation links. The main content area is titled 'EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT (LFS)' and 'MAIN TABLES'. It lists several indicators under different categories like 'LFS main indicators', 'LFS series - detailed annual survey results', and 'LFS series - specific topics'. Each indicator is represented by a small icon and a text label, with some having an 'Updated' badge.

Eurostat overzicht

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>

Er worden speciale inspanningen geleverd om ervoor te zorgen dat de hoofdindicatoren als tijdreeksen kunnen worden gebruikt. In het algemeen zijn de aangepaste reeksen het resultaat van correcties van belangrijke breuken in reeksen, schattingen van ontbrekende waarden en aansluiting van de EU-LFS-data met andere bronnen, voornamelijk Nationale Rekeningen en nationale statistieken over maandelijkse werkloosheid. Voor de periode vóór 2005, toen het EU-LFS in sommige landen jaarlijks werd uitgevoerd in plaats van per kwartaal, zijn de gepubliceerde gegevens het resultaat van een interpolatie van beschikbare jaargegevens naar driemaandelijkse gegevens.

De belangrijkste factoren van het EU-LFS worden viermaal per jaar geschat en bijgewerkt. Wanneer een indicator zowel in EU-LFS-hoofdindicatoren en in gedetailleerde onderzoeksresultaten (zie EU-LFS-gegevens) wordt gepubliceerd, bijvoorbeeld de werkloosheidscijfers, wordt het referentiecijfer gepubliceerd onder hoofdindicatoren. Alle hoofdindicatoren zijn vooraf gedefinieerd en gebruikers hebben toegang tot de informatie in de vorm van tabellen, grafieken en kaarten.

De productie van de hoofdindicatoren (kwartaalresultaten) wordt begeleid door een EU-LFS-publicatiekalender die de gebruikers transparantie verschaft over de beschikbaarheid van de gegevens en die de actualiteit van de publicatie van de resultaten bevordert.

De EU-LFS-database bevat gedetailleerde statistische informatie voor gebruikers.⁵

Het bevat

1. gedetailleerde driemaandelijkse en jaarlijkse EU-LFS-resultaten
2. LFS-specifieke onderwerpen
3. LFS-ad hoc modules

Daarnaast worden de EU-LFS-resultaten ook verspreid in gedrukte of elektronische **statistische publicaties** betreffende statistieken over de arbeidsmarkt of sociale statistieken. Het bereik van deze publicaties is beperkt omdat de traditionele gedrukte publicaties na 2002 werden stopgezet.

Europa 2020 ⁶ is een strategie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei. Twee van de vijf Europa 2020 hoofddoelen ⁷ worden bewaakt met LFS-indicatoren (75 %-doel voor arbeidsparticipatie 20-64; aandeel vroegtijdige schoolverlaters minder dan 10 %; ten minste 40 % van 30-34 jaar met tertiair onderwijs voltooid). De EU en nationale doelstellingen zijn beschikbaar in de gegevenstabellen.

De EU-LFS is zoals alle enquêtes gebaseerd op een steekproef van de bevolking. Daarom zijn de resultaten afhankelijk van de gebruikelijke typen fouten in relatie met steekproeven. Eurostat implementeert fundamentele **richtlijnen** die erop gericht zijn publicatie van resultaten die statistisch onbetrouwbaar zijn of die identificatie van individuele respondenten in het gedrang stellen te vermijden. 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. Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding (CEDEFOP)

Cedefop is één van de gedecentraliseerde instanties van de EU. Opgericht (1) in 1975 en sinds 1995 gevestigd in Griekenland. Cedefop ondersteunt de ontwikkeling van beleidslijnen voor Europees beroepsonderwijs en -opleidingen (VET) en draagt bij tot hun invoering. De instantie helpt de Europese Commissie, lidstaten van de EU en de sociale partners om de juiste Europese VET-beleidslijnen te ontwikkelen.

Cedefop: helpt de juiste beleidslijnen te ontwikkelen om de juiste vaardigheden aan te bieden:

Waarom is dat belangrijk?

De Europese strategie voor 2020 (2) is een route voor slimme, duurzame en inclusieve economische groei door kennis en innovatie, die een werkgelegenheidsgraaddoel van 75% heeft vastgesteld.

Het succes van deze strategie hangt af van de vaardigheden van de Europese beroepsbevolking. Ondernemingen hebben behoefte aan mensen met de vereiste vaardigheden om te concurreren en kwalitatief hoogwaardige goederen en diensten te leveren.

Mensen moeten over de nodige vaardigheden beschikken om banen te vinden. Mensen met een laag kwalificatieniveau of zonder kwalificaties lopen bijna driemaal zoveel kans op werkloosheid dan die met hoge kwalificaties. In de EU hebben ongeveer 75 miljoen mensen, bijna een derde van de beroepsbevolking, een laag kwalificatieniveau of geen kwalificatie. Te veel jongeren, ongeveer 15%, verlaten school zonder kwalificatie.

Cedefop bepaalt tevens acht kerncompetenties in beroepsonderwijs en -opleiding:

- Communicatie in de moedertaal
- Communicatie in vreemde talen
- Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie
- Digitale competentie
- Leren leren
- Interpersoonlijke, interculturele en sociale vaardigheden, burgerlijke competentie
- Ondernemerschap
- Culturele expressie ⁹

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

2.4. Het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET)

Volgens de Aanbeveling (Europees Parlement en de Raad van de EU, 2009) diende de ECVET geleidelijk toegepast te worden op VET-kwalificaties op alle EQF-niveaus en te worden gebruikt voor overdracht, erkenning en accumulatie van Leerresultaten vanaf 2012.

Het doel van het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET) is om:

- het gemakkelijker te maken voor mensen om validatie en erkenning te krijgen voor werkgerelateerde vaardigheden en kennis die in verschillende systemen en landen is verkregen - deze kunnen dan meetellen voor beroepskwalificaties
- het aantrekkelijker te maken om zich tussen verschillende landen en leeromgevingen te verplaatsen
- de verenigbaarheid tussen de verschillende Beroepsonderwijs en -Opleidingen (VET) systemen in heel Europa, en de kwalificaties die zij bieden, te verbeteren
- de inzetbaarheid van VET-afgestudeerden te vergroten en werkgevers vertrouwen te geven dat iedere VET-kwalificatie bepaalde vaardigheden en kennis behoeft¹⁰¹¹

2.5. Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF)

Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF)

Het Kwalificatieraamwerk voor het Gebied van Europees Hoger Onderwijs (QF-EHEA), bestaande uit een systeem met drie niveaus (Bachelor, Master en PhD) is verenigbaar met het Europees of Nationaal Kwalificatieraamwerk. Dit maakt de automatische toewijzing van verworven graden mogelijk voor het EQF of NQF.

In december 2005 bereikten onderwijsministers van 32 Europese landen een akkoord (het Communiqué van Maastricht) om een gemeenschappelijk Europees Kwalificatieraamwerk te ontwikkelen. Het EQF ziet zichzelf als een meta-kwalificatiekader dat de kwalificatiesystemen van verschillende landen koppelt en zodoende helpt om een grotere transparantie in het onderwijslandschap te bereiken.

Hoofddoelen:

- bevordering van grensoverschrijdende mobiliteit
- ondersteuning voor levenslang leren

Iedere kwalificatie in ieder land van de Europese Unie kan aan de EQF worden gerelateerd. Het kader bestaat uit acht referentieniveaus die worden gedefinieerd door een reeks beschrijvende elementen. Elk element beschrijft de leerresultaten, vereist zijn om de kwalificatie te bereiken die overeenkomt met een bepaald niveau. Leerresultaten worden niet rechtstreeks toegewezen aan het EQF, maar

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

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

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

eerst op het niveau van een Nationaal Kwalificatiekader, dat vervolgens overeenkomt met het EQF-niveau.

Beschrijvende elementen van het EQF-niveau – hoofdelementen: ¹²

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: • theoretical and/or • factual	In the context of EQF, skills are described as: • 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.

Beschrijvende elementen van het EQF-niveau 13

2.6. Correlaties van land specifieke initiatieven

Land specifieke initiatieven die zich richten op het traceren van VET-afgestudeerden en hun toekomstige loopbaantrajecten

Oostenrijk

Eerlijk gezegd bestaan er in Oostenrijk niet echt initiatieven die zich richten op het traceren van VET-afgestudeerden. Indien ze na hun stage niet in het betreffende bedrijf blijven werken, d.w.z. in een arbeidsverhouding, wordt hun verdere loopbaan niet geregistreerd. Deze wordt alleen geregistreerd indien ze werkloos raken en zich registreren bij de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS). Echter hebben VET-centra bijvoorbeeld geen toegang tot deze gegevens. Daarnaast bestaat er een verzekeringsuittreksel van de zorgverzekeraar dat uitsluitend beschikbaar is voor de betrokkenen zelf en voor toekomstige werkgevers als gevolg van hun registratie als werknemer. Op basis van dit uittreksel is zichtbaar hoe lang de desbetreffende persoon bij verschillende bedrijven heeft gewerkt, en is dus ook de stage zichtbaar.

Bovendien zijn er statistische gegevens verstrekt door de Oostenrijkse Kamer van Koophandel (WKO). Deze gegevens geven echter alleen aan hoeveel stagiairs er in de economische/industriële sectoren zijn, hoeveel van hen man of vrouw zijn en een vergelijking met het jaar ervoor. Daarnaast bestaan er gegevens over het totale aantal stage-eindexamens in alle sectoren en hoeveel afgestudeerden slaagden of zakten. Er bestaan echter geen gegevens die toekomstige loopbaantrajecten van VET-afgestudeerden registreren. ¹⁴

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>

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

Bovendien levert **Statistiek Oostenrijk** vanaf 2017 aanvullende informatie over VET-afgestudeerden.¹⁵

België

Bruxelles Formation - Ulysses Enquête

De 'Ulysses Enquête' is een enquête uitgevoerd door Bruxelles Formation via telefonische interviews. Bruxelles Formation is een openbare onderwijsinstelling verantwoordelijk voor de beroepsopleiding van onderzoekers, werkzoekenden en werknemers die in de hoofdstad Brussel gevestigd zijn. Ulysses is een telefonische enquête die de loopbaantrajecten van werkzoekenden in het jaar nadat ze een opleiding in de centra van Bruxelles Formation hebben gevolgd, in kaart brengt. Deze enquête bestaat sinds 2004. De optie van telefonische enquêtes kreeg de voorkeur om ervoor te zorgen dat respondenten de vragen volledig begrijpen. De administratieve gegevens verzameld door Bruxelles Formation worden gebruikt om de sociale achtergronden van de ondervraagde personen (leeftijd, geslacht, nationaliteit, etc.) vast te stellen. Bruxelles Formation bekijkt momenteel de mogelijkheid om het traceringssysteem te actualiseren door gebruik te maken van beschikbare administratieve gegevens (over werkgelegenheid en herintreding in onderwijs of opleiding) om de gegevens van de enquête aan te vullen. Dit zou vertekeningen van de enquête en de subjectiviteit van de respons verwijderen.¹⁶

Studie naar de integratie op de arbeidsmarkt en longitudinale follow-up van VET-leerlingen in de Waalse Regio Enquête VET IVET/CVET¹⁷

Onderzoek naar de trajecten van jongeren tijdens en na VET in het Franstalige systeem van het Brusselse gewest. Periode 2012 -2014.

Het METICES-ULB-centrum voor onderzoek heeft over de periode van 2 jaar een studie uitgevoerd naar de trajecten van jongeren die afstuderen aan CEFA Brussel en het efp tussen 2003 en 2012. Deze studie beoogt een antwoord te geven op de volgende vragen: hoeveel afgestudeerden beginnen afwisselende leertrajecten na de metingen/enquêtes op een vaste datum? Wat is het profiel van de jongeren die kiezen voor deze trajecten? Welke trajecten hebben hun voorkeur? Wat is de toekomst van deze jongeren op de arbeidsmarkt nadat ze deze trajecten hebben afgerond?

De studie is vernieuwend omdat zij gegevens uit verschillende databases koppelt en interpreteert.¹⁸

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/ulysses_2017.pdf
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>

De Schoolverlaters Studie van de VDAB

De Schoolverlaters Studie van de VDAB biedt inzicht in de arbeidsmarktovergangen van recente schoolverlaters in Vlaanderen. De studie gebruikt administratieve gegevens van de VDAB (Vlaamse Openbare Dienst voor Arbeidsbemiddeling), de Dienst voor Onderwijs en Opleidingen en SYNTRA, het Vlaams Agentschap voor Ondernemend Onderwijs. De studie gaat in op de gehele bevolking van schoolverlaters in het Vlaamse onderwijssysteem (d.w.z. niet alleen VET), inclusief afgestudeerden en voortijdige schoolverlaters. Zij omvat schoolverlaters van lager secundair onderwijs tot aan de universiteit. Ieder jaar bekijkt de studie een groep recente schoolverlaters en traceert of zij als werkzoekende bij de VDAB zijn geregistreerd tijdens het jaar nadat zij school hebben verlaten; of zij nog steeds als werkzoekende waren ingeschreven na één jaar en of zij zich tijdens dit jaar op enig moment hebben uitgeschreven (ervan uitgaande dat zij in deze periode werkervaring hebben opgedaan). Als voorbeeld bekijken de in 2018 gepubliceerde resultaten de groep die school in juni 2016 verliet en controleert of zij zich als werkzoekende hebben ingeschreven tussen juni 2016 en juni 2017.¹⁹

Effectiviteitsmeting uitgevoerd door Syntra West

Deze meting is bedoeld om de effectiviteit van de gevolgde beroepsopleidingen na afstuderen te traceren. Wat gemeten is: Aantal/percentage afgestudeerden dat zelfstandige is geworden binnen de 5 jaar na het afstuderen, mate van professionele activiteit, werkloosheidspercentage, verwerven van nieuwe competenties en lonen. Resultaten in Nederlands rapport.

Rapport betreffende loopbaantrajecten van gekwalificeerde VET-afgestudeerden.

Aangezien er in Vlaanderen relatief weinig bekend is hierover, concentreert het rapport zich op de professionele loopbaan van VET-afgestudeerden. Verschillende VET-niveaus worden vergeleken en besproken, ook met betrekking tot het algemeen onderwijs.²⁰

Vragenlijst opgesteld door de universiteit van Hasselt om loopbaantrajecten van afgestudeerden te traceren (Universiteitsonderwijs, geen VET)²¹

Finland

In Finland bestaan verschillende initiatieven die zich richten op het traceren van VET-afgestudeerden en hun loopbaantrajecten. De informatie is vooral kwantitatief. Sommige initiatieven kunnen worden gevonden in portalen die informatie of statistieken uit verschillende bronnen verzamelen. Hier volgen enkele voorbeelden:

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

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

Vipunen

Dit is het rapporteringsportaal van de onderwijsadministratie. Het Ministerie van Onderwijs en Cultuur en het Finse Nationale Agentschap voor Onderwijs zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de inhoud.

De statistieken van Vipunen zijn gebaseerd op gegevens en registers verzameld door Statistiek Finland, het Ministerie van Cultuur en Onderwijs en het Finse Nationale Agentschap voor Onderwijs. De statistieken en indicatoren die beschikbaar zijn geven informatie over onderwijs in een aantal educatieve sectoren, plaatsing van leerlingen na voltooiing, onderzoek uitgevoerd in instellingen voor hoger onderwijs, de educatieve structuur van de bevolking en de sociaaleconomische achtergrond van studenten.

Rapporten over de plaatsing van personen die beroepsonderwijs en -opleidingen hebben voltooid bieden informatie over de toegang tot de arbeidsmarkt of verdere opleiding en overige activiteiten van afgestudeerden één, drie en vijf jaar na kwalificatie. Gegevens zijn beschikbaar voor de referentieperiode 2009- 2016.²²

Het Werkgelegenheidsbulletin

Het bulletin bevat statistieken over werkloosheid, open vacatures en ontwikkelingen van arbeidsbemiddelingsdiensten. Het omvat bijvoorbeeld statistieken over hoeveel VET-afgestudeerden werkloos zijn. Het Ministerie van Economische Zaken en Werkgelegenheid van Finland is verantwoordelijk voor de inhoud. De Statistieken worden maandelijks bijgewerkt. De gegevens worden verzameld uit het klantenserviceregister, gebruikt door de TE-kantoren.²³

Statistiek Finland

Statistiek Finland combineert verzamelde gegevens met eigen expertise om statistieken en informatiediensten te produceren. De statistieken van Finland beschrijven bijvoorbeeld de werkgelegenheid tijdens onderzoeken onder studenten die post-middenschool onderwijs bijwonen. De data over werkgelegenheid onder studenten worden geproduceerd door de op afzonderlijke studenten gebaseerde gegevensbestanden van Statistiek Finland te combineren met de gegevens van de werkgelegenheidsstatistieken. Er worden geen enquêtes gehouden onder studenten. De statistieken bevatten een grote verscheidenheid aan gegevens over onderwijs en werkgelegenheid bij studenten. De statistieken worden sinds 1995 jaarlijks geproduceerd. In 2005 werd de statistiekenbevolking aangepast om uitsluitend studenten van 18 jaar of ouder op te nemen.²⁴

Onderwijsmanagement informatiedienst Arvo

Dit is een aangepast gegevensverzamelingsstelsel dat wordt gebruikt voor het verzamelen van gestandaardiseerde en vergelijkbare nationaal educatieve gegevens voor effectenevaluatie. Een van de onderzoeken in Arvo is VET-feedback voor studenten die een beroepskwalificatie hebben voltooid.

Het doel van het VET-feedback onderzoek is om feedback van studenten te verkrijgen over de wijze waarop de onderzoeken zijn uitgevoerd. De antwoorden zullen worden gebruikt ter verbetering van de activiteiten. De studenten worden geacht te reageren op de vragen op basis van hun persoonlijke ervaring. De feedback wordt anoniem gegeven en de antwoorden zullen niet op individueel niveau worden gerapporteerd. Alle antwoorden zullen worden gerapporteerd in groepen van tenminste vijf respondenten. Tijdens hun studies worden de studenten tweemaal gevraagd om VET-feedback te geven: wanneer ze beginnen en wanneer ze op het punt staan hun studies te voltooien. In de laatste fase van hun studies wordt hen

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

gevraagd in te schatten wat ze zullen doen na het voltooien van hun studies, bijvoorbeeld of ze tewerkgesteld zullen zijn.²⁵

Het traceren van VET-onderwijs afgestudeerden is nóg belangrijker

De hervorming van het hoger secundair onderwijs in Finland in 2018 veranderde de financiering van het VET-onderwijs. De financiering omvat strategische financiering, basisfinanciering, op prestaties gebaseerde financiering en op effectiviteit gebaseerde financiering. Het aandeel van de strategische financiering is tenminste 4 % van de toewijzing aan VET. Het resterende deel van de toewijzing aan VET wordt toegekend op een basis volgens dewelke het aandeel van basisfinanciering 50% is, op prestaties gebaseerde financiering 35% en op effectiviteit gebaseerde financiering 15%.

In de toekomst zal de financiering bijvoorbeeld worden gebaseerd op de tewerkstelling van de studenten, die deel uitmaakt van op effectiviteit gebaseerde financiering. Daarom traceren de autoriteiten in Finland de werkgelegenheidssituaties van de afgestudeerden nadat ze al een bepaalde tijd zijn afgestudeerd.²⁶

Ierland

Aanbiedergeleide FET-afgestudeerden “traceringsprocessen”

Met de komst van de mogelijkheid om leerresultaten systematisch op een nationaal leerplatform te registreren, zijn op aanbiedersniveau snel verschillende traceringsprocessen ontstaan.

Verzameling van leerresultaten op het moment van afronding van de opleiding

Deze praktijk gebeurt wanneer alle beschikbare gegevens op het moment dat de student zijn cursus voltooit, worden ingevoerd, of dichtbij het moment dat de student het programma afrondt. Hoewel het een veelgebruikt proces is, heeft het een duidelijk onmiddellijk nadeel: het is mogelijk dat in de eindfase van de cursus slechts enkele leerlingen zeker zijn van een baan, verder of hoger onderwijs, of een opleiding.

In veel gevallen dient er een periode te verstrijken om een meer nauwkeurige registratie van de resultaten van leerlingen mogelijk te maken die aan het einde van de opleiding nog in het proces verkeren van het zoeken naar een baan, of verder of hoger onderwijs of een cursus.

Dit effect is met name belangrijk indien de cursusperiode een academisch jaar bestrijkt, zoals bij Post Leaving Certificate cursussen (PLCs), die een academisch jaar volgen. Vaak zijn de studieresultaten eind mei of begin juni niet duidelijk tot misschien de volgende maand september, wanneer veel van de opleidingen aan het voortgezet en hoger onderwijs beginnen.

Ad hoc verzameling van resultaten van FET-afgestudeerden

Veel FET-aanbieders verzamelen ook resultaten van FET-afgestudeerden via een aantal minder gebruikelijke “ad hoc” dataverzamelmethode. Deze omvatten het verzamelen van follow-up gegevens van studenten bij evenementen zoals afstudeerceremonies, waarbij de ontvangers

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

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

van het certificaat wordt gevraagd om hun economische status bij aankomst op de ceremonie bij te werken. Andere aanbieders gebruiken hun websites om ex-studenten aan te moedigen updates te leveren.

In het gunstigste geval is de respons bij zulke methoden, in termen van gegevensverzameling, bescheiden en kan vaak samenhang ontbreken in het type en de kwaliteit van de verzamelde gegevens. Bovendien is het de ervaring van de schrijver dat ETB's in het algemeen geen consistente standaardwerkprocedure (SOP) hebben voor het traceren van FET-afgestudeerden. Zelfs binnen ETB's lijken er significante verschillen te bestaan in de timing, methoden en het type informatie die aanbieders aan FET-afgestudeerden vragen. Binnen hogescholen en opleidingscentra lijken er ook verschillen te bestaan in de motivatie van individuele leraren en opleiders om betrokken te worden in navolgingsprocessen met leerlingen van hun eigen klas. Hoewel sommigen erg gemotiveerd zijn om te leren van de resultaten van ex-studenten en leerlingen, zijn anderen dit wellicht minder.

Locale Follow-up onderzoeken nadat de opleiding is beëindigd

Veel aanbieders verrichten binnen enkele maanden na de einddatum van de opleiding onderzoeken per telefoon, per post - of meer recent - per e-mail over hun ex-leerlingen. Ondanks het feit dat deze methode wat waardevolle gegevens over de resultaten van leerlingen kan verzamelen, kan de consistentie van de benadering van aanbieder tot aanbieder verschillen. Ook kunnen leerlingen soms moeilijk bereikbaar zijn, hetzij per telefoon, per e-mail of schriftelijke brief, met als resultaat dat het responspercentage soms laag is en het volume van de gegevens van de resultaten relatief laag is ten opzichte van het totaal aantal beoogde leerlingen. In een SOLAS 2018 document met de naam "Vaststelling van de Basislijn voor Strategische Financierings- en Planningsovereenkomsten" geeft auteur, Selen Guerin het volgende weer:

"... het is niet altijd eenvoudig om leerlingen te traceren nadat zij een opleiding verlaten. SOLAS heeft een verkennend onderzoek uitgevoerd met 3 ETB's (Cork, Lois Offaly en Kerry) voor een soortgelijke oefening om FET-leerlingen na voltooiing van de cursus te traceren. Het succes van het verkennende onderzoek heeft ondersteuning gegeven aan deze oefening, alsook aan een veel bredere studie over de evaluatie van de resultaten van FET-Leerlingen. Niettegenstaande dat de 'beste' schattingen over de resultaten van de afgestudeerden door de ETB's kunnen worden geleverd, zijn de gegevens niet constant beschikbaar over alle leerlingen voor ieder programma van elke ETB. Met andere woorden, de gegevens zijn onvolledig en kunnen onbetrouwbaar zijn omdat de informatie bij de leerling wordt verzameld en niet kan worden gecontroleerd."

Evenzo werd in de Voortgezet Onderwijs en Opleidingsstrategie 2014-2019, gepubliceerd door het Ministerie van Onderwijs en Skills SOLAS opgemerkt dat:⁴

*"De gegevensinfrastructuur rond FET is zwak, voornamelijk volgens internationale normen. Er is een verbijsterende myriade aan FET-gegevens; een veelheid aan dataverzamelingssystemen doorheen FET; een gebrek aan systematische dataverzamelingen -analyse van FET-gegevens op nationaal (en lokaal) niveau; en beperkt gebruik van gegevens voor besluitvorming op alle niveaus."*²⁷

Deze verklaring komt zeker voort uit de diversiteit en het bereik van de gegevensverzameling van FET-leerlingen, zoals blijkt zowel binnen en tussen ETB's op nationaal niveau.

Italië

~~De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.~~

Door het bureauonderzoek kon Italië verschillende rapporten vinden, uitgevoerd door verschillende instellingen zoals het Ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek (MIUR) en het Instituut voor de Ontwikkeling van Beroepsopleidingen van Werknemers (Isfol) om de verschillende aspecten van het VET-systeem in Italië te begrijpen. We vonden ook een regionaal rapport over Toscane betreffende het belang van beroepsopleiding om te voldoen aan de vraag naar up-to-date digitale competenties en professionaliteit voor bedrijven¹. Al deze rapporten zijn echter niet specifiek gericht op het traceren van VET-afgestudeerden in hun toekomstige loopbaantraject op de arbeidsmarkt. Voor zover specifiek tot dit onderwerp betrokken, hebben we twee interessante programma's gevonden: AlmaLaurea and AlmaDiploma.

AlmaLaurea

AlmaLaurea is een interuniversitair consortium opgericht in 1994. Het telt 75 universiteiten en vertegenwoordigt 90% van de universitaire studenten. Het Consortium wordt gefinancierd door de universiteiten die er onderdeel van uitmaken, fondsen van het Ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek, en door bedrijven en instanties die gebruik maken van de aangeboden diensten. Sinds 2015 is AlmaLaurea lid van SISTAN, het Nationaal Systeem voor Statistieken.

AlmaLaurea onderzoekt jaarlijks het Profiel en de Arbeidssituatie van de universitaire afgestudeerden nadat ze 1, 3 en 5 jaar afgestudeerd zijn, en levert aan de Universiteiten die lid zijn, de MIUR en het Italiaanse Nationaal Agentschap voor de Evaluatie van de Universitaire en Onderzoeksystemen (ANVUR), betrouwbare documenten en databases om de besluitvormingsprocessen en de planning van de opleidingsactiviteiten, begeleiding van en dienstverlening aan studenten te vereenvoudigen. Het jaarverslag is het instrument dat nader ingaat op de educatieve status en arbeidssituatie van afgestudeerden één, drie en vijf jaar na afstuderen, en de vooruitzichten op de arbeidsmarkt en relatie tussen universitaire studies en werkgelegenheidsmogelijkheden onderzoekt. Geeft een breed en gedetailleerd beeld weer van het soort werk dat wordt uitgevoerd, het beroep, het salaris van de werknemer en zijn tevredenheid over het verrichte werk, de branche en sector waarin hij werkt en het gebruik van de verworven vaardigheden aan de universiteit. ²⁸

AlmaLaurea

- Controleert daarnaast de leerplannen van de studenten en analyseert de eigenschappen en resultaten van de afgestudeerden op de universiteit en op de arbeidsmarkt, waardoor het mogelijk wordt om verschillende universitaire opleidingen en locaties (universiteiten) te vergelijken
- Verzamelt en maakt ook online beschikbaar de curricula van de afgestudeerden om de afstemming tussen vraag en aanbod van gekwalificeerde banen te bevorderen.
- Evalueert tevens de behoeften en professionele profielen die openbare en particuliere, Italiaanse en buitenlandse bedrijven nodig hebben. Bewerkstelligt tevens de werving van en het zoeken naar personeel via AlmaLaurea Srl, een dochteronderneming van het AlmaLaurea consortium, bevoegd door het Ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid om werving en selectie van personeel uit te voeren.

AlmaDiploma

De ervaring van AlmaLaurea heeft in 2000 geleid tot de oprichting van AlmaDiploma dat zich richt op het overbruggen en verbinden van middelbare scholen, universiteiten en de arbeidsmarkt. Onder andere:

- Vergemakkelijkt het de toegang van afgestudeerden tot de arbeidsmarkt
- Ondersteunt het bedrijven in hun zoektocht naar gekwalificeerd personeel

Voorziet het scholen van informatie om de doeltreffendheid van de aangeboden opleidingen te controleren.

AlmaDiploma is een vereniging van scholen die zich richt op de ondersteuning van hogere middelbare scholen in het beoordelingsproces van opleidingssystemen, de ontwikkeling van opleidingsactiviteiten en hun beroepsopleiding en loopbaanbegeleidingsbeleid. AlmaDiploma, ondersteund door het Ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek, telt 310 hogere middelbare scholen onder haar leden.

Ieder jaar voert AlmaDiploma onderzoeken uit die nuttige rapporten voortbrengen om de interne en externe **doeltreffendheid van hoger secundair onderwijs te evalueren**. Deze onderzoeken worden uitgevoerd onder studenten en afgestudeerden van de onderwijsinstellingen die bij AlmaDiploma zijn aangesloten:

- Profiel AlmaDiploma Afgestudeerden: verkregen uit de uitwerking van de AlmaDiploma vragenlijsten, ingevuld door studenten kort voordat zij het diplomagetuigscrift ontvangen, het analyseert de eigenschappen en de prestaties van de afgestudeerden en maakt hun vergelijking mogelijk.
- Resultaten van AlmaDiploma Afgestudeerden op afstand: analyseert de resultaten van afgestudeerden één, drie en vijf jaar na het afstuderen en maakt het mogelijk om de kwaliteit van de genoten opleiding te beoordelen. Het onderzoek is uiterst zinvol omdat het studenten betreft die reeds ingenomen waren in eerdere onderzoeken, zodat de wijzigingen die hebben plaatsgevonden worden geïdentificeerd. Belangrijke punten omvat in dit rapport:
 - Beoordeling van de schoolervaring
 - Werkgelegenheid en opleidingsresultaten
 - Universitair onderwijs
 - Niet-universitaire post-diploma opleiding
 - Toegang tot de arbeidsmarkt
 - Kenmerken van de huidige baan
 - Kenmerken van het bedrijf
 - Loon/salaris
 - Tevredenheid met de huidige baan
 - Gebruik en vereiste van het diploma in de huidige baan.

Op de AlmaDiploma website is het mogelijk om eerdere verslagen vanaf 2003 te downloaden.

In dit onderzoek zijn instellingen voor Technisch en Beroepsonderwijs opgenomen; het heeft echter geen betrekking op VET-onderwijsaanbieders, erkend bij de Regionale Autoriteit (aanbieders van regionale beroepsopleidingen). Daarnaast is het ontwikkeld vanuit het perspectief van scholen en voormalige studenten, maar het betreft geen bedrijven.

Libretto Formativo del Cittadino

Het laatste initiatief dat we kunnen noemen, alhoewel we het meer als een “vaardigheden portefeuille”, nuttig voor klanten beschouwen, dan een manier om bruikbare loopbaantrajecten van individuele personen te traceren voor VET-instellingen, is genaamd “Libretto formativo del Cittadino”. Het is geïnspireerd door een algemene wettelijke aanbeveling (in Wet 30 en Besluit 276, beide uit 2003), die als operationeel werd bepaald tijdens de Staat-Regio’s Conferentie en dus een voorbeeld is van sociaal-institutionele coördinatie. Het “Libretto Formativo del Cittadino” is een document

onderverdeeld in twee secties. Eén sectie bevat een dossier van de professionele en opleidingsgeschiedenis van de persoon, terwijl de andere sectie de competenties van de persoon opsomt, en deze kwalificaties legitimeert door certificering, op basis van een logica gelijkwaardig aan die van de Europass-portfolio.

In 2005 gaf een interministerieel besluit (Besluit van 10 oktober 2005) een officieel statuut aan de Libretto, het formaat waaraan het moest voldoen werd ook vastgesteld. De Libretto wordt voorgesteld als de 'identiteitskaart van de burger' voor landelijke mobiliteit, vanuit het oogpunt van zowel de leer-- als werkervaring.

Het proces van bekwaamheidsaudits gedefinieerd voor het libretto omvat vier fasen:

- **Ontvangst en begeleiding**
Vóór het in detail introduceren van het Libretto, dienen praktijkbeoefenaars de begunstigde te informeren over de algemene kenmerken en gevolgen van het gebruik daarvan. De motivatie van de persoon en de aard van zijn of haar persoonlijk project dient in dit stadium ook te worden vermeld.
- **Reconstructie van de ervaring en competenties van de aanvrager**
In deze fase analyseert de professional de onderwijs- en opleidingsgeschiedenis van de persoon, en de werkervaring en eventuele zelfstudie die hij of zij heeft bereikt. De resultaten van deze analyse en een samenvatting ervan worden geregistreerd onder de verantwoordelijkheid van de betrokken persoon.
- **Productie van bewijs of getuigschriften, documenten die de reconstructie van de ervaring van de persoon "ondersteunen".** Mogelijke bewijssoorten zijn:
 - onderwijs en opleidingskwalificaties uitgegeven door het Ministerie van Onderwijs of door de Regio's;
 - certificering en getuigschriften van andere opleidingsactiviteiten;
 - documenten betreffende beroepservaring;
 - competenties die duidelijk uit de vraaggelassen bleken.

De richtlijnen vermelden echter ook "voorbeelden van bereikte producten". Praktijkbeoefenaars mogen niet slechts om bewijs "vragen", zij moeten de Libretto-gebruikers ook helpen om het te vinden en voor te leggen.

- **Registeren van de gegevens en informatie die in de Libretto dient te worden opgenomen, alsook de samenstelling.**

Deze fase betreft de formalisering van de verzamelde informatie. Als gevolg hiervan bepaalt de kwaliteit van dit proces grotendeels de kwaliteit van het uiteindelijke document.

Het "Libretto del Cittadino" wordt op een verschillende manier gebruikt in de 21 Italiaanse regio's. In Toscane is het op grote schaal verspreid en wordt het zelfs in de Publieke Diensten voor Arbeidsvoorziening gebruikt.

Spanje

Spanje wordt geconfronteerd met drie grote obstakels die het succesvol traceren van VET-studenten belemmert. Ten eerste bestaat er geen wet die het traceren van de inzetbaarheid van afgestudeerden verplicht, ten tweede zijn de inconsistenties bij instellingen over wie verantwoordelijk is voor het proces legio. Bovendien zijn er in de onderzoeken uitgevoerd op dit gebied, tot op heden geen vragen gesteld over zachte vaardigheden en hoe zij de inzetbaarheid van mensen hebben beïnvloed.

In Spanje bestaat er op nationaal niveau geen structurele benadering van de tracering van VET-afgestudeerden. Maatregelen voor tracering van afgestudeerden worden ingesteld op regionaal niveau.

Er moet vooreerst begrepen worden dat Spanje een parlementaire monarchie is, bestaande uit zeventien *comunidades autónomas* (autonome of gedecentraliseerde regio's) en twee steden met vergelijkbare gedecentraliseerde bevoegdheden. Deze zijn verder onderverdeeld in vijftig provincies. De uitvoering van dit soort tracering valt onder het takenpakket van de regionale overheden. Zij ontwikkelen hun eigen wetten, plannen en acties.

Probleem 1- De tracering van universitaire en VET-afgestudeerden is in Spanje niet verplicht, maar slechts een aanbeveling.

In Spanje is er geen nationale wet die het traceren van afgestudeerden verplicht. Zelfs nu het voor Europa een prioriteit is, blijft het een aanbeveling waarbij iedere regio vrij is om het onderwerp bij wet te regelen of niet. En inderdaad, op dit moment heeft alleen Asturië een wet geïntroduceerd die dit soort tracering verplicht.

Probleem 2 en 3- Het traceren van afgestudeerden is sterk gefragmenteerd in Spanje.

De verantwoordelijkheid om universitaire en VET-afgestudeerden te traceren teneinde gegevens te winnen, is verdeeld tussen drie soorten instellingen: statistische instellingen en onderwijs- en werkgelegenheidsautoriteiten.

En om de zaken nog moeilijker te maken, werden de politieke bevoegdheden bemachtigd voor de wetgeving in deze sectoren gedecentraliseerd naar de regionale overheden in Spanje. Dit leidt ertoe dat veel instellingen tracering uitvoeren met verschillende beleidslijnen, instrumenten en intensiteiten.

Wat betreft de statistische instellingen, het Statistische Systeem van de Overheidsadministratie is verantwoordelijk voor het produceren van de officiële statistieken voor de Spaanse staat (voor gebruik door de centrale overheid), alsook de officiële statistieken voor het Europees Statistische Systeem.

Gezien de Spaanse administratieve structuur heeft iedere autonome regio bovendien haar eigen statistisch systeem belast met het samenstellen van statistieken binnen haar eigen territoriale gebied. In alle gevallen worden deze systemen gemandateerd door hun betreffende wettelijke voorschriften (statuten van autonomie, statistische wetten en plannen, etc.).

Dit kader heeft tot gevolg dat er geen relevante gegevens over de inzetbaarheid van VET-afgestudeerden beschikbaar zijn op nationaal niveau.

Onderzoeken worden vaak met een vertraging van 2 à 5 jaar gepubliceerd en er is geen enkele vraag over het nut van de verworven vaardigheden of over de benodigde vaardigheden die de ondervraagden misten. Daarom is het onmogelijk om conclusies te trekken over zachte vaardigheden en inzetbaarheid.

Wat betreft de werkgelegenheidsdiensten: de Nationale Openbare Dienst voor Arbeidsbemiddeling (SEPE) vormt naast de regionale Openbare Diensten voor Arbeidsbemiddeling het huidige Nationale Arbeidsbemiddelingssysteem. Deze dienst bestaat uit 20 organisaties, alsook gemeentelijke organen. Ieder van hen kan opkomen met eigen wetten, subsidies, programma's en statistisch toezicht.

Op dit moment is SEPE de meest volledige en actuele bron aan gegevens voor tracering van afgestudeerden, en andere instellingen vertrouwen op hun studies.

SEPE publiceert jaarlijkse het Nationaal Arbeidsmarkt rapport ²⁹ en het Nationaal Jeugd Arbeidsmarkt rapport ³⁰.

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

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

De regionale diensten voor arbeidsvoorziening publiceren ook enkele onderzoeken in dezelfde lijnen. Het probleem is dat deze organen hun onderzoeken niet uitvoeren met een significante steekproef of met een gestandaardiseerde set van items die de mogelijkheid zou verschaffen hun resultaten te vergelijken. Noch publiceren zij jaarlijkse gegevens, hoewel sommige onderzoeken behoorlijk uitgebreid zijn.

In het geval van het Baskenland dateert het laatste onderzoek van de Baskische Dienst voor Arbeidsvoorziening (Lanbide) uit 2016 en heeft het betrekking op afgestudeerden van het jaar 2015.

In termen van deze vaardigheden worden er vragen gesteld over schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid, teamwork, leiderschap, besluitvorming, creativiteit, management en IT-vaardigheden.

Het probleem is dat de studenten niet weten waar elke vaardigheid naar verwijst en hoe die tot uitdrukking komt in hun dagelijkse beroepsleven, wat betekent dat deze zelfbeoordeling niet erg realistisch is. Om beter te kunnen beoordelen hoe vaak een zachte vaardigheid dagelijks wordt gebruikt en het vaardigheidsniveau van de student daarin, zou het geschikter kunnen zijn om vragen te stellen met praktische, alledaagse voorbeelden en over hoe afgestudeerden omgaan met deze situaties.

Er bestaan ook onderzoeken uitgevoerd door andere relevante instanties zoals werkgeversverenigingen (regionaal en lokaal), maar al deze studies zijn gebaseerd op zeer kleine steekproeven en erg inconsistente vragenreeksen, zodat ze weinig bruikbaar zijn op nationaal niveau.

Wat betreft de onderwijsautoriteiten

Het onderwijs in Spanje wordt geregeld door het Ministerie van Onderwijs, maar de regionale overheden zijn belast met het beheer en de financiering van de onderwijsinstellingen op hun grondgebied.

In termen van VET bestaat er tussen autonome regio's een grote verscheidenheid op het vlak van methodologieën en aanpassing aan nieuwe uitdagingen. VET biedt meer dan 150 opleidingscycli aan binnen 26 beroepsgroepen, met theoretische en praktische inhoud afgestemd op ieder afzonderlijk professioneel gebied. Elk van deze categorieën is ontworpen om opleidingen aan te bieden in de belangrijkste opkomende en innoverende professionele gebieden van de economie en dus ook die met de grootste mate van inzetbaarheid.

Bedrijven hebben werknemers nodig die niet alleen in staat zijn om de kennis die zij opdoen in praktijk te brengen, maar die zich ook kunnen aanpassen aan de veranderingen die onze samenleving doormaakt. Rekening houdend met de samenstelling van het bedrijfsleven, zijn kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's) de belangrijkste drijfveer van economische groei en het scheppen van werkgelegenheid, goed voor twee derde van de Europese banen. Om concurrerend te zijn hebben KMO's gekwalificeerde en gespecialiseerde medewerkers nodig. Het voldoen aan deze stijging van de vraag naar gekwalificeerd en gespecialiseerd personeel, is de grootste uitdaging voor VET, die haar studenten moet voorbereiden om beroepen te kiezen die het meest gevraagd zijn door bedrijven nu en in de toekomst. Er is een stijging in werving in vergelijking met vorige jaren. De grootste relatieve toename is te zien in verschillende grote arbeidscategorieën: catering, persoonlijke dienstverlening, beveiliging en verkoop, bediening van installaties en machines en wetenschappelijke en intellectuele technici en professionals. Aan de andere kant heeft de economische crisis de onderwijskloof vergroot; grote aantallen werklozen met weinig kwalificaties die niet in de arbeidsmarkt kunnen worden opgenomen. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat kwalificaties van hoger niveau nodig zijn of dat de behoeften geconcentreerd zijn in andere sectoren. Daarom is het noodzakelijk om VET te stimuleren, aangezien het veel belang hecht aan het leren op de werkplek. Dit geldt des te meer indien we ook in aanmerking nemen dat er behoefte is aan technische professionals, waarnaar het bedrijfsleven meer en meer om vraagt.

De Baskische VET wordt als één van de beste ter wereld beschouwd en wordt in vele landen als model gebruikt. In 2017 koos de EU de Baskische VET als benchmark voor onderwijs in Europa. De Baskische regering begreep dat zij, om de verwerving van zachte vaardigheden door studenten te ondersteunen, de pedagogische methodologieën compleet moest veranderen. Wat dit model dus uniek maakt, naast de lancering van duaal VET in het Baskenland en de hechte relaties met bedrijven, is de transformatie van

de opleidingcycli naar “High-Performance Cycles” met behulp van de Ethazi-methodologie.

Samenvattend kan de projectpartner dus stellen dat er heel weinig actuele data over de tracering van de inzetbaarheid van VET-afgestudeerden op staatsniveau bestaan. Deze gegevens erkennen het belang van zachte vaardigheden niet en wanneer studies die zich daarop concentreren worden uitgevoerd, is het duidelijk dat er weinig consensus bestaat over wat zachte vaardigheden zijn, welke van hen meerwaarde bieden aan bedrijven en welk niveau daarvoor noodzakelijk is. De eerste uitdaging is om de concepten van zachte vaardigheden te verduidelijken en de mate waarin deze worden beheerst voor elk van hen te bepalen, hoe ze te verkrijgen en hoe ze laten zien.

Tegenwoordig is het in Spanje, ondanks al zijn verscheidenheid, voor iedereen een realiteit dat instellingen de verwerving van vaardigheden door VET-studenten ondersteunen, maar de studenten verbinden zich er niet toe om die tijdens hun vrije training te verwerven. Dit komt doordat zij er niet op de hoogte van zijn en het belang ervan niet begrijpen (afhankelijk van de leeftijd en volwassenheid van de studenten).

Daarnaast is de opleiding in zachte vaardigheden erg algemeen en is niet aangepast aan de verschillende niveaus en behoeften (een metaalbewerker en een verkoopmanager hebben verschillende behoeften wat betreft communicatie, tijdmanagement en teamwork).

Bedrijven hebben technici met meer zachte vaardigheden nodig, maar zij weten ook niet hoe ze die moeten omschrijven noch op welk niveau ze voor iedere positie nodig zijn. Daarom verschijnen zachte vaardigheden uiteindelijk zelden als vereisten in vacatures.

Tot slot, docenten willen deze vaardigheden onderwijzen, maar het is moeilijk om met deze nieuwe zachte vaardigheden een formele CV samen te stellen, zelfs wanneer ze daar in sommige autonome regio's, zoals het Baskenland, intensief in opgeleid zijn.

Erasmus + Projecten:

In dit kader en op basis van het belang dat de EU heeft in de tracering van de inzetbaarheid van VET-afgestudeerden, komen in dit gebied Erasmus+ projecten op. Op dit moment zijn er twee gaande, naast die van de projectpartner waarin Spanje deelneemt.

TRACKTION “VERBETERING VAN AFGESTUDEERDEN TRACERING EN RELATIES MET ALUMNI IN VET-SCHOLEN” 2017

TRACKTION³¹ is een gezamenlijke inspanning die bestaat uit 6 organisaties uit Spanje (2), Estland, Italië, Nederland en het VK. Wat betreft deskundigheid, bereikt het samenwerkingsverband een goede balans met het inbegrip van 3 VET-scholen (Alfa College, PKHK, Cometa Formazione/Oliver Twist School), 2 bemiddelende organisaties die politiek en praktijk op regionaal niveau verbinden (VALNALON en TKNIKA) en een op onderzoek gerichte organisatie (Onderwijs & Werkgevers Werkgroep).

TRACKTION richt zich op de verbetering van de tracering van VET-afgestudeerden op institutioneel niveau. Onder tracering wordt hier algemeen verstaan, alle systematische benaderingen die VET-instellingen invoeren om informatie van afgestudeerden over hun leerproces, verworven vaardigheden, routes naar een baan, zelfstandig ondernemer of vervolgopleidingen te registreren.

ON TRACK³² ‘TRACEREN VAN STUDIE EN LOOPBAANTRAJECTEN VAN VET-AFGESTUDEERDEN, OM DE KWALITEIT VAN HET VET-AANBOD TE VERBETEREN 2018:

Spanje neemt, naast andere Europese deelnemers deel aan dit project via POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP (een gesubsidieerde particuliere VET en middelbare school in de Baskische regio).

³¹ <https://tracktionerasmus.eu/>

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

Het “On Track” project zal bijdragen aan de identificatie van de behoeften aan vaardigheden door relevante informatie van VET-afgestudeerden te verzamelen. “On Track” zal een traceringsysteem van VET-afgestudeerden ontwikkelen, evalueren en implementeren voor afgestudeerden van initiële beroepsopleidingen en vakscholen en instellingen.

Integratie van EU-initiatieven en concepten in land specifieke initiatieven

Oostenrijk

Omdat land specifieke initiatieven reeds zeer beperkt zijn en/of niet bestaan, is er nauwelijks of geen relatie met relevante EU-initiatieven. Er worden wel CEDEFOP, ECVET en EQF-concepten gebruikt en aangepast, maar niet voor de tracering van VET-afgestudeerden.

België

De initiatieven staan op zichzelf, maar sommige van hen worden besproken en vergeleken met andere EU-initiatieven in dit rapport: ‘Het in kaart brengen van maatregelen voor tracering van VET-afgestudeerden in EU-lidstaten - Eindverslag’.³³

Finland

Sommige van de hierboven vermelde initiatieven leveren informatie op EU-niveau, bijvoorbeeld voor het gebruik van Cedefop (Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding) en Eurostat (Bureau voor de Statistiek van de Europese Unie).

Ierland

Als onderdeel van de vereisten voor gegevensverzameling bij programma's die gefinancierd zijn door het Europees Sociaal Fonds, bestaat een vereiste om gegevens te leveren over het profiel en de informatie over de arbeidsmarkresultaten en certificeringsresultaten, alsook financiële informatie over arbeidsmarktprogramma's en trainingen. In artikel 122 (3) van EU-Verordening 1303/2013 (Gemeenschappelijke Bepalingen Verordening of CPR) wordt verklaard dat:

“Lidstaten erop toe zullen zien dat ... alle uitwisseling van informatie tussen begunstigden en een beheerautoriteit, een certificeringsinstantie en bemiddelende instanties, kan worden uitgevoerd via elektronische gegevensuitwisselingssystemen”

In artikel 125(2) van deze Gemeenschappelijke Bepalingen Verordening staat ook vermeld dat een *beheerautoriteit* ³⁴

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

³⁴ Een beheerautoriteit kan een nationaal ministerie, een regionale overheid, een gemeenteraad of een andere openbare of particuliere instantie zijn, die is aangewezen en erkend door een Lidstaat. Van beheerautoriteiten wordt verwacht dat zij hun werk uitvoeren in lijn met de beginselen van goed financieel beheer.

“waar van toepassing, een systeem moet opzetten om in elektronische vorm gegevens over iedere activiteit die nodig is voor het toezicht, de evaluatie, het financieel beheer, de verificatie en controle, inclusief gegevens over individuele deelnemers aan activiteiten, te registreren en op te slaan”

Bovendien is ook vermeld in artikel 126 (d) van deze Gemeenschappelijke Bepalingen Verordeningen dat *certificeringsinstanties*³⁵

“ervoor dienen te zorgen dat er een systeem bestaat dat in elektronische vorm de boekhouding voor elke activiteit registreert en opslaat, en dat alle gegevens die nodig zijn voor het opzetten van betalingsaanvragen en rekeningen ondersteunt”

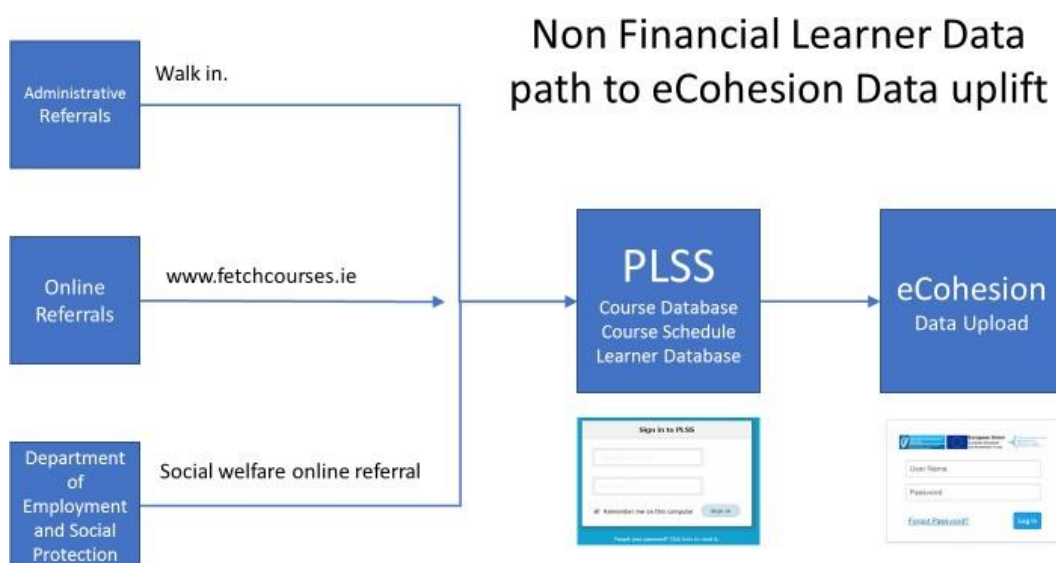
In dit kader heeft elk van de 16 Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's) in Ierland verplichtingen (met bijbehorende operationele richtlijnen) volgens het ESF-Programma voor Inzetbaarheid, Inclusie en Leren (PEIL) 2014 – 2020.³⁶ Deze verplichtingen omvatten het rapporteren van zowel financiële en niet-financiële gegevens, en dit proces wordt jaarlijks uitgevoerd door het uploaden van de gegevens van het Programma en Leerling Ondersteuningssysteem (PLSS) van elk ETB. PLSS is een nationaal softwareplatform gebruikt door ETB's. Het is een live database van ETB-cursussen en leerlingen die zichtbaar is op websystemen en waar het personeel van het Ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Bescherming³⁷ toegang tot heeft. Vervolgens kunnen zij dan personen verder verwijzen naar ETB-cursussen.

Artikel 111 van de Gemeenschappelijke Bepalingen Verordening stelt de specifieke termijnen vast voor de indiening van Jaarlijkse Implementatierapporten (AIR's) bij de Europese Commissie. De levering van AIR's aan de Commissie in overeenstemming met de termijnen wordt streng nageleefd, en het niet indienen van een AIR tegen de relevante deadline kan negatieve gevolgen hebben voor het operationele programma en het vermogen van Ierland om de toewijzing van het Europees Sociaal Fonds volledig te benutten.

In het algemeen dient de beheerautoriteit een AIR van een jaar vóór 31 mei van het daaropvolgende kalenderjaar in te dienen. Voor de AIR's die in 2017 en 2019 moeten worden ingediend, is de deadline 30 juni van die jaren.

³⁵ Een certificerende instantie is verantwoordelijk voor de juistheid en betrouwbaarheid van opgaven van uitgaven en aanvragen voor betalingen voordat zij naar de Europese Commissie worden verzonden. Beheer van het Europees Regionale Ontwikkelingsfonds, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds worden gedeeld met lidstaten, regio's en overige bemiddelende organen.

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



Afbeelding 1

Het grote eCohesie project van de Commissie werd ontwikkeld om de administratieve belasting met betrekking tot het Cohesiebeleid en het Beleid inzake Plattelandsontwikkeling te verminderen. eCohesie werd ontwikkeld om te garanderen dat, binnen het 2014-2020 Regelgevingskader, begunstigen van de Structuurfondsen gebruik kunnen maken van een juridisch bindende, volledig elektronische en papierloze uitwisseling tussen instanties beheerst door deze fondsen (op nationaal, regionaal en lokaal niveau).

Het is in dit kader dat binnen elk van de 16 ETB's tenminste één of meer ingeschreven eCohesion gebruikers zijn, belast met het uploaden van financiële of niet-financiële gegevens. In het geval van de niet-financiële gegevens worden deze eerst naar een lokaal bestand geëxporteerd, voordat ze worden geüpload naar de eCohesie website.

Italië

De verschillende rapporten die in Italië gevonden werden, evenals AlmaLaurea en AlmaDiploma gebruiken geen EU-tools noch EU-concepten. Men kan in sommige rapporten echter vergelijkingen aantreffen met andere EU-landen/statistieken. Wat betreft de "Libretto Formativo del Cittadino" werd dezelfde logica als in Europass-documenten aangetroffen.

Spanje

Er worden Europese concepten gebruikt binnen onze initiatieven op nationaal niveau en zij volgen Cedefop-richtlijnen, etc. Maar de ontwikkeling van gecoördineerde initiatieven staat nog in haar kinderschoenen en alleen de twee eerdergenoemde Erasmus+ projecten zijn ontworpen met een EU-focus, aangezien de overige projecten van vóór Europa's interesse in de uitvoering van dit soort tracerings dateren. Daarom zal het tijd kosten om ze overeenkomstig aan te passen. De Ethazi-methodologie houdt ook rekening met deze EU-richtlijn, maar is op zichzelf geen traceringsstelsel. In de ontwerpversie van het 5^e Baskische VET-plan zijn de behoeften opgenomen voor gegevensverzameling en de creatie van een big data-tool om onze toekomstige capaciteit te verhogen.

3. Empirisch Onderzoek

3.1. Inleiding

In het methodologisch kader van nationale focusgroepen in ieder partnerland, werden 10 medewerkers van VET-instellingen gevraagd om hun professionele visie te delen over de belangrijkste factoren en relevante voorschriften die noodzakelijk zijn om hun opleidingsprogramma's op een continue en flexibele manier af te stemmen op de huidige behoeften van de arbeidsmarkt. Bovendien werden per land 5 bedrijfsvertegenwoordigers uitgenodigd tot de focusgroep om informatie uit eerste hand te verkrijgen over de behoeften van de arbeidsmarkt buiten de educatieve horizon. De ondervraagde bedrijven varieerden van kleine tot middelgrote ondernemingen (KMO's), maar ook internationaal opererende ondernemingen, zodat een breed scala van bedrijven werd gedekt.

In totaal waren 91 vertegenwoordigers van VET-personeel en bedrijfsvertegenwoordigers bij deze activiteit betrokken.

Deze vragenlijsten hebben de grondslag gelegd voor een onderzoek naar de mate in dewelke leerlingen/stagiairs/nieuwe medewerkers die afstuderen aan de onderwijs- en opleidingsstelsels in staat zijn om hun verworven vaardigheden goed te gebruiken op het werk. Zoals afgesproken binnen het DITOGA-projectpartnerschap werden de vragenlijsten verdeeld in vijf clusters waarvan elk vier vragen bevat die betrekking hebben over leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers en hun prestaties in de arbeidswereld.

De onderzoeken werden uitgevoerd op basis van de onderstaande steekproef, ontwikkeld door het projectpartnerschap:

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 in order to 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:					

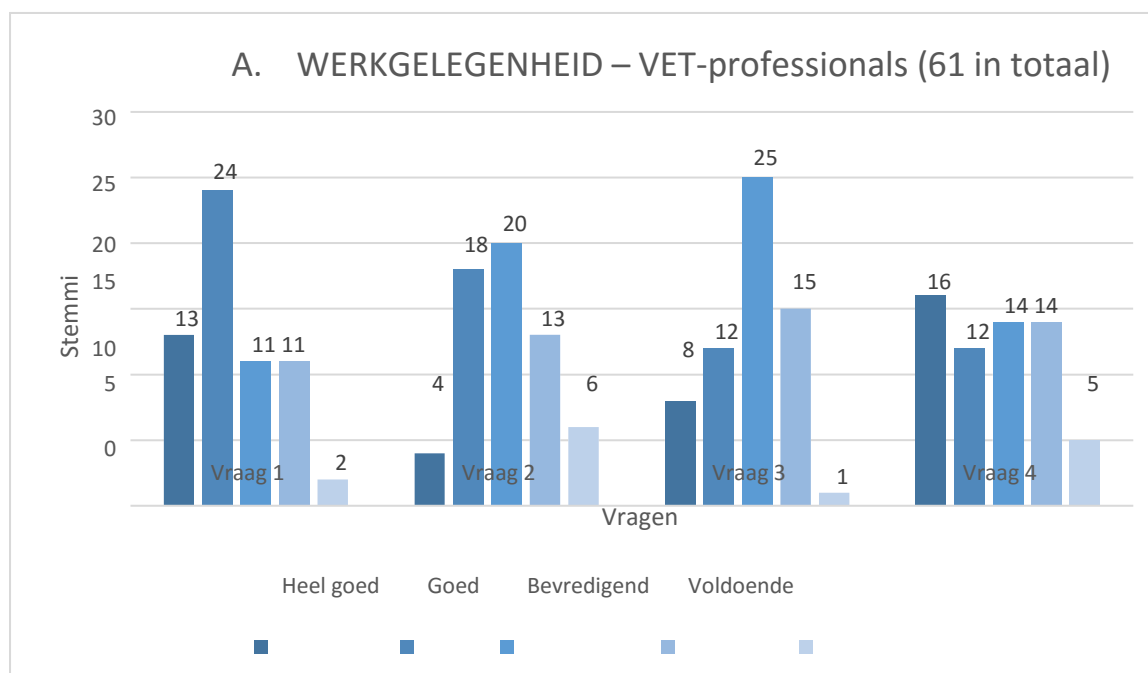
D WORK ENVIRONMENT	1 very good	2 good	3 satisfactory	4 sufficient	5 not sufficient
D1. Are the apprentices/trainees/new workers capable of dealing with the demands of the physical environment (height, heat, cold, noise, isolation,)?					
D2. Do the apprentices/trainees/new workers have a realistic understanding 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. Huidige situatie van VET-instellingen in heel Europa

3.2.1. Werkgelegenheid

3.2.1.1. Het Europese Perspectief

Dit was de allereerste categorie die door het VET-personeel van het projectpartnerschap werd beantwoord. De algehele evaluatie toont de volgende resultaten:



A1. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aanpassen aan de vereisten/het profiel van de baan?

In alle partnerlanden beantwoordt het VET-personeel deze vraag tamelijk positief, 24 personen vinden immers *goed* aan bij deze vraag. 13 personen vinden dat het als *heel goed* kan worden beschouwd en twee personen beoordelen de vraag als *onvoldoende*. Aan de andere kant werden *bevredigend* en *voldoende* elk door 11 personen aangevinkt.

'Hun opleiding heeft hen getraind voor verschillende taken in vele omgevingen.' FI

'De aanpassing aan de functie-eisen hangt sterk af van de motivatie.' AT

A2. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers de unieke verkoopargumenten (USP) van zichzelf identificeren? Kunnen zij zich onderscheiden van anderen om te overtuigen?

De antwoorden op deze vraag tonen aan dat de doelgroep niet echt goed bewust is van hoe zich van anderen te onderscheiden om te overtuigen, aangezien 20 ondervraagden antwoorden dat de prestatie slechts *bevredigend* is. Daarentegen wordt de vraag met *heel goed* beantwoord door 4 personen en *onvoldoende* door 6. 18 personen vinden dat het *goed* is terwijl 13 personen het beoordelen als *voldoende*.

'Het hangt ook af van hun karakter.' **IT**

'Ze kunnen het, maar moeten goed worden opgeleid om zich duidelijk te kunnen uitdrukken.' **IE**

A3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zichzelf en hun competenties professioneel beschrijven voor werkgevers?

Ook wanneer het gaat om beschrijvende capaciteiten vindt de meerderheid van VET-personeel (25) dat dit slechts *bevredigend* is. Acht personen hebben een *heel goed* beeld en 12 personen een *goed* beeld. Daarnaast waarderen 15 personen de vraag met *voldoende* en één persoon zelfs met *onvoldoende*.

'De meesten van hen hebben er problemen mee omdat ze zich vaak niet bewust zijn van hun competenties of deze niet weten te beschrijven.' **ES**

'In de meeste gevallen is het een kwestie van verbale vaardigheden. Het is zeker ook een kwestie van de opleidingsachtergrond.' **AT**

A4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een duidelijk beeld van de taken/kennis, vaardigheden, competenties die de functie vereist?

Er is geen duidelijke trend zichtbaar bij het evalueren van deze vraag en het totaalresultaat is erg inconsistent. *Heel goed* is aangevinkt door 16, *goed* door 12, *bevredigend* en *voldoende* ieder door 14 en *onvoldoende* door vijf personen.

'Jonge VET-studenten beschikken over veel vaardigheden, maar ze zijn zich niet bewust van hun verborgen competenties - tenminste zijn ze niet gewend om ze te beschrijven' **FI**

'Het hangt sterk af van het vereiste vaardigheidsniveau.' **BE**

3.2.1.2. Land specifieke resultaten

A1. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aanpassen aan de vereisten/het profiel van de baan?

In **Oostenrijk** heeft de doelgroep volgens de antwoorden van de werknemers moeilijkheden om zich aan te passen aan de eisen/het profiel van de functie, aangezien vijf op de tien personen deze vraag slechts als *voldoende* beoordelen. Daarentegen waarderen twee medewerkers de vraag met *goed* en drie met *bevredigend*.

In **België** benaderen de mensen deze vraag op een positievere manier, aangezien 10 op de 10 mensen denken dat de doelgroep zich kan aanpassen op een *goede* manier.

De vertegenwoordigers van VET-personeel in **Finland** geloven dat stagiairs/nieuwe werknemers zich *redelijk goed* (8 personen) of *bevredigend* (2) aanpassen aan de functie. Het meeste VET-personeel zegt dat cursisten/nieuwe werknemers een vrij duidelijk begrip hebben van de voor het beroep vereiste taken en kennis.

100% van het personeel in **Ierland** is het ermee eens dat de doelgroep zich *heel goed* kan aanpassen.

In **Italië** is de gemeenschappelijke visie dat cursisten/nieuwe werknemers zich *gemakkelijk* aanpassen aan de vereisten/het profiel van de nieuwe functie, in feite zijn zes deelnemers het *zeer eens* hierover, twee zijn *bevredigd* en twee zeggen dat deze vaardigheid *voldoende* is. Een ondervraagde zegt dat het moeilijk te beoordelen is omdat ze VET-docenten zijn en alleen de mogelijkheid hebben om studenten te beoordelen in de omgeving van het klaslokaal.

Het aanpassen aan het functieprofiel lijkt niet zo goed te gaan in **Spanje**, aangezien vier personen dit als *bevredigend* beoordelen, vier als *voldoende* en twee personen zelfs als *onvoldoende*.

A2. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers de unieke verkoopargumenten (USP) van zichzelf identificeren? Kunnen zij zich onderscheiden van anderen om te overtuigen?

Deze vraag wordt in **Oostenrijk** beoordeeld als *onvoldoende* door 60 procent van de respondenten en nog eens 20 procent beoordeelt de vraag als *voldoende*. Uit ervaring blijkt dat dit een belangrijke uitdaging is bij het werken met de doelgroep, omdat ze niet gewend zijn om zich van anderen te onderscheiden wanneer het werk betreft. Het is voor sommigen van hen misschien gemakkelijker, omdat twee medewerkers deze kwestie als *bevredigend* hebben beoordeeld.

In **België** is deze vraag beantwoord met *bevredigend* door zes werknemers, en met *goed* door vier.

Aan de andere kant variëren in **Finland** de antwoorden op de vraag over de unieke verkoopargumenten van de stagiairs en hun capaciteiten om hun competenties te beschrijven van *bevredigend* tot *goed*. Acht van de VET-medewerkers zeggen dat er een groot verschil bestaat tussen de stagiairs. Ze hebben problemen om over hun unieke verkoopargumenten te vertellen en hun professionele vaardigheden naar buiten te brengen.

Het **Ierse** beeld is positiever, want vier personen in **Ierland** beoordelen deze vraag met *heel goed*, zes personen met *goed* en één persoon met *voldoende*.

Italiaanse VET-docenten beschouwen als *tamelijk goed* (zes personen antwoordden tussen goed en bevredigend, terwijl vier personen de vraag met *voldoende* beantwoorden) het vermogen van leerlingen om zich van andere werknemers te onderscheiden.

Zich onderscheiden van anderen werkt *voldoende* voor vier en *bevredigend* voor drie respondenten uit **Spanje**. Drie personen hebben een behoorlijk *goede* indruk hierover.

A3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zichzelf en hun competenties professioneel beschrijven in aanwezigheid van werkgevers?

Zes van de tien personen in **Oostenrijk** beschouwen dit als *bevredigend*, twee als *voldoende* en één persoon als *onvoldoende*. Eén persoon beoordeelt de prestatie echter met *goed*, maar realistisch gezien is het moeilijk voor de doelgroep om zichzelf en hun competenties professioneel te presenteren zonder enige constante professionele training.

In **België** hebben de ondervraagden een iets positiever beeld, want zes personen antwoorden met *goed* en vier personen met *voldoende*.

Vergelijkbare resultaten kunnen worden bereikt in **Finland** waar 40 procent van mening is dat hun vaardigheden op een *goede* manier worden beschreven. 30 procent is van mening dat dit *bevredigend* wordt gedaan en nog eens 30 procent denkt dat dit *voldoende* is.

In **Ierland** heeft 80 procent een *heel goede* indruk over deze vraag, hoewel één persoon de vraag als *goed* beoordeelt en twee personen als *bevredigend*.

In **Italië** vinken zes personen voor het vermogen van stagiairs/nieuwe medewerkers om zichzelf professioneel te presenteren aan de werkgever *bevredigend* aan. Voor nog eens vier personen kan de vraag worden beantwoord met *voldoende*.

Spanje volgt deze tendens, aangezien zes personen deze vraag ook als *voldoende* beoordelen en vier anderen met *bevredigend*.

A4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een duidelijk beeld van de taken/kennis, vaardigheden, competenties die de functie vereist?

Volgens de ervaring van de **Oostenrijkse** werknemers wordt op deze vraag opnieuw behoorlijk negatief geantwoord, want drie personen denken dat de doelgroepen *voldoende* inzicht hebben in de eisen van de functie en vijf personen waarderen de vraag zelfs als *onvoldoende*. Wat interessant is, is het feit dat er betere scores zijn voor de doelgroep van mensen tewerkgesteld op het platteland, want er is een *goede* en een *bevredigende* beoordeling in deze categorie.

Opnieuw heeft **België** deze vraag positiever beoordeeld, want het is *heel goed* volgens zeven personen en *goed* volgens drie personen.

Zes van de VET-medewerkers in **Finland** merken op dat met name jonge stagiairs/pas afgestudeerden waarschijnlijk nog geen duidelijk beeld hebben over hun vaardigheden, competenties en kennis. Soms beschikken jonge VET-studenten over veel vaardigheden maar zijn ze zich niet bewust van hun verborgen competenties - tenminste zijn ze niet gewend om die te beschrijven. Het is eenvoudiger voor diegenen die reeds werkervaring hebben en misschien zichzelf ook beter begrijpen. De hogere leeftijd en voorgaande werkervaring van de leerling helpengewoonlijk, in die zin dat de nieuwe medewerker zijn of haar vaardigheden kan identificeren en in het algemeen ook meer inzicht heeft in het arbeidsleven in het algemeen. Hoe jonger de leerling is, des te minder hij of zijde vereisten van een bepaald beroep wellicht zal kunnen begrijpen. Gewoonlijk zijn meer volwassen leerlingen zich meer bewust van hun competenties.

Het **Ierse** personeel heeft een heel positieve houding tot deze vraag en daarom evalueren negen personen de vraag als *heel goed*, één als *goed* en nog iemand als *bevredigend*.

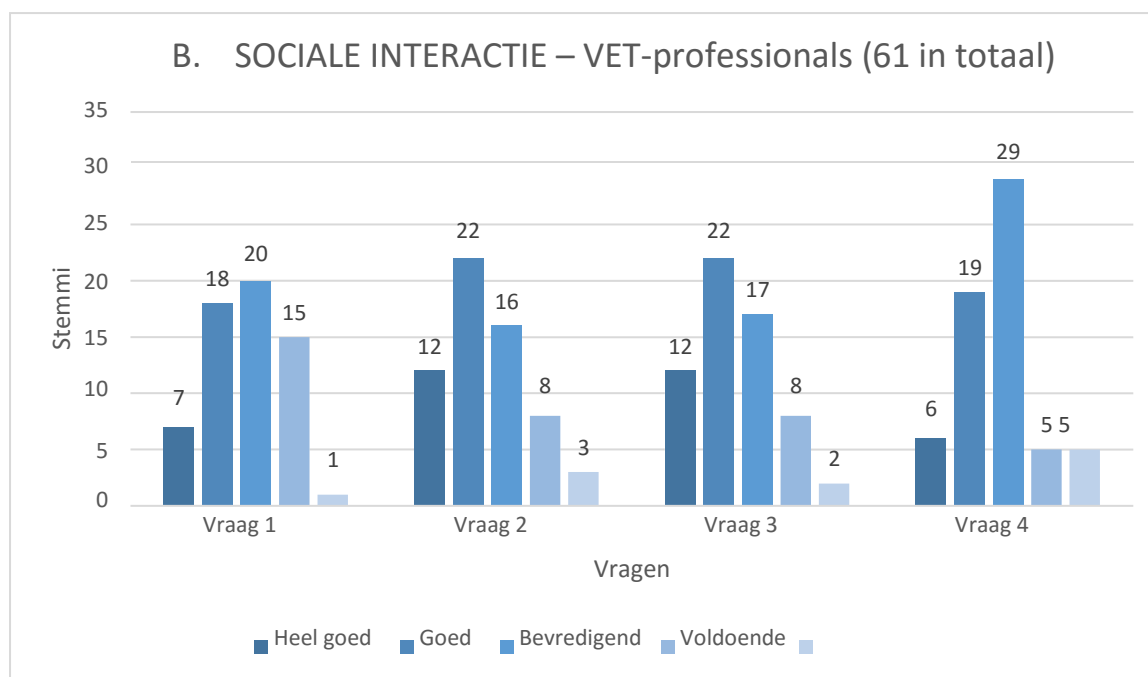
Daarentegen wordt het begrijpen van de taken, vaardigheden en kennis die nodig zijn voor hun beroep door zes van de tien mensen in **Italië** beoordeeld als *bevredigend*. Vier respondenten achten de vaardigheden *voldoende*.

Dit wordt ook bevestigd door **Spanje**, waar 70 procent gelooft dat dit slechts in *voldoende* mate is. Maar voor 20 procent is het *bevredigend*, terwijl het voor 10 procent *goed* is.

3.2.2. Sociale Interactie

3.2.2.1. Het Europese Perspectief

De tweede categorie geeft de volgende globale resultaten van het partnerschap weer:



B1. Nemen de leerlingen/cursisten/nieuwe medewerkers initiatief?

Zeven VET-medewerkers beantwoorden deze vraag met *heel goed*, maar één persoon met *niet voldoende*. 53 ondervraagden evalueren de vraag van *goed* (18) tot *voldoende* (15), terwijl het grootste aantal (20) zich op een *bevredigend* niveau bevindt. In de meeste gevallen hangt het af van het verrichtte werk.

'Initiatief nemen hangt ook af van de sociale opleidingsachtergrond.' **AT**

'Soms vermijden jongeren om dat te doen omdat ze bang zijn dat ze iets verkeerd doen.' **BE**

B2. Lijken leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers ruimdenkend te zijn en bereid om te verbeteren?

De meerderheid heeft duidelijk een behoorlijk positief beeld, want 12 personen antwoorden met *heel goed*, 22 met *goed* en 16 met *bevredigend*. Acht personen vinden echter dat het maar *voldoende* is en drie personen geloven zelfs dat het *onvoldoende* is.

'Veel van hen streven naar zelfontplooiing.' **FI**

'Voornamelijk tieners zijn bereid om te verbeteren als ze een zin zien in wat ze doen.' **AT**

B3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers stipt en bereid om pauzetijden en werktijden te respecteren?

Het respecteren van pauze- en werktijden werkt in heel Europa prima voor de doelgroep, want dit wordt beoordeeld als *goed* door 22 ondervraagde personen en *heel goed* door 12. Er is nog steeds verbetering nodig want 17 personen stemmen *bevredigend* en 8 *voldoende*. Een minderheid van twee personen beoordeelt deze vraag met *onvoldoende*.

‘Het gebruik van smartphones kan een probleem zijn bij het respecteren van pauzetijden.’ IE

‘’s Ochtends te laat opstaan maakt het soms niet mogelijk om punctueel te zijn.’ AT

B4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om samen te werken en om te gaan met feedback/kritiek?

Het omgaan met feedback en kritiek lijkt een probleem voor jongeren in heel Europa, want meer dan 50 procent van de ondervraagde medewerkers heeft een negatief beeld over deze vraag. Het is *bevredigend* voor 29 personen, *voldoende* voor vijf en *onvoldoende* voor twee personen. Daarentegen vinden 19 personen dat de doelgroep dit op een *goede* en zes mensen op een *heel goede* manier doet.

‘Voor ons Finnen is het geven en ontvangen van feedback niet noodzakelijkerwijs zo kenmerkend en makkelijk.’ FI

‘Hoe stagiairs omgaan met feedback verschilt - bepaalden werken goed samen en gaan goed om met feedback, maar voor andere stagiairs is het moeilijk.’ FI

3.2.2.2. Land specifieke resultaten

B1. Nemen de leerlingen/stagiairs/nieuwe medewerkers initiatief?

Het **Oostenrijkse** resultaat laat zien dat het nemen van initiatief in de meeste gevallen *bevredigend* is, want zes op de tien VET-medewerkers hebben die beoordeling aangevinkt. Eén respondent beschouwt dit als *onvoldoende*, terwijl drie personen het *bevredigend* beschouwen. Inderdaad, ervaring wijst uit dat slechts een minderheid bereid is om van begin af aan initiatief te nemen omdat zij er niet erg gewend zijn wanneer het om het professionele leven gaat.

In tegenstelling tot de Oostenrijkse beoordelingen evalueren de ondervraagden van **België** deze vraag als *goed* (vijf) of *bevredigend* (vijf).

De helft van het personeel in **Finland** antwoordt dat de leerlingen *goed* of *heel goed* initiatief nemen. De andere helft van de respondenten antwoordt dat de leerlingen *bevredigend* of *voldoende* initiatief nemen.

Het nemen van initiatief wordt heel positief beoordeeld in **Ierland** waar vier personen deze vraag met *heel goed* beantwoorden en zeven personen met *goed*.

Dit onderwerp wordt als *zeer positief* beoordeeld in **Italië** (de meest positieve in de hele focusgroep), aangezien acht op de tien ondervraagden vertelden dat nieuwe werknemers/stagiairs/leerlingen initiatief nemen. Slechts twee respondenten gaven aan dat zij over *voldoende* vaardigheden beschikken om initiatief te nemen.

Aan de andere kant beschouwt in **Spanje** 50 procent het nemen van initiatief als *bevredigend* en de

andere helfft als *voldoende*.

B2. Lijken leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers ruimdenkend en bereid om te verbeteren?

In **Oostenrijk** wordt deze vraag gewaardeerd als *bevredigend* door zeven VET-medewerkers. Anderzijds beoordeelt één persoon deze vraag met *heel goed*, nog iemand met *goed* en een derde persoon met *voldoende*. Eerlijk gezegd wordt de bereidheid tot verbetering groter wanneer de doelgroep de zin inziet van wat ze aan het doen zijn en wanneer ze voortdurend positieve feedback ontvangen over hoe ze het doen.

In **België** wordt de bereidheid tot verbetering door zeven personen beoordeeld met *goed* en door nog drie personen met *bevredigend*.

Het VET-personeel in **Finland** heeft verschillende opvattingen over hoe stagiairs initiatief nemen en hoe ruimdenkend en bereid ze zijn tot verbetering. De antwoorden variëren tussen *bevredigend* en *heel goed*.

Zeven van de 11 personen van het **Ierse** personeel beoordeelt deze vraag met *heel goed* en vier anderen met *goed*.

VET-docenten in **Italië** zijn ook blij met de ruimdenkendheid van de leerlingen/stagiairs en hun wens om hun vaardigheden te verbeteren, aangezien opnieuw acht respondenten deze vraag met een hoog score beoordeelden en zes antwoorden tussen *heel goed* en *goed* varieerden.

In **Spanje** daarentegen beoordelen vier respondenten deze vraag als *voldoende* en drie personen zelfs met *onvoldoende*. Anderzijds, geven twee personen de evaluatie *goed* en één persoon zelfs *heel goed*.

B3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers stipt en bereid om pauzetijden en werktijden te respecteren?

Het respecteren van werktijden en pauzes is geen groot probleem voor de leerlingen in **Oostenrijk**. Dit wordt ook bevestigd door de werknemers in de VET-sector, waar twee de vraag beoordelen als *heel goed*, zeven als *goed* en één als *bevredigend*.

België geeft een soortgelijk resultaat, omdat het respecteren van pauze- en werktijden voor zes respondenten *goed* en voor vier ondervraagden *bevredigend* werkt.

Iedereen in de focusgroep van het VET-personeel in **Finland** gelooft dat stagiairs punctueel en bereid zijn om pauzetijden en werktijden te respecteren.

In **Ierland** denken acht medewerkers dat de bereidheid om werktijden en pauzetijden te respecteren als *heel goed* kan worden beoordeeld of als *goed*, zoals beoordeeld werd door drie personen.

In **Italië** worden stiptheid en respect voor pauzes en werktijden beschouwd als een verworven vaardigheid door acht personen - twee personen vermelden *heel goed* en drie *goed*.

In Spanje worden de prestaties van de doelgroep echter maar gewaardeerd als *voldoende* door zes ondervraagden. *Onvoldoende* en *voldoende* werden elk door twee personen aangevinkt.

B4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om samen te werken en om te gaan met feedback/kritiek?

Het omgaan met kritiek is een grote uitdaging voor de **Oostenrijkse** doelgroep, omdat het voor hen moeilijk is om het verschil te maken tussen kritiek op persoonlijk en professioneel niveau. Zeven medewerkers beschouwen de samenwerkingen het vermogen om het hoofd te bieden aan kritiek van de doelgroep slechts als *bevredigend* en twee personen evalueren het zelfs als *voldoende*. Daarentegen is er minstens één persoon die denkt dat de doelgroep op een *goede* manier presteert.

In **België** wordt deze vraag als *goed* en *bevredigend* beoordeeld door elk vijf personen.

Het VET-personeel in **Finland** vindt dat leerlingen *bevredigend* of *goed* samenwerken en omgaan met feedback.

Het **Ierse** personeel heeft een zeer positief oordeel over het vermogen van de doelgroepen om feedback te ontvangen en verwerken, zes personen vinden het immers *heel goed*, vier *goed* en één persoon vindt het *bevredigend*.

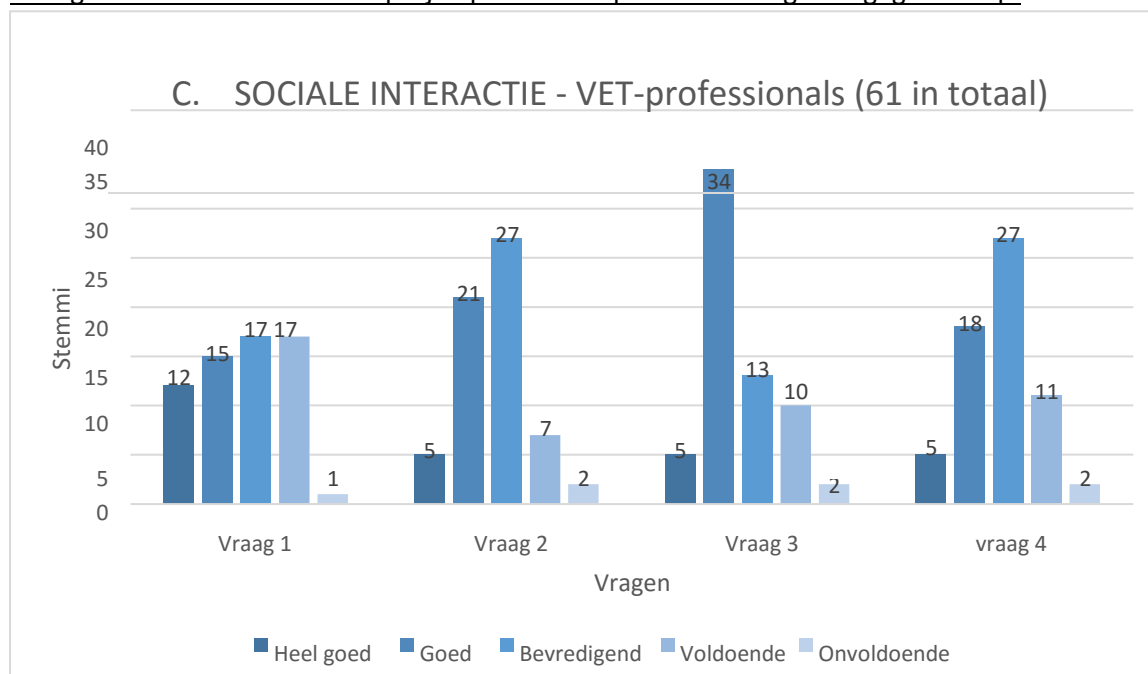
In **Italië** werd het vermogen van stagiairs/nieuwe werknemers om samen te werken en met feedback/kritiek om te gaan als *goed* beoordeeld door vier personen en als *bevredigend* door zes personen. Dus wordt in het algemeen geoordeeld dat nieuwe werknemers voldoende vaardig zijn op dit gebied en kritiek op een positieve wijze wordt gebruikt, een deelnemer vertelde echter dat het afhangt van de leeftijd van de nieuwe medewerker/stagiair en een andere zei dat het volgens hem grotendeels afhangt van de houding, de vaardigheden met betrekking tot het stageonderwerp en de basisvaardigheden van de betrokkene.

Spanjes evaluatie laat een negatievere trend zien, aangezien twee personen de vraag als *onvoldoende* beoordelen, drie als *voldoende* en vier als *bevredigend*. Het omgaan met feedback en kritiek wordt minstens door één persoon als *goed* beschouwd.

3.2.3. Zelfbeeld

3.2.3.1. Het Europese Perspectief

De algemene evaluatie van het projectpartnerschap levert de volgende gegevens op:



C1. Stellen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers vragen wanneer zij twijfelen? Zijn ze bang om hun onzekerheid toe te geven?

Eén persoon denkt dat dit *onvoldoende* is. De andere 60 ondervraagden zijn erg inconsistent over deze kwestie. 12 personen oordelen met *heel goed* en 15 met *goed*. *Bevredigend* en *voldoende* zijn elk door 17 personen aangevinkt.

‘Vragen stellen werkt prima maar het toegeven van onzekerheid niet, omdat sommigen vrezen voor gezichtsverlies in de aanwezigheid van anderen.’ AT

‘Het is beter om iets twee keer te vragen vooraleer iets verkeerd te doen.’ IT

C2. Lijken de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich bewust te zijn van hun eigen sterke en zwakke punten?

Er kan een duidelijke trend worden waargenomen in de evaluatie van deze vraag, want 21 personen denken dat het *goed* is en 27 personen dat het *bevredigend* is. Voor 2 is het *onvoldoende* en voor zeven VET-medewerkers slechts *voldoende*. Vijf van hen hadden een *heel goede* indruk over deze vraag.

‘In Finland is het gebruikelijker om eigen vaardigheden te onderschatten, maar het omgekeerde gebeurt ook. Het is een beetje verdacht als iemand suggereert dat hij of zij meester is in alles, vooral in het begin.’ FI

‘Het bepalen van sterke en zwakke punten en het vinden van voorbeelden daarvan is altijd een uitdaging, zeker wat betreft de sterke punten.’ AT

C3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers duidelijk uitdrukken wat ze wel en niet leuk vinden aan de taken en het beroep?

Meer dan 50 procent (34) denkt dat dit *goed* wordt gedaan en vijf personen denken zelfs dat dit *heel goed* wordt gedaan. Drie personen beoordelen deze vraag met *onvoldoende*. Voor tien personen is het echter *bevredigend* en voor 13 *voldoende*.

‘Ze zeggen wat ze denken over veel zaken die hun job aangaan.’ FI

‘De meerderheid is niet in staat om dat te doen.’ ES

C4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten?

Het realistisch inschatten van de eigen mogelijkheden is *bevredigend* voor 27 ondervraagden en *goed* voor nog eens 18. Het is *voldoende* voor 11, maar *onvoldoende* voor 2 personen. Voor 3 personen is het zelfs *heel goed*.

‘Sommige van hen overschatten zichzelf, wat een probleem kan zijn op het werk.’ ES

‘Ze kunnen dit prima doen, maar hebben voortdurend ondersteuning nodig om het te doen.’ IE

3.2.3.2. Land specifieke resultaten

C1. Stellen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers vragen wanneer zij twijfelen? Zijn ze bang om hun onzekerheid toe te geven?

Oostenrijk constateerde dat het toegeven van onzekerheid ook een uitdaging lijkt te zijn voor de

doelgroep. Drie van de tien medewerkers denkt dat dit maar *bevredigend* is en zes anderen

beschouwen dit zelfs als *voldoende*. Eén respondent beoordeelt dit als *onvoldoende*. Volgens de ervaring van het VET-personeel is de doelgroep in feite bang om gezichtsverlies te lijden als onzekerheid wordt toegegeven of vragen gesteld worden wanneer zij twijfelen. Dit geldt voor de grote meerderheid.

De prestatie van de doelgroepen lijkt beter te zijn in **België**, waar het met *goed* wordt gewaardeerd door vier en *bevredigend* door zes personen.

De meeste VET-medewerkers in **Finland** - zeven personen - denken dat stagiairs *goed* of *heel goed* vragen stellen wanneer ze twijfelen. Slechts drie van hen denken dat stagiairs *bevredigend* of *voldoende* vragen stellen wanneer ze twijfelen. Ze zeggen ook dat er altijd enkele stagiairs zijn die onzeker van zichzelf zijn en te verlegen om vragen te stellen. Ze zouden ook hun vaardigheden kunnen onderschatten. De meeste stagiairs stellen vragen omdat ze beter willen worden en nieuwe vaardigheden en talenten willen aanleren.

In **Ierland** geeft zes van de 11 mensen een *heel goede* feedback op deze vraag en vijf personen beoordelen de vraag als *goed*.

Vier **Italiaanse** VET-docenten/leraren zeggen dat nieuwe werknemers/stagiairs een *heel goed* vermogen tonen om onzekerheid toe te geven of vragen te stellen wanneer zij twijfelen. Daarentegen zeggen vijf deelnemers dat deze vaardigheid *bevredigend* is. Dit aspect lijkt daarom enigszins tegenstrijdig met wat bedrijfsvertegenwoordigers dachten.

In **Spanje** tenslotte, lijken de prestaties van de doelgroep betreffende dit onderwerp *voldoende* voor acht ondervraagden en *bevredigend* voor twee anderen.

C2. Lijken de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich bewust te zijn van hun eigen sterke en zwakke punten?

In **Oostenrijk** wordt deze kwestie beoordeeld als *bevredigend* door zes personen, terwijl twee een *goede* indruk hebben en twee anderen de zelfbewustheid van de doelgroep als *onvoldoende* beschouwen. In alle eerlijkheid, de gemiddelde persoon was niet erg goed opgeleid in het zich bewust zijn van de eigen sterke en zwakke punten en dit proces start grotendeels wanneer zij beginnen aan de VET-opleiding en zelfs dan vereist dit continue training.

60 procent van de respondenten in **België** gelooft dat deze vraag kan worden beantwoord met *bevredigend*, terwijl de rest de vraag evalueert als *goed*.

Daarenboven dachten de meest VET-medewerkers (zeven) in **Finland** dat stagiairs/nieuwe werknemers zich *bevredigend* bewust lijken te zijn van hun eigen sterke en zwakke punten. Slechts enkele van de respondenten dachten dat stagiairs behoorlijk *goed* op de hoogte waren van hun eigen sterke en zwakke punten. Velen schatten hun vaardigheden slechter in dan ze in werkelijkheid zijn. De stagiairs zouden ook nood kunnen hebben aan hulp om hun eigen sterke en zwakke punten uit te zoeken.

In **Ierland** wordt het bewust zijn van sterke en zwakke punten als *zeer goed* beschouwd door drie personen, als *goed* door zeven personen en als *bevredigend* door één persoon.

De stagiairs' van hun sterke en zwakke punten wordt in **Italië** als *goed* en *bevredigend* beoordeeld. Vijf personen zijn het er echter over eens dat het eerder *bevredigend* is.

In **Spanje** rapporteren vijf ondervraagden dat dit *voldoende* is. Drie anderen zijn het erover eens dat

het *bevredigend* is, terwijl één respondent het als *goed* beoordeelt en één persoon als *heel goed*.

C3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers duidelijk uitdrukken wat ze wel en niet leuk vinden aan de taken en het beroep?

Zeven van de tien personen uit de **Oostenrijkse** VET-sector beoordelen deze vraag met *goed*, één persoon met *heel goed* en een andere met *voldoende*. Hoewel het soms moeilijk lijkt om de leuke en niet-leuke dingen te benoemen, is het meestal haalbaar voor de doelgroep.

In **België** is het beeld consistenter omdat de antwoorden verdeeld zijn in twee helften en variëren tussen *goed* en *bevredegend*.

De meeste VET-medewerkers in **Finland** denken dat stagiairs deze dingen *goed* of *heel goed* kunnen beschrijven.

10 van de 11 personen in **Ierland** denken dat de uitdrukking die de doelgroep geeft aan wat leuk en niet leuk is, goed is... Daarnaast denkt één persoon dat dit *bevredegend* is.

In **Italië** is geen overeenstemming bereikt over het derde onderwerp van deze cluster, aangezien vijf respondenten aangaven dat stagiairs/leerlingen *duidelijk* verklaren wat ze leuk en niet leuk vinden aan hun taken en beroep, terwijl vier deelnemers vertelden dat deze vaardigheid *bevredegend* is en één persoon dit als *onvoldoende beoordeelde*.

Spanje heeft ook geen overeenstemming bereikt over deze kwestie, *heel goed* is immers aangevinkt door één, *goed* door twee en *voldoende* door vier personen. Drie mensen denken zelfs dat dit *onvoldoende* is.

C4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten?

Volgens de meningen van vijf medewerkers in **Oostenrijk**, is het realistisch inschatten van de eigen mogelijkheden van de doelgroep *bevredegend*. Twee van hen evalueerden de vraag met *goed*. Hier is ook een stedelijke-landelijke gradiënt, want één persoon van het stedelijke gebied heeft geantwoord met *voldoende* en twee met *onvoldoende*. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat er meer mogelijkheden bestaan in stedelijke gebieden, zodat het voor een stedelijke doelgroep moeilijk zou kunnen zijn om deze adequaat en snel uit te filteren.

Anderzijds geloven zeven van de tien respondenten in **België** dat dit *bevredegend* is en volgens drie andere mensen is het zelfs *goed*.

Zeven VET-medewerkers in Finland denken dat stagiairs hun eigen vermogens niet realistisch kunnen inschatten, slechts *voldoende* of *bevredegend*.

In **Ierland** lijkt het realistisch inschatten van de eigen vaardigheden *heel goed* te werken voor drie ondervraagden, *goed* voor vijf anderen en *bevredegend* voor nog eens drie andere correspondenten.

De meeste ondervraagden in **Italië** laten een midden-lage beoordeling zien van het vermogen van leerlingen/stagiairs om hun eigen capaciteiten realistisch in te schatten: behalve drie *goed* antwoorden waren vier *bevredegend* en drie *voldoende*. Eén deelnemer merkte opnieuw op dat veel afhangt van de houding, aan de stage gerelateerde vaardigheden en de basisvaardigheden van de betrokkene.

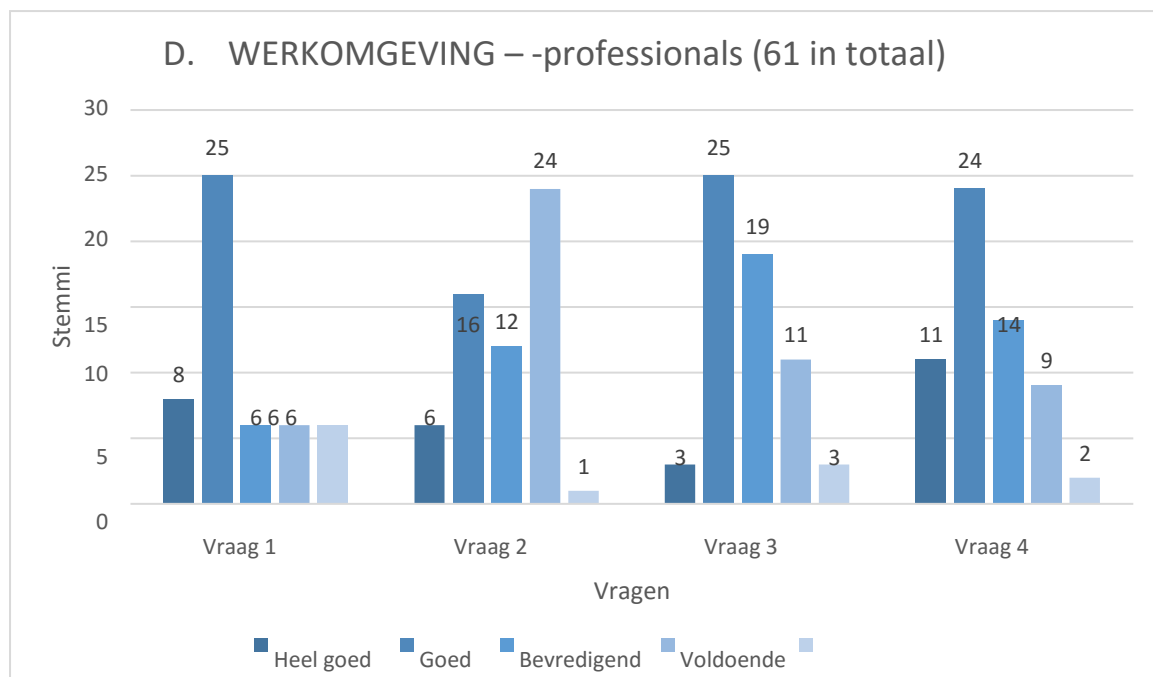
Het inschatten van de eigen mogelijkheden lijkt ook een uitdaging te zijn voor de **Spaanse** doelgroep, aangezien deze als *voldoende* door vier en *bevredegend* door vier andere personen gewaardeerd is.

Slechts twee respondenten denken dat het *goed* is.

3.2.4. Werkomgeving

3.2.4.1. Het Europese Perspectief

Door de globale resultaten van de projectpartners te evalueren, is het volgende duidelijk:



D1. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om met de eisen van de fysieke omgeving (hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie) om te gaan?

Volgens de meeste geïnterviewden in heel Europa, 25 ondervraagden, kan de doelgroep op een *goede* wijze omgaan met de fysieke eisen. Acht beschouwen het zelfs als *heel goed*. Daarentegen geloven zes personen dat dit *bevredigend* is, terwijl zes anderen denken dat het *voldoende* is en nog eens zes denken dat het *onvoldoende* is.

‘Soms zijn de ouders meer bezorgd over de eisen dan hun kinderen.’ AT

‘Het omgaan met de fysieke eisen op het werk gaat meestal prima.’ IT

D2. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een realistisch beeld van de eisen van de werkplaats?

Deze vraag wordt behoorlijk negatief beoordeeld door één groep van respondenten. 24 personen beantwoorden de vraag met *voldoende* en één persoon met *onvoldoende*. Anderzijds antwoorden 16 personen *goed*, 12 *bevredigend* en zes zelfs *heel goed*.

‘Ze kennen de eisen van de werkplaats, maar er zijn vaak ook misdragingen in hun eigenlijke routines (mobiele telefoons, uurroosters, toewijding aan het werk).’ FI

‘Veel van hen hebben dit niet, omdat ze oftewel geen interesse hebben oftewel niet erg goed geïnformeerd zijn.’ ES

D3. Erkennen en passen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aan de waarden van de onderneming aan?

Zich aanpassen aan de waarden van de ondernemingen lijkt goed te werken voor de doelgroep want 25 respondenten vinken *goed* aan bij deze vraag, 19 *bevredigend* en drie *heel goed*. Er lijkt echter verbetering mogelijk voor 11 personen die *voldoende* hebben aangevinkt en drie die *onvoldoende* aanvinken.

‘Het kan moeilijk zijn om de waarden van de ondernemingen te leren kennen.’ FI

‘Het aanpassen aan de waarden van de onderneming hangt af van de waarden van de persoon in kwestie en in hoeverre deze twee overeenkomen.’ FI

D4. Gaan de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers op een juiste en goede manier met klanten om?

Meer dan 50 procent is het erover eens dat de interactie met klanten op een *heel goede* - 11 - of *goede* -24 -manier gebeurt. 14 ondervraagden beschouwen dit *voldoende*. Het is slechts *bevredigend* voor negen en *onvoldoende* voor drie personen.

‘Zodra mensen niet meer verlegen zijn, verloopt de interactie met klanten vrij goed. Het is echter belangrijk dat dit praktisch getraind wordt en dat er een goede en open communicatie is met bedrijven waar stage wordt gelopen.’ AT

‘Vaardigheden op het gebied van klantenservice zijn niet zo natuurlijk voor iedereen, maar iedereen kan die verbeteren naarmate hij/zij meer ervaring en zelfvertrouwen opdoet.’ FI

3.2.4.2. Land specifieke resultaten

D1. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om met de eisen van de fysieke omgeving (hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie) om te gaan?

Volgens zeven respondenten van de VET-sector, lijkt het vermogen van de **Oostenrijkse** doelgroepen om met de fysieke omgeving om te gaan *goed*. Eén persoon beschouwt het als *heel goed*, terwijl twee personen het als *bevredigend* beoordelen.

In **België** zijn er soortgelijke resultaten want zes personen beantwoorden deze vraag met *goed*, vijf met *bevredigend* en één met *voldoende*.

Ook in **Finland** antwoorden de meeste deelnemers (acht) dat stagiairs/nieuwe werknemers *goed* of *heel goed* omgaan met de eisen van de fysieke omgeving. Meestal begrijpen ze de vereisten - ze kennen hun taken.

In **Ierland** beoordelen zes personen deze vraag met *heel goed*, vier met *goed* en één persoon met *bevredigend*.

Naar de mening van de VET-docenten/trainers in **Italië** zijn acht van de tien stagiairs/nieuwe werknemers *over het algemeen in staat* om met de behoeften van de fysieke omgeving om te gaan. Het is verrassend dat twee docenten deze vaardigheid als *onvoldoende* beschouwen, maar zij geven er de voorkeur aan om geen commentaar te geven op hun beoordeling.

In **Spanje** is het omgaan met de behoeften van de fysieke omgeving door de meeste respondenten als heel slecht beoordeeld. Vier zeggen dat het *onvoldoende* is, vijf dat het *voldoende* is en slechts één persoon vindt dat het *bevredigend* is.

D2. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een realistisch beeld van de eisen van de werkplaats?

In **Oostenrijk** is de beoordeling over een realistisch beeld van de eisen van de werkplek slechts *voldoende* voor zeven medewerkers. In de meeste gevallen is het is waar dat de indrukken niet overeenkomen met de werkelijkheid. Dit hangt echter ook af van de werkzaamheden die worden uitgevoerd, en daarom is deze vraag met *goed* beoordeeld door één respondent.

Voor 20 procent van de respondenten in **België** is deze vraag slechts te beoordelen als *voldoende*, terwijl nog eens 20 procent dit als *bevredigend* beoordeelt, en de meerderheid als *goed*.

De helft van de deelnemers in **Finland** denkt dat stagiairs/nieuwe werknemers een realistisch beeld hebben van de vereisten van de omgeving. De andere helft van de deelnemers schreef dat stagiairs/nieuwe werknemers *bevredigend* of *voldoende* begrip hebben van de vereisen van de werkplaats.

In **Ierland** beoordelen zes personen deze vraag met *heel goed*, vier met *goed* en één persoon met *bevredigend*.

In **Italië** werd een realistisch beeld over de vereisten van de werkplek van stagiairs/nieuwe werknemers tamelijk negatief beoordeeld (de meest negatieve in de hele focusgroep). In feite evalueerden acht personen deze vaardigheid als *voldoende*, terwijl twee docenten niet wilden antwoorden. In het algemeen lijkt dit antwoord zelfs negatiever te zijn dan het antwoord dat door bedrijfsvertegenwoordigers werd gegeven.

Spanje volgt deze trend omdat het volgens zes personen *voldoende* is en volgens één persoon *onvoldoende*. De ander drie rapporteren dat het *bevredigend* is.

D3. Erkennen en passen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aan de waarden van de onderneming aan?

In **Oostenrijk** wordt dit onderwerp redelijk positief beoordeeld, en volgens de ervaring van zeven VET-medewerkers erkent en past de doelgroep zich op een goede manier aan de waarden van de onderneming aan. Drie van de respondenten antwoorden dat dit *bevredigend* is. Volgens de beoordeling op deze vraag kan de doelgroep in **België** de waarden van de onderneming erkennen en zich redelijk goed aanpassen, zeven personen stemden immers *goed* en drie *bevredigend*.

De helft van het **Finse** VET-personeel antwoordt dat stagiairs/nieuwe werknemers zich *goed* aanpassen aan de waarden van de onderneming. De andere helft gelooft dat stagiairs/nieuwe werknemers zich *bevredigend* of *voldoende* aanpassen aan de waarden van de onderneming.

Zes ondervraagden in **Ierland** evalueren deze vraag met *goed*, terwijl drie personen dit met *heel goed*

doen en twee met bevredigend.

Volgens VET-trainers, die betrokken zijn bij de **Italiaanse** focusgroep, kunnen nieuwe werknemers en stagiairs de waarden van het bedrijf erkennen en zich daaraan aanpassen, hoewel de meeste respondenten *bevredigend* aanduiden en vier van hen deze vaardigheid als *voldoende* beschouwen.

Spanje heeft vergelijkbare resultaten want voor vijf personen is dit *voldoende* en voor drie *bevredigend*. Anderzijds zegt 20 procent dat het *onvoldoende* is.

D4. Gaan de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers op een juist en goede manier met klanten om?

Het omgaan met klanten wordt door de **Oostenrijkse** doelgroep beoordeeld als *goed* door 90 procent van de werknemers en zelfs als *heel goed* door 10 procent. In feite is positieve interactie vrij eenvoudig voor de doelgroep, omdat ze eraan gewend zijn, waarschijnlijk door de sociale media en/of door hun eigen zelfvertrouwen.

België laat bijna dezelfde resultaten zien, want 70 procent gelooft dat dit *goed* wordt gedaan en volgens de overige 30 procent is het *bevredigend*.

In **Finland** denkt de meerderheid van het VET-personeel dat stagiairs/nieuwe werknemers *goed* met klanten omgaan. De stagiairs hebben meestal goede manieren. Ze gedragen zich beleefd tegenover klanten/cliënten en collega's. Slechts enkele van de deelnemers antwoordden dat stagiairs/nieuwe werknemers *bevredigend* of *voldoende* met klanten omgaan.

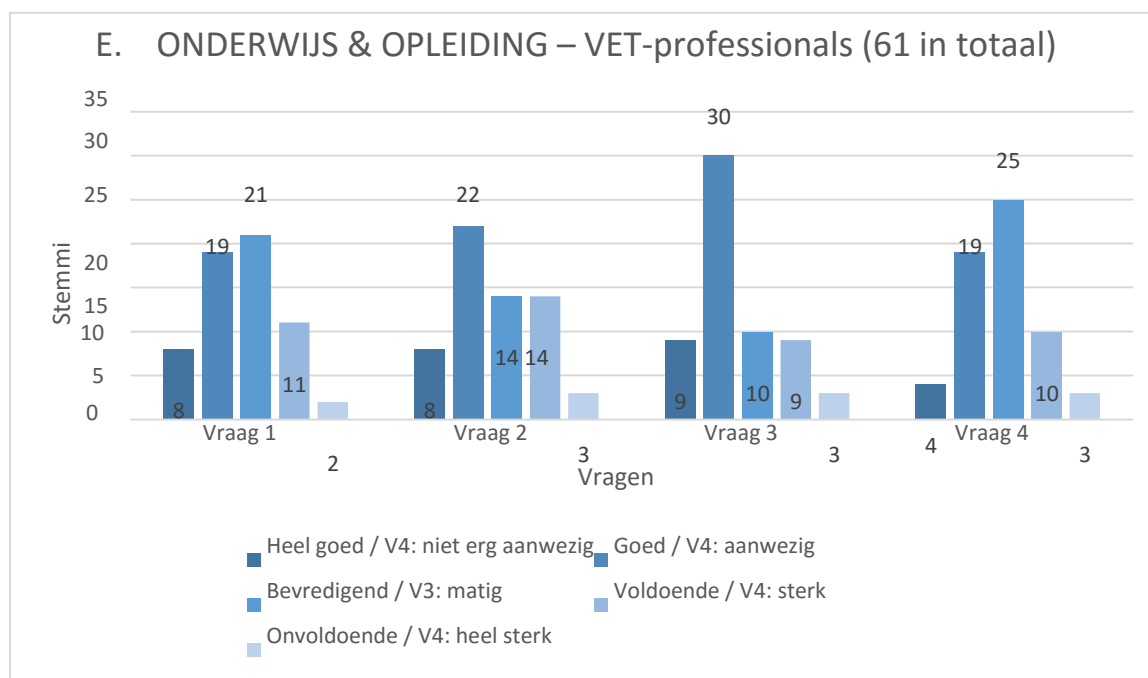
Het meeste personeel uit **Ierland** -negen mensen- gelooft dat de doelgroep *heel goed kan interageren* en twee personen oordelen met *goed*.

Ook in **Italië** werd de geschiktheid van de interactie met klanten door de meeste deelnemers beoordeeld als een *bevredigende* vaardigheid. Eén persoon wenst dit echter als *onvoldoende* te waarderen.

In **Spanje** daarentegen is deze vaardigheid *voldoende* voor vijf personen en zelfs *onvoldoende* voor twee anderen. Hij is echter *bevredigend* voor drie personen.

3.2.5. Onderwijs en Opleiding

3.2.5.1. Het Europese Perspectief



E1. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende taalvaardigheden om hun werk goed te doen? Dit omvat zowel mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden, afhankelijk van de werktaken.

Twee respondenten zeggen dat de taalvaardigheden *onvoldoende* zijn en slechts *voldoende* volgens elf personen. Daarentegen beoordelen 21 personen de taalvaardigheden als *bevredigend* en 19 als *goed*. Volgens acht ondervraagden zijn ze zelfs *heel goed*.

‘Stagiairs verschillen heel veel: sommigen hebben voldoende taalvaardigheden, sommigen heel goede, en bij sommigen ontbreken deze vaardigheden.’ FI

‘De mondelinge taalvaardigheden zijn meestal goed, maar de schriftelijke nooit. Er is altijd veel woordenschat te leren in bepaalde gebieden. Jongeren gebruiken ook een andere taal dan oudere mensen en soms kan dat tot misverstanden leiden.’ FI

E2. Bezitten en tonen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende digitale vaardigheden?

Op basis van de evaluatie van het onderzoek is deze vraag met *goed* beantwoord door 22 ondervraagden en met *heel goed* door acht. Ze zijn *bevredigend* en *voldoende*, volgens elk 14 personen en volgens drie personen zijn de digitale vaardigheden *onvoldoende*.

‘De digitale vaardigheden zijn goed als het bijvoorbeeld gaat om het gebruik van sociale media, maar er kunnen vaak hiaten voorkomen in digitale vaardigheden betreffende het gebruik van MS Office-tools of andere digitale systemen die onderdeel zijn van de werkomgeving.’ FI

‘Vaak worden digitale vaardigheden uitsluitend gericht op sociale media en gaming.’ IE

E3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers bereid om hun beroepsverboden kennis en vaardigheden te verbeteren?

39 respondenten beoordelen deze vraag met of *heel goed* -9 personen- of *goed* -30 personen. Anderzijds denken tien respondenten dat de bereidheid *bevredigend* is en volgens negen is het slechts *voldoende*. Drie personen hebben een nogal negatief beeld en beoordelen het daarom met *onvoldoende*.

‘De meesten van hen zijn bereid om hun professionele kennis en vaardigheden te verbeteren.’ FI

‘Soms belemmeren zij zichzelf maar de meesten van hen slagen uiteindelijk.’ BE

E4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers eventueel ontbrekende vaardigheden die hun prestaties belemmeren?

25 ondervraagden beschouwen dat de ontbrekende vaardigheden *matig* aanwezig zijn, terwijl 19 personen denken dat ontbrekende vaardigheden *aanwezig* zijn. Vier mensen denken dat er *niet zoveel* ontbrekende vaardigheden zijn, maar volgens tien personen zijn ontbrekende vaardigheden *belemmerend* en volgens drie personen *zeer erg belemmerend*.

‘Het grootste hiaat bevindt zich in het initiatief.’ FI

‘Volgens mijn ervaring krijgen stagiairs in het geval van een beroepsopleiding van goed niveau, een adequate technische achtergrond, duidelijk verbeterd door de ervaring in het veld, maar goed genoeg als startpunt. De cursus moet vele uren technische en praktische voorbereiding voorzien d.m.v. oefeningen, simulaties, rollenspellen, aan cases werken, en daarvoor heb je ervaren docenten nodig actief in het specifieke vakgebied.’ IT

3.2.5.2. Land specifieke resultaten

E1. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende taalvaardigheden om hun werk goed te doen? Dit omvat zowel mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden, afhankelijk van de werktaken.

De helft van de **Oostenrijkse** respondenten hebben bij deze vraag *bevredigend* aangevinkt. In welke mate schriftelijke vaardigheden nodig zijn hangt af van de vereiste taken. Twee personen denken dat de taalvaardigheden *goed* zijn, twee anderen *voldoende* en één persoon denkt dat die *heel goed* zijn.

De meeste ondervraagden in **België**, zes van de tien personen, beschouwen dit als *goed* en vier als *bevredigend*.

In **Finland** zijn de taalvaardigheden volgens 50 procent van de respondenten *goed*, terwijl dat voor de andere 50 procent *bevredigend* is. Een paar van de respondenten vermeldde de stagiairs met een migratieachtergrond. Ze zouden problemen kunnen hebben met de taalvaardigheden.

Zeven van 11 ondervraagden in **Ierland** denken dat deze vraag gewaardeerd kan worden met *heel goed* en twee met *goed*. Twee anderen waarderen de vraag met *bevredigend*.

In **Italië** beantwoorden zes personen de vraag 'voldoende taalvaardigheden hebben om hun werk correct uit te voeren' tussen *goed* en *bevredigend*, terwijl vier personen het waarderen als een *voldoende* vaardigheid.

De beoordelingen in **Spanje** variëren van *goed* tot *onvoldoende*. *Heel goed* werd alleen door één persoon aangevinkt en *onvoldoende* door twee personen. De meerderheid besluit tot *bevredigend* -vier personen- of *voldoende* -drie personen.

E2. Bezitten en tonen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende digitale vaardigheden?

In **Oostenrijk** meldt 60 procent van het VET-personeel dat het bezitten en tonen van voldoende digitale vaardigheden *voldoende* is, terwijl 10 procent deze als *heel goed* en 10 procent als *bevredigend* rapporteert. 20 procent beschouwt ze als *goed*.

België leverde een resultaat dat daarmee in strijd is, want 80 procent denkt dat hun doelgroep over *goede* digitale vaardigheden beschikt en deze zijn ook *bevredigend* voor de overige 20 procent.

De meeste deelnemers in **Finland**, namelijk 70 procent, denken dat stagiairs over *goede* digitale vaardigheden beschikken. 30 procent duidt aan dat de digitale vaardigheden van stagiairs/nieuwe werknemers *bevredigend* zijn.

In **Ierland** zeggen vijf personen dat de deelnemers *heel goede* digitale vaardigheden hebben, vier zeggen dat deze *goed* zijn en twee personen beschouwen ze als *bevredigend*.

Volgens twee VET-docenten in **Italië**, ziet het demonstreren van digitale vaardigheden er *heel goed*, uit, terwijl zes mensen het *bevredigend* vinden. In het algemeen werd het als een gewaardeerde vaardigheid beoordeeld.

Digitale vaardigheden lijken een barrière te zijn in **Spanje**, want slechts één persoon denkt dat ze *goed* zijn. Anderzijds beschouwen zes mensen ze als *voldoende* en drie als *onvoldoende*.

E3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers bereid om hun beroepsverboden kennis en vaardigheden te verbeteren?

De **Oostenrijkse** antwoorden kunnen in twee groepen worden verdeeld: enerzijds waarderen vijf van de tien ondervraagden dit met *goed* en één met *bevredigend*, terwijl vier mensen andere ervaringen hebben en ze daarom met *voldoende* waarderen.

Daarentegen verklaart **België** dat negen ondervraagden deze vraag als *goed* beschouwen en slechts één persoon als *bevredigend*.

Bijna alle (acht) **Finse** VET-medewerkers antwoordden dat stagiairs/nieuwe medewerkers bereid zijn om hun beroep gebonden kennis en vaardigheden te verbeteren.

Behalve drie personen die het als *goed* waarderen, waardeert iedereen in **Ierland** deze vraag als *heel goed*.

Alle deelnemers in **Italië** zijn het eens over het feit dat nieuwe medewerkers/stagiairs bereid zijn om hun beroeps gebonden kennis en vaardigheden op een tamelijk *bevredigende* manier te verbeteren. In werkelijkheid antwoorden vier van hen *goed*, terwijl zes personen het als *bevredigend* beschouwen.

In vergelijking met Italië is de situatie in **Spanje** anders. Daar beschouwen vijf personen deze bereidheid als *voldoende* en drie personen als *onvoldoende*. Het is slechts *goed* en *bevredigend* volgens elk één persoon.

E4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers eventueel ontbrekende vaardigheden die hun prestaties belemmeren?

In **Oostenrijk** melden zes werknemers dat duidelijk ontbrekende vaardigheden *matig* zijn en één werknemer denkt dat er *niet zoveel* ontbrekende vaardigheden aanwezig zijn. Volgens drie anderen zijn

deze echter *zeer aanwezig*.

In **België** denken twee personen dat de ontbrekende vaardigheden *matig* zijn, terwijl acht personen denken dat ze *niet erg aanwezig* zijn.

De meeste **Finse** VET-medewerkers, namelijk acht personen, melden dat ontbrekende vaardigheden *aanwezig* of *zeer aanwezig* zijn.

Er zijn ook ontbrekende vaardigheden *aanwezig* in **Ierland** en daardoor werd de vraag beoordeeld als *sterk aanwezig* tot *aanwezig* door het merendeel van de geïnterviewde medewerkers.

Vier mensen in **Italië** zeggen dat dit hiaat *matig* is, vier deelnemers beschouwen deze vaardigheidslacune als *aanwezig* en twee personen beoordelen die als *zeer aanwezig*. Daaruit blijkt dat ontbrekende vaardigheden de prestaties van stagiairs/nieuwe werknemers kunnen belemmeren en volgens de VET-docenten ook dat dit gebrek moet worden verminderd voordat een stage plaatsvindt. Een deelnemer merkt trouwens op dat verschillende factoren de prestaties van een stagiair kunnen storen. Verder melden twee deelnemers dat stagiairs ontbrekende vaardigheden hebben.

Volgens vier respondenten in **Spanje** zijn ontbrekende vaardigheden *niet zo aanwezig* en één persoon denkt dat er bijna helemaal *geen ontbrekende vaardigheden* zijn. Drie personen zijn het er echter over eens dat deze *aanwezig* of *zeer aanwezig* zijn, zoals door twee personen werd verklaard.

3.2.6. Conclusie

De globale resultaten en ook de vergelijking van de land specifieke resultaten, geleverd door medewerkers actief in de VET-sector, blijken zeer interessant te zijn. De volgende aspecten zijn duidelijk:

➤ **Noord-Zuidkloof**

De evaluatie van de land specifieke vragenlijsten en de aanvullende opmerkingen hebben een interessant beeld geproduceerd dat niet van tevoren kon worden verwacht. Blijkbaar is er tussen Noord en Zuid een kloof in de opvattingen van de ondervraagde medewerkers in de VET-sector. Dit berust op het feit dat, hoe noordelijk men gaat, hoe positiever het beeld dat de instellingen van hun deelnemers hebben. Wat kunnen de mogelijke redenen hiervoor zijn?

Aan de ene kant dient er vermeld te worden dat de VET-instellingen binnen het projectpartnerschap verschillende achtergronden hebben of zich op verschillende gebieden richten. De verblijfsduur van de deelnemers in VET-instellingen alvorens zij voor het eerst op de arbeidsmarkt verschijnen, speelt waarschijnlijk ook een rol in het totaalbeeld per land.

Het is onwaarschijnlijk dat men uit deze observatie kan afleiden dat de VET-deskundigen in de zuidelijke landen -Oostenrijk met zijn geografische ligging in West-Europa- eenvoudigweg 'strikt' oordelen. Het is ook onwaarschijnlijk dat stagiairs in zuidelijke landen 'moeilijker' zijn dan in Ierland en Finland bijvoorbeeld.

Rekening houdend met de hierboven genoemde achtergronden kan men in het geval van Oostenrijk met zekerheid stellen dat de antwoorden ook afkomstig zijn van mensen tewerkgesteld in 'Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding verlengbare/deelkwalificatie werken.' Aangezien deze doelgroep moeilijker is voor trainers, draagt dit zeker bij aan een land specifiek beeld.

In het algemeen kan er met betrekking tot de Europese context worden gezegd dat de doelgroep in de laatste paar jaar in alle landen zodanig is veranderd dat die in het algemeen moeilijker is

geworden. Deze uitdagingen zijn aan de ene kant verergerd door intensievere sociale omgevingen, maar aan de andere kant ook door grotere opleidingslacunes wat betreft de algemene schoolkwalificaties verworven in het formele onderwijssysteem.

Bovendien lijkt ook de geografische locatie van de afzonderlijke VET-aanbieders van het DITOGA-project een rol te spelen, en dit ongeacht of zij zich in een agglomeratie, op het platteland of in een klein stadje bevinden. Al deze factoren kunnen bijdragen tot de waarneming van een kloof tussen Noord en Zuid en het zou zeker interessant zijn om dit verband verder te onderzoeken.

➤ **Taalkloven**

De evaluatie van de onderzoeksresultaten hebben ook aangetoond dat de onderzoeksdoelgroep in sommige landen grotere taalachterstanden heeft dan in andere. Het is duidelijk dat Ierland de kleinste taalachterstanden heeft en dat projectpartner Spanje - vanwege de situatie in het Baskenland - hier ook minder problemen mee lijkt te hebben. België en Finland bezetten een relatief neutrale positie wat betreft de taalachterstanden van opleidingsdeelnemers of afgestudeerden. Volgens het onderzoek en de opmerkingen kampen Oostenrijk en Italië met de grootste problemen. Een algemeen onderscheid dient te worden gemaakt wat betreft de culturele achtergronden van de afgestudeerden: vanwege hun sociale omgeving is het natuurlijk waar dat autochtone jongeren ook zowel mondelinge als schriftelijke taalproblemen hebben, ongeacht of ze afkomstig zijn van families met een lage opleiding of vanwege hun voorgaande schoolopleiding. Een andere reden voor deze toename van waarnemingen in bepaalde landen zou te maken kunnen hebben met de migratiestromen uit het verleden. Sinds de vluchtelingenstroom naar bepaalde projectlanden, zoals Italië en Oostenrijk lijkt het beeld hier te zijn veranderd. Ierland is hier relatief sterk van uitgesloten, en Finland heeft, relatief gesproken ook niet zoveel mensen met een migratieachtergrond. Bepaalde delen van Spanje behoorden ook niet tot de bestemming van veel mensen. Bij de interpretatie van de vragenlijsten moet ook met deze feiten rekening worden gehouden. Het blijkt ook dat mensen met een migratieachtergrond gemakkelijker omgaan met Engels, zijnde een wereldtaal, dan met bijvoorbeeld Duits, Italiaans, Frans of Fins. Omdat een geheel onbekende taal en lettersysteem moeilijk te leren zijn moet men bovendien niet vergeten dat een zekere taalbarrière bestaat. Ons Europees onderwijssysteem en de validatie van vaardigheden en competenties verschillen ook van die in andere landen.

➤ **Verskil tussen stedelijke en landelijke gebieden**

Zoals hierboven vermeld is er een algemeen verschil tussen de agglomeraties en meer landelijke gebieden. Dit lijkt ook een invloed te hebben op de prestaties van de deelnemers. Zoals blijkt uit de land specifieke evaluatie en de aanvullende opmerkingen, is de bereidheid van VET-afgestudeerden om beter te presteren negatiever in grootstedelijke gebieden dan in kleinere geografische gebieden. Misschien heeft dit te maken met het feit dat het moeilijker is om een passende baan te vinden op het platteland dan in de stad, omdat daar simpelweg meer mogelijkheden zijn. Omdat er in grootstedelijke gebieden meer carrière alternatieven en meer bedrijven uit dezelfde sector zijn dan op het platteland kan dit ook de bereidheid om het beste van jezelf te geven doen verminderen. Een andere reden kan zijn dat de kwaliteit van scholen in landelijke gebieden beter lijkt te zijn dan in de stad en dat mogelijke kennislacunes van de deelnemers daarom kleiner zijn.

➤ **Gedragscodes**

Volgens de onderzoeksresultaten over de algemene naleving van de regels, lijken de projectpartners uit het Noorden opnieuw een betere rol te hebben dan die in West- en Zuid-Europa. Wat is de reden

hiervoor? Misschien is het omdat het accent meer gelegd wordt op formele en beleefde gewoontes.

Een simpel voorbeeld: in Ierland is het net als in andere landen van het Gemenebest en de Verenigde Staten, gebruikelijk om in de rij te gaan staan voor iets. Verplaats dit scenario naar West- of Zuid-Europa.

➤ **Vraag naar zachte vaardigheden**

Een belangrijk gemeenschappelijk aandachtspunt voor alle partners is de behoefte om de zachte vaardigheden van deelnemers te trainen of continu te verbeteren aan beroepsopleidingsinstellingen. Er is hier een stijgende behoefte aan. Er kan worden waargenomen dat een gebrek aan zachte vaardigheden voor veel opleidingsdeelnemers en afgestudeerden een ernstige belemmering vormt voor een constante toekomstige arbeidsrelatie op de primaire en secundaire arbeidsmarkt. . Helaas zijn de meeste deelnemers zich niet bewust van dit feit. Hoewel alle VET-instellingen betrokken bij het DITOGA-project veel waarde hechten aan de ontwikkeling en toepassing van zachte vaardigheden, vormen deze wel eens de grootste tekorten wanneer de formeel verworven competenties en praktische werkervaring buiten beschouwing worden gelaten. Zachte vaardigheden houden niet alleen hoogontwikkelde vaardigheden in, zoals passende conflicthantering of teambuilding, maar ook eenvoudige basisprincipes, zoals een passende, respectvolle en beleefde houding ten opzichte van anderen, stiptheid en algemeen geldende maatschappelijke normen.

Het gebrek hieraan is ook één van de redenen waarom het projectpartnerschap bij de ontwikkeling van toekomstig trainingsmateriaal voor VET-instellingen en opleidingscentra veel aandacht heeft besteed aan zachte vaardigheden.

➤ **De waarde van arbeid**

Het is opmerkelijk dat arbeid een andere status heeft binnen de doelgroep en door bepaalde overeenkomsten wordt beleefd. Dit maakt het natuurlijk ook moeilijker om met jonge volwassenen te werken, ongeacht of zij in opleiding of reeds afgestudeerd zijn, en aldus heeft dit niet alleen invloed op VET-instellingen, maar ook op bedrijven en toekomstige werkgevers. Redenen voor het lager belang dat aan de factor arbeid wordt gehecht, zouden mogelijkerwijs kunnen zijn:

- werk wordt slechts als een bron van geld gezien, niet als onderdeel van de zelfrealisatie waarnaar wordt gezocht.
- de sociale omgeving of het ouderlijk huis spelen in veel gevallen een belangrijke rol.
- zoals reeds bekend, opvoeding wordt in veel gevallen vaak geërfd.

Daarom streeft een mandaat dat reeds door VET-instellingen is geïmplementeerd naar een stijging van de waarde die jonge volwassenen aan arbeid geven, teneinde ze goed voor te bereiden op hun toekomstige loopbaan, maar ook om het uitvalpercentage laag te houden. In dit verband moeten de opleidingsinstellingen in de toekomst zeker meer aandacht besteden aan deze factor.

➤ **Het belang van praktijkopleiding**

De land specifieke en algemene resultaten laten zien dat de praktische ervaring opgedaan bij de respectievelijke beroepen enorm belangrijk is en dat deze factor niet onderschat mag worden. Aan de ene kant is dit belangrijk om goed geschoolde werknemers voor de toekomst te behouden en om de betreffende economie concurrerend en op goed niveau te houden. Aan de andere kant is het begrijpelijk dat stages in bedrijven ook helpen om de eventuele ontbrekende vaardigheden te bepalen, wat opleidingsinstellingen dan weer in staat stelt om de inhoud van hun opleiding zowel praktisch als theoretisch aan te passen. Gelukkig wordt die niet alleen geïmplementeerd door de deelnemende projectpartners, maar ook door vele andere VET-instellingen. Desalniettemin is het belangrijk om dit in herinnering te roepen.

➤ **Motivatie**

Wat het trefwoord 'motivatie' betreft zijn de volgende resultaten ook uitgekristalliseerd in het projectpartnerschap:

Motivatatie hangt af van iemands eigen begrip over de zinvolheid van wat hij of zij doet. In veel gevallen moet jongeren - stagiairs en afgestudeerden - eerst dit gevoel voor zinvolheid gegeven worden. Dit vereist natuurlijk een hoge mate van zelfreflectie en aan zichzelf werken.

Gebrek aan of geringe motivatie is ook een uiting van een uitgesproken gebrek aan perspectief. Hier is het van belang dat goede perspectieven en waarschijnlijk ook alternatieven professioneel ontwikkeld worden binnen het kader van de opleiding. Maar het is ook een feit dat de deelnemers zich ook bewust moeten worden van hun verantwoordelijkheid en dat zij degenen zijn die de grootste rol spelen. VET-instellingen kunnen alleen maar ondersteunen en deuren openen - de betreffende deelnemer moet erdoor lopen. De motivatie wordt altijd beïnvloed door de omgeving. Veel jongeren van de doelgroep hebben een meer of minder uitgesproken, soms moeilijke of zelfs dramatische geschiedenis. Dit kan het soms ingewikkeld maken om de juiste motivatie te vinden - intrinsiek of extrinsiek. Motivatie wordt verhoogd door succesvolle ervaringen, en daarnaast door het verlaten van de eigen comfortzone. Bijgevolg heeft het projectpartnerschap ook veel aandacht geschonken aan mogelijke motiverende factoren.

➤ **Kritische vermogens**

Een ander aspect dat uit de evaluatie van de vragenlijsten en de opmerkingen naar boven kwam, was het deels ontoereikende vermogen van de doelgroep om op correcte wijze met feedback en kritiek om te gaan. Kritiek wordt bijna altijd opgevat als kritiek op de eigen persoon, maar niet op de manier waarop de persoon werkt. Dit wordt zeker niet gezien of ervaren als een mogelijke benadering voor verbetering.

Het is opvallend dat het zwak uitgesproken vermogen om goed met kritiek om te gaan voortvloeit uit iemands eigen onzekerheid. De rol van nieuwe media zoals Facebook, Instagram en snapchat is in dit verband heel interessant, waarbij de laatste momenteel door de meerderheid van de doelgroep wordt gebruikt. Wat alle nieuwe media gemeen hebben, is dat je wordt beoordeeld en dat dit in feite een klassiek zwart-wit denken volgt, zonder rekening te houden met grijstinten. In klassiek Facebook-jargon is er alleen de duim omhoog of omlaag. Dit feit beïnvloed ongetwijfeld het omgaan met kritiek van de doelgroep en zou ook kunnen verklaren waarom kritiek vaak alleen op een persoonlijk vlak wordt gevoeld. Hier bestaat voor VET-instellingen een stijgende behoefte aan passende initiatieven voor bewustmaking teneinde hun deelnemers of afgestudeerden te ondersteunen in het beter kunnen accepteren van kritiek en in het beschouwen van kritiek als een kans.

➤ **Het stellen van professionele doelen**

Een goede doelstelling - hetzij op korte, middellange of lange termijn - is een veronderstelling waarmee de verschillende onderwijsinstellingen reeds werken. Dit is essentieel voor een succesvolle start in het arbeidsleven en goede vooruitgang in de verdere professionele toekomst. Veel jonge volwassenen in de doelgroep zijn niet gewend om hun eigen doelen te stellen en zijn om verschillende redenen niet in staat om dit te doen, bijvoorbeeld omdat zij nooit geleerd hebben om het te doen, of omdat het niet belangrijk was. Dit is natuurlijk ook een uitdaging voor opleidingsinstellingen. Het heeft tijd nodig en zou gepaard kunnen gaan met tegenslagen. Daarom was het ook belangrijk voor het projectpartnerschap om licht te werpen op het stellen van professionele doelen en om mogelijke benaderingen te ontwikkelen.

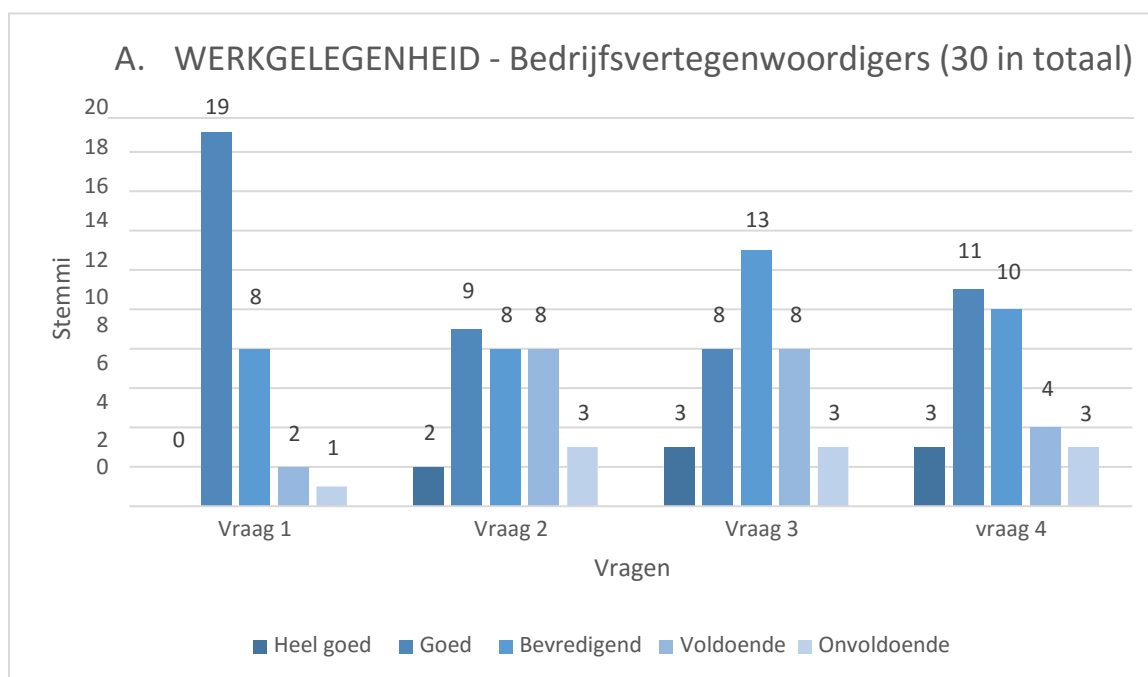
Samenvattend kan gezegd worden dat alle deelnemende VET-instellingen en opleidingsinstellingen reeds veel in het werk stellen om de deelnemers en afgestudeerden een goede start in het arbeidsleven te geven en hen zo goed mogelijk te kwalificeren. De resultaten van de vragenlijsten maakten nog duidelijker waar er nog een inhaalslag moet worden gemaakt. Deze resultaten en analyses zouden andere opleidingsinstellingen ook moeten voorzien van een duurzame

ondersteuning bij het aanpassen van hun leerplannen en opleidingsinhoud.

3.3. Eisen van de wereld buiten de educatieve horizon

3.3.1. Werkgelegenheid

3.3.1.1. Het Europese Perspectief



A1. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aanpassen aan de vereisten/het profiel van de baan?

Volgens de evaluatie van de antwoorden van de bedrijfsvertegenwoordigers werkt het aanpassen aan de functie-eisen goed voor de doelgroep, aangezien 19 ondervraagden *goed* aanvinken en acht *bevredigend*. Een minderheid van twee personen vindt echter *onvoldoende* aan en één *voldoende*.

‘De stagiairs kunnen niet altijd weten welk soort taken er uitgevoerd dienen te worden in een bepaalde baan.’ FI

‘Het belangrijkste is dat de stagiairs begrijpen waarom ze zich zouden moeten aanpassen.’ ES

A2. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers de unieke verkoopargumenten (USP) van zichzelf identificeren? Kunnen zij zich onderscheiden van anderen om te overtuigen?

Uit de beoordeling in heel Europa blijkt dat één derde - 11 mensen - een beoordeling geven tussen *heel goed* en *goed*. Volgens twee personen is het *heel goed* en volgens negen *goed*. Daarentegen heeft een andere derde een negatiever beeld, want acht personen beoordelen dit als *voldoende* en drie als *onvoldoende*. Acht personen geven een gemiddelde waardering van *tevreden*.

‘Stagiairs passen zich goed aan de functie-eisen aan. Ze identificeren hun unieke verkoopargument tamelijk goed. Stagiairs beschrijven zichzelf en hun competenties goed. Sommigen hebben een helder beeld van de vaardigheden en competenties, maar anderen niet.’ FI

‘Studenten en stagiairs moeten daar ongetwijfeld in getraind worden.’ BE

A3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zichzelf en hun competenties professioneel beschrijven in aanwezigheid van werkgevers?

De doelgroep kan zich *heel goed* beschrijven volgens drie personen en *goed* volgens acht personen. 13 bedrijfsvertegenwoordigers verklaren dat dit *bevredigend* is, maar voor acht is het slechts *voldoende* en voor drie is het zelfs *onvoldoende*.

‘Voor de meerderheid werkt het meestal prima.’ IE

‘Dit is iets dat in scholen getraind zou moeten worden, omdat het maar sporadisch wordt gedaan.’ AT

A4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een duidelijk beeld van de taken/kennis, vaardigheden, competenties die de functie vereist?

Voor deze kwestie blijkt de gemiddelde beoordeling *bevredigend* te zijn, zoals tien personen melden. Er wordt *goed* geantwoord door 11 personen, en *heel goed* door drie, *voldoende* door vier en *onvoldoende* door twee personen.

‘Het is belangrijk dat de studenten me meer over hun vaardigheden kunnen vertellen.’ FI

‘In het algemeen hebben de meesten slechts een vaag idee, maar het wordt beter wanneer ze werken.’ BE

3.3.1.2. Land specifieke resultaten

A1. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aanpassen aan de vereisten/het profiel van de baan?

De respondenten uit de economische sector in **Oostenrijk** beoordelen het vermogen van de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers om zich aan de functie-eisen/het functieprofiel aan te passen op een positieve manier, want vier waarderen het als *goed* één als *bevredigend*.

België heeft soortgelijke resultaten want twee personen beantwoorden deze vraag met *goed*, vijf met *bevredigend* en één met *voldoende*.

De respondenten in **Finland** antwoorden dat stagiairs/nieuwe werknemers zich *goed* of *bevredigend* aanpassen aan de functie-eisen.

Ierland heeft soortgelijke resultaten, want vier respondenten zeggen dat de doelgroep zich *goed* kan aanpassen en één respondent zegt zelfs *heel goed*.

In het algemeen zijn de ondervraagden in **Italië** het eens over het feit dat stagiairs zich behoorlijk goed aanpassen aan de eisen/het profiel van de nieuwe functie, vier personen vermelden *goed* en één vermeldt *bevredigend* bij deze vraag.

De resultaten in **Spanje** zijn als volgt: twee ondernemingen denken dat het op een *heel goede* manier wordt gedaan, terwijl twee andere het als *voldoende* beoordelen. Eén bedrijf zegt dat het *voldoende is*.

A2. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers de unieke verkoopargumenten (USP) van zichzelf identificeren? Kunnen zij zich onderscheiden van anderen om te overtuigen?

In **Oostenrijk** zijn bedrijven heel positief over deze kwestie, want de prestaties zijn volgens drie van hen *voldoende* en volgens één bedrijf *goed*. Eén internationaal bedrijf geeft echter een nogal negatieve reactie op deze vragencategorie en evalueert de prestaties van de doelgroep als *onvoldoende*.

De **Belgische** vertegenwoordigers zijn positiever over deze vraag en daarom beoordelen twee personen het als *goed* en drie als *bevredigend*.

In **Finland** antwoordden twee ondervraagden dat stagiairs/nieuwe werknemers over goede unieke verkoopargumenten beschikken. Drie van hen waren van mening dat stagiairs hun USP's niet voldoende kunnen identificeren.

Zich van anderen onderscheiden blijkt in **Ierland** goed te werken, want twee personen beantwoorden deze vraag met *goed* en twee anderen met *bevredigend*, maar volgens één persoon is het *onvoldoende*.

Voorts lijken nieuwe werknemers/stagiairs in **Italië** niet goed in staat om zich van andere werknemers te onderscheiden, en daarom lijken ze zichzelf niet op een overtuigende wijze te kunnen differentiëren. Bijgevolg wordt deze vraag met *voldoende* beantwoord door vier en *goed* door één persoon.

Tenslotte zijn de resultaten ook onsamenhangend in **Spanje**, want twee ondervraagden beantwoorden deze vraag met *onvoldoende*. Anderzijds gaat één stem uit naar *heel goed*, een andere naar *goed* en nog één naar *voldoende*.

A3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zichzelf en hun competenties professioneel beschrijven in aanwezigheid van werkgevers?

In **Oostenrijk** antwoordt één bedrijf deze vraag met *onvoldoende*, terwijl kleine en middelgrote ondernemingen een positiever beeld hebben van hoe de leden van de doelgroep zichzelf en hun competenties portretteren, drie antwoorden namelijk *voldoende* en één *goed*.

In **België** beoordelen respondenten dit met *goed* en *bevredigend* door elk twee personen. Deze vraag wordt door één persoon echter als *voldoende* beschreven.

De **Finse** respondenten hebben ook verschillende meningen over de vraag of stagiairs/nieuwe werknemers zichzelf en hun competenties professioneel kunnen beschrijven in aanwezigheid van werkgevers. De antwoorden variëren tussen *goed* en *onvoldoende*.

De resultaten in **Ierland** zijn vergelijkbaar, twee mensen zijn immers van mening dat het *heel goed* is. *Goed*, *bevredigend* en *voldoende* zijn elk één keer aangevinkt.

In **Italië** is het vermogen van de doelgroep om zich professioneel te beschrijven in aanwezigheid van een werkgever positief, want de meerderheid van de respondenten zegt dat deze vaardigheid op een *bevredigende* manier wordt gedemonstreerd, terwijl één ondervraagde het met *goed* en één met

voldoende evalueren.

Volgens de antwoorden uit **Spanje** zijn de resultaten opnieuw gemengd. Volgens één persoon wordt dit op een *heel goede* wijze gedaan, maar volgens een andere respondent is dit *onvoldoende*, terwijl het *voldoende* is voor een derde persoon. Twee ondervraagden denken dat het tenminste *voldoende* is.

A4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een duidelijk beeld van de taken/kennis, vaardigheden, competenties die de functie vereist?

Volgens de meldingen van **Oostenrijkse** ondernemingen, is een helder begrip van de taken, kennis, vaardigheden en competenties vereist door de verschillende functies, door elk twee bedrijven met *goed* tot *bevredigend* beoordeeld, maar door een ander met *onvoldoende*.

België heeft een ander beeld van deze kwestie, want het werkt *goed* volgens twee, *bevredigend* volgens één en *voldoende* volgens één persoon.

De bedrijfsvertegenwoordigers in **Finland** hebben een andere mening over de vraag of leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een duidelijk beeld hebben van de taken/kennis, vaardigheden en competenties vereist door de functie. Eén van de respondenten vindt dat zij er een *goed* beeld van hebben, terwijl één van de respondenten antwoordt dat stagiairs *voldoende* begrip hebben van deze zaken. De meeste respondenten geloven dat leerlingen *voldoende* begrip hebben van de vaardigheden en competenties nodig voor het beroep.

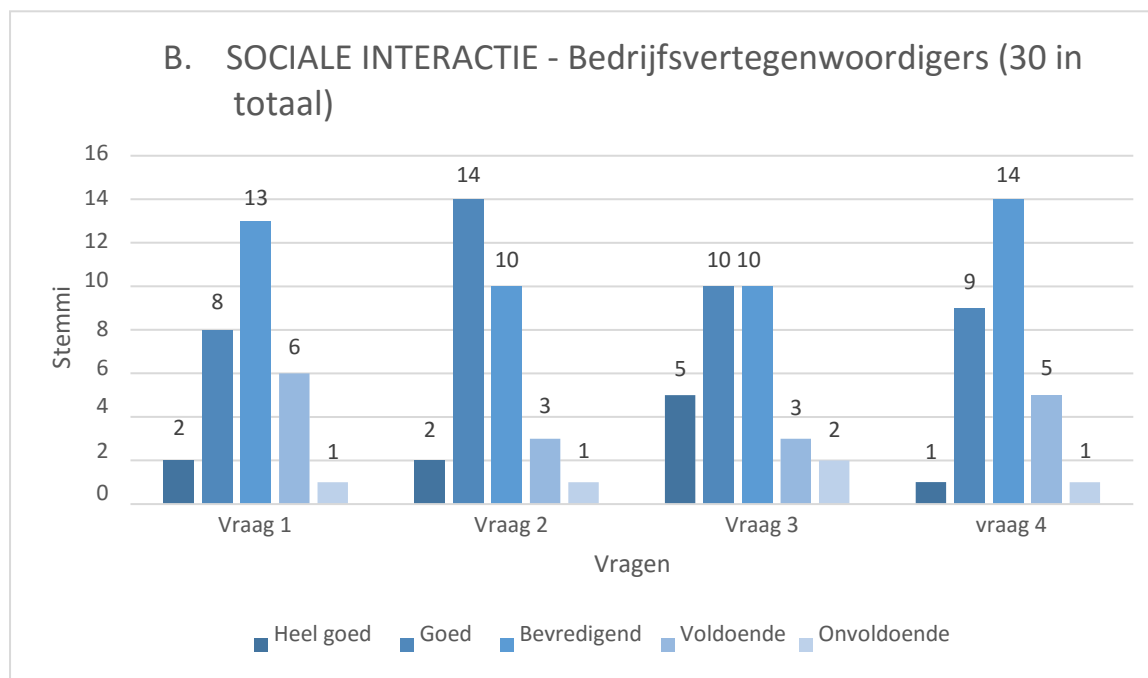
Respondenten in **Ierland** zijn heel positief over dit aspect en daarom beoordelen drie personen het als *heel goed* en twee anderen als *goed*.

In **Italië** zijn de bedrijven van mening dat stagiairs/nieuwe werknemers een gemiddeld inzicht hebben van de taken, vaardigheden en kennis die de functie vereist, in dit geval zijn de meeste antwoorden immers *bevredigend*. Eén bedrijfsvertegenwoordiger verklaart dat het afhangt van de leeftijd van de persoon: middelbare scholieren die stagelopen bijvoorbeeld, hebben minder inzicht dan een 25-jarige persoon in zijn/haar eerste werkervaring.

Daarentegen geven drie correspondenten in **Spanje** maar een *voldoende* beoordeling. Het inzicht van de doelgroep in de vereiste taken en vaardigheden is nog steeds *goed* volgens één persoon en zelfs *heel goed* volgens een andere.

3.3.2. Sociale Interactie

3.3.2.1. Het Europese Perspectief



B1. Nemen leerlingen/cursisten/nieuwe medewerkers initiatief?

Volgens bedrijven blijkt dit gemiddeld te functioneren voor de doelgroep, want 13 ondervraagden melden dat dit op *bevredigende* wijze wordt gedaan. Twee personen vinden dat het *heel goed* is, maar één persoon vindt het *onvoldoende*. Acht personen evalueren dit echter met *goed* en zes anderen met *voldoende*.

'Sommige stagiairs nemen initiatief, anderen niet. Sommige stagiairs zijn niet gemotiveerd, voornamelijk diegenen die hun studies willen voortzetten (bijvoorbeeld op de Universiteit van Toegepaste Wetenschappen).' **FI**

'Helaas worden houdingen niet in de leerplannen van het formele onderwijs ontwikkeld.' **ES**

B2. Lijken leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers ruimdenkend te zijn en bereid om te verbeteren?

Veertien mensen geloven dat dit met *goed* kan worden beoordeeld en het is nog steeds *bevredigend* voor tien anderen. Drie respondenten vinden dat het *voldoende* wordt gedaan, maar volgens één persoon is het *onvoldoende*. Anderzijds zijn er ook nog twee personen die het *heel goed* vinden.

'Als ze de zin van wat ze doen inzien en het team is OK voor hen, dan willen ze verbeteren.' **AT**

'Dit hangt sterk af van hun persoonlijkheid en van het feit of ze al dan niet de zin van wat ze doen inzien.'

B3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers stipt en bereid om pauzetijden en werktijden te respecteren?

Twee derde van de geïnterviewden zegt dat deze vraag eerder als *goed* of *bevredigend* kan worden beoordeeld. Vijf mensen antwoorden met *heel goed*, terwijl het *voldoende* is voor drie anderen en *onvoldoende* voor twee personen.

'Het respecteren van werktijden is soms een probleem.' FI

'Het respecteren van werktijden maakt niet uit, want ze worden snel afgeleid door smartphones, zelfs als ze erop attent worden gemaakt.' BE

B4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om samen te werken en om te gaan met feedback/kritiek?

Wanneer de gemeenschappelijke Europese antwoorden worden geëvalueerd, blijkt dat omgaan met kritiek en feedback duidelijk heel goed gaat ... Negen personen denken dat dit op een *goede* manier wordt gedaan en bijna 50 procent - namelijk 14 mensen - beschouwen dit als *bevredigend*. Vijf personen antwoorden dat dit op *voldoende* wijze gebeurt. De vraag wordt met *heel goed* en *onvoldoende* gewaardeerd door elk één persoon.

'De feedback wordt vaak opgevat als kritiek.' FI

'Het is normaal dat jonge stagiairs moeilijk omgaan met feedback.' FI

3.3.2.2. Land specifieke resultaten

B1. Nemen de leerlingen/stagiairs/nieuwe medewerkers initiatief?

Volgens de kleine en middelgrote bedrijven in **Oostenrijk** - drie in totaal - lijkt het voor de doelgroep gemakkelijker, namelijk *goed*, om initiatief te nemen wanneer de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers niet met een groot aantal collega's moeten samenwerken, waarbij het uitdagender voor hen blijkt te zijn wanneer ze met wisselende collega's werken. Daarom is er één beoordeling *voldoende* en één *onvoldoende*.

Verder vinken in **België** drie personen *bevredigend* aan en twee *voldoende*.

Alle bedrijfsvertegenwoordigers in **Finland** geloven dat stagiairs/nieuwe werknemers initiatief nemen op een *bevredigende* manier. Er bestaan verschillen tussen stagiairs.

Respondenten uit **Ierland** volgen deze trend en melden daarom dat initiatief nemen *heel goed* of *goed* gaat met ieder één stem. Drie mensen denken dat dit *voldoende* is.

In het algemeen zijn respondenten in **Italië** het erover eens dat de nieuwe werknemers/stagiairs/leerlingen initiatief nemen, want drie van de vijf vinken *goed* aan. Volgens de anderen is dit *bevredigend*.

Slechts twee mensen in **Spanje** zeggen dat het *goed* is. Met *bevredigend*, *voldoende* en *onvoldoende* daarentegen, wordt door elk een ondervraagde geantwoord.

B2. Lijken leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers ruimdenkend te zijn en bereid om te verbeteren?

In **Oostenrijk** lijkt de doelgroep ruimdenkend te zijn en bereid tot verbetering wat betreft de tweede vraag van deze categorie. Eén onderneming denkt dat dit *heel goed is*, twee *goed* en de andere *bevredigend* of *voldoende*.

De meeste bedrijfsvertegenwoordigers in **België** - drie van de vijf bedrijven- beantwoordt de vraag met *bevredigend*. Eén persoon denkt dat de bereidheid *goed* is, maar volgens iemand anders is het *voldoende*.

Twee van de respondenten in **Finland** denken dat stagiairs/nieuwe werknemers ruimdenkend zijn en *bereid om te verbeteren*. Anderzijds antwoorden drie van hen dat stagiairs *niet erg bereid zijn om te verbeteren*.

De meeste respondenten in **Ierland** denken dat de ruimdenkendheid en bereidheid tot verbeteren *goed* is en volgens één persoon is het nog steeds *bevredigend*.

In Italië wordt het aspect dat leerlingen ruimdenkend en bereid lijken te zijn om te verbeteren heel positief uitgelicht... In feite geven alle respondenten een *positief* resultaat op deze vraag. Bovendien lijken ze er allemaal blij over te zijn, want het wordt als één van de belangrijkste factoren voor succes beschouwd.

Er zijn vergelijkbare resultaten in **Spanje**, want *heel goed*, *bevredigend* en *voldoende* worden ieder door één persoon aangevinkt. Twee respondenten zeggen dat het *goed* is.

B3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers stipt en bereid om pauzetijden en werktijden te respecteren?

In **Oostenrijk** ontvangt de meerderheid van de doelgroep positieve feedback - drie van de vijf bedrijven stemmen *heel goed* - als het gaat om stiptheid en bereidheid om pauze- en werktijden te respecteren. Eén beoordeling is *goed* en een andere *bevredigend*.

Alle respondenten in **België** hebben dezelfde mening over deze kwestie en zijn het daarom overeen met *bevredigend*.

De meeste ondernemingen in **Finland** - één *heel goed* en drie *goed*- antwoorden ook dat stagiairs/nieuwe werknemers punctueel en bereid zijn om pauze- en werktijden te respecteren. Dit blijkt tamelijk goed te werken. Eén respondent gelooft dat leerlingen dit *slecht* respecteren.

Ondervraagden in **Ierland** hebben de neiging om positief over deze kwestie te denken. Twee van hen vinken *goed* aan, één iemand *bevredigend* en tenminste één persoon *voldoende*.

In Italië wordt de stiptheid en het respect voor pauze- en werktijden ook *positief* gewaardeerd, daarom veronderstellen werkgevers dat nieuwe werknemers/stagiairs deze verschillende momenten voorzien voor het omgaan met collega's *gemakkelijk* kunnen aanleren en respecteren.

Punctueel zijn lijkt ook goed te werken in **Spanje**, want één respondent denkt dat het *heel goed* is. Het is *goed* voor twee mensen en *bevredigend* voor twee andere ondervraagden.

B4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om samen te werken en om te gaan met feedback/kritiek?

In het algemeen zijn de **Oostenrijkse** antwoorden betreffende het vermogen om met feedback en kritiek om te gaan positief en verdeeld in, één *heel goed*, twee *goed* en één *bevredigend*. Echter, volgens de

ervaring van één bedrijfsvertegenwoordiger is dit vermogen voor verbetering vatbaar en is daarom beoordeeld met *voldoende*.

Vier bedrijven in **België** zeggen dat dit met *bevredigend* kan worden gewaardeerd terwijl één onderneming zegt dat het slechts *voldoende* is.

De antwoorden in **Finland** variëren tussen *voldoende* en *goed* (2,2,1).

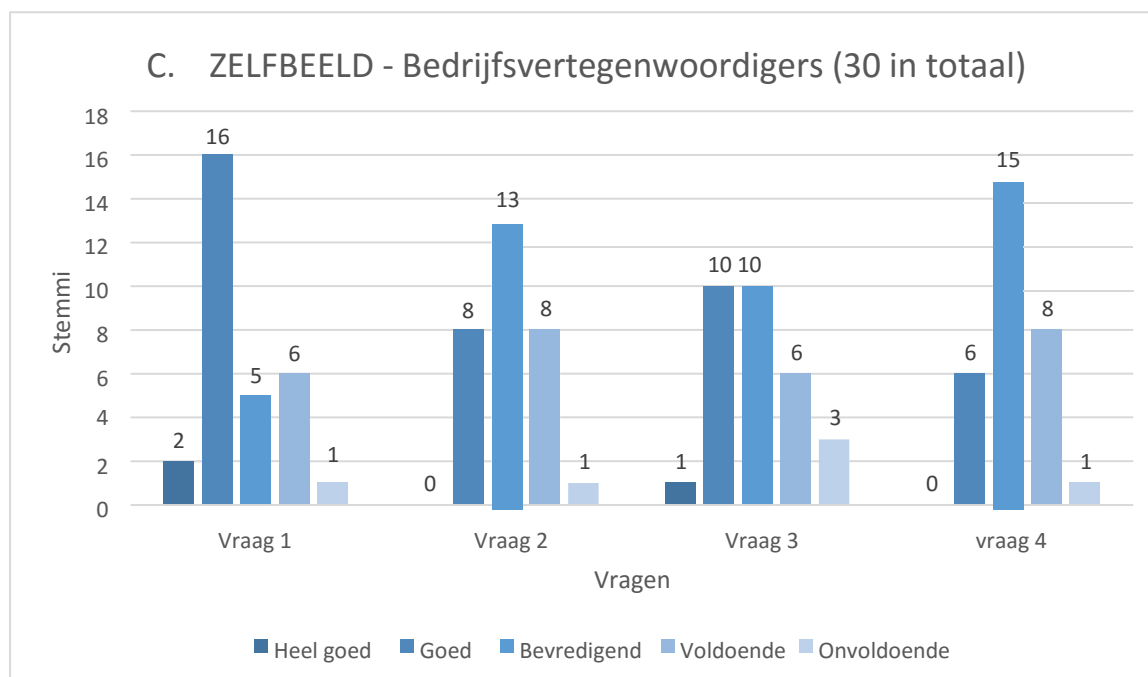
Ierland is het erover eens dat dit op een goede manier gebeurt, aangezien twee personen zeggen dat het *goed* is en de andere drie *bevredigend*.

In **Italië** wordt een positief oordeel gegeven aan het vermogen van stagiairs/nieuwe werknemers om met feedback/kritiek om te gaan, hoewel dit enigszins minder goed wordt gewaardeerd. Drie antwoorden vermelden *bevredigend*. In het algemeen wordt verklaard dat jongere leerlingen/stagiairs meer problemen hebben om kritiek te accepteren. Verder schrijft een ondervraagde dat het accepteren van kritiek niet altijd mogelijk is en van de persoon afhangt. Ze hebben twee totaal verschillende ervaringen gehad met twee stagiairs. Ter afsluiting, één respondent actief in de toeristische sector, verklaart dat stagiairs/nieuwe werknemers aan alle activiteiten moeten deelnemen om te winnen en om te leren omgaan met kritische situaties en verschillende problemen die zich kunnen voordoen.

Voor de meeste **Spaanse** respondenten blijkt dit goed te gaan. Volgens één ondervraagde is het *heel goed* en het is *bevredigend* of *voldoende* voor elk één persoon. Twee respondenten denken dat dit op een *goede* manier wordt gedaan.

3.3.3. Zelfbeeld

3.3.3.1. Het Europese Perspectief



C1. Stellen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers vragen wanneer zij twijfelen? Zijn ze bang om hun onzekerheid toe te geven?

16 respondenten weten zeker dat dit op een goede manier gebeurt, maar één persoon denkt dat dit *onvoldoende* is. Volgens twee mensen is het toch *heel goed*, maar slechts *bevredigend* voor vijf anderen. Zes mensen denken dat dit tenminste *voldoende* is.

‘Ze stellen vragen, maar ze geven hun mening niet.’ FI

‘Vragen stellen werkt over het algemeen goed; toch zijn enkelen bang om dat te doen omdat ze vrezen voor gezichtsverlies.’ AT

C2. Lijken de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich bewust te zijn van hun eigen sterke en zwakke punten?

Wanneer het gaat om de evaluatie van deze kwestie is nog steeds een inhaalslag nodig voor de doelgroep. 13 respondenten zeggen dat het slechts *bevredigend* is en volgens één persoon is het zelfs *onvoldoende*. Daarentegen worden *goed* en *voldoende* elk door acht personen aangevinkt.

Enkele stagiairs kunnen hun eigen capaciteiten realistisch inschatten, maar anderen niet.’ FI

‘Volwassen stagiairs zijn zich meestal bewust van hun sterke en zwakke punten.’ FI

C3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers duidelijk uitdrukken wat ze wel en niet leuk vinden aan de taken en het beroep?

De meeste respondenten zijn het erover eens dat het uitdrukken van leuke en niet-leuke dingen of *goed* - tien personen - of *bevredigend* - tien personen - werkt voor de doelgroep. Drie hebben slechte ervaringen opgedaan en antwoorden daarom met *onvoldoende*. Zes personen hebben een betere indruk en antwoorden met *voldoende*. Eén persoon antwoordt zelfs *heel goed*.

‘Iedere werkplaats is anders en stagiairs kunnen alleen maar verwoorden wat ze leuk of niet leuk vinden nadat ze aan het werk zijn gegaan.’ IE

‘Uitspreken dat ze iets niet leuk vinden is niet gebruikelijk voor stagiairs omdat ze bang zijn voor wat de baas zou kunnen zeggen.’ ES

C4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten?

50 procent van de bedrijfsvertegenwoordigers verklaart dat de leden van de doelgroep hun vermogen *bevredigend* kunnen inschatten. Zes mensen vinden dat dit op een *goede* manier wordt gedaan en volgens acht personen is dit tenminste *voldoende*. Anderzijds antwoordt één persoon met *onvoldoende*.

‘Ze kunnen hun eigen vermogens enigszins inschatten, enkelen kunnen het nog steeds niet, terwijl het voor de oudere stagiairs gemakkelijker is.’ AT

‘Verbetering van het zelfbeeld is de sleutel, omdat die net ontbreekt. Zelfbeeld als persoon, niet alleen voor de huidige job, maar voor hun toekomst.’ ES

3.3.3.2. Land specifieke resultaten

C1. Stellen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers vragen wanneer zij twijfelen? Zijn ze bang om hun onzekerheid toe te geven?

In **Oostenrijk** is het duidelijk dat het toegeven van onzekerheden en vragen stellen in vier bedrijven *goed* functioneert en bij één *voldoende*.

Drie respondenten in **België** verklaren dat de prestaties van de doelgroep voor dit onderwerp *bevredigend* zijn en twee zeggen dat het *voldoende* is.

De meeste respondenten in **Finland** antwoorden dat stagiairs/nieuwe werknemers vragen stellen wanneer ze twijfelen en daarom beoordelen vier personen het met *goed*. Er is ook één respondent die denkt dat stagiairs aarzelen om vragen te stellen wanneer ze twijfelen, en hij beoordeelt dit als *voldoende*.

In **Ierland** zeggen drie van de vijf personen dat dit *bevredigend* is, terwijl het volgens één *heel goed* is en *voldoende* voor een andere.

In **Italië** schrijven vier van de vijf personen dat nieuwe werknemers/stagiairs bang zijn om hun onzekerheid toe te geven of vragen te stellen wanneer zij twijfelen. Vier zijn het eens over *goed* en één persoon zegt dat het *bevredigend* is.

In **Spanje** is het is ook *voldoende* voor één persoon en *bevredigend* voor een andere. Het is *goed* volgens twee respondenten en zelfs *heel goed* voor een andere respondent.

C2. Lijken de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich bewust te zijn van hun eigen sterke en zwakke punten?

Drie ondernemingen in **Oostenrijk** beschouwen de bewustheid van de sterke en zwakke punten als *goed*, één als *bevredigend*. Een interessant aspect hier is dat één internationaal bedrijf slechte ervaringen heeft opgedaan en daarom het bewustzijn van de doelgroep als *onvoldoende* beoordeelt.

België heeft soortgelijke ervaringen en dus vinden drie ondervraagden dat dit *bevredigend* is. Daarentegen is het maar *voldoende* voor twee personen.

Volgens de respondenten uit **Finland**, lijkt het erop dat er verschillende soorten stagiairs bestaan. De beoordelingen variëren van *goed* - één persoon - tot *bevredigend*, zoals door drie personen wordt verklaard. Eén van de respondenten denkt dat het misschien moeilijker is voor jonge stagiairs en beoordeelt het met *voldoende*.

Het wordt ook als *voldoende* beoordeeld door drie ondervraagden in **Ierland**, terwijl twee mensen het eens zijn over *bevredigend*.

In **Italië** is het aan de andere kant moeilijk te beoordelen of ze zich bewust zijn van hun sterke en zwakke punten: twee deelnemers antwoordden met *goed*, twee verklaarden dat deze vaardigheid *bevredigend* is terwijl de laatste vermeldde dat deze vaardigheid *voldoende* is.

Spanje volgt de bovenstaande trend en daarom zeggen twee respondenten dat het op een *goede* wijze gebeurt. Twee personen zeggen dat het *bevredigend* is en twee anderen zeggen dat het *voldoende* is.

C3. Kunnen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers duidelijk uitdrukken wat ze wel en niet leuk vinden aan de taken en het beroep?

Als het gaat om het uitdrukken van de leuke en niet-leuke dingen aan de taken en het beroep hebben vier van de vijf ondernemingen *goede* ervaringen met de doelgroep in **Oostenrijk**.

In **België** wordt op de vraag *bevredigend* geantwoord door drie personen en *voldoende* door twee.

In **Finland** zijn er verschillende opvattingen over de vraag hoe stagiairs weten uit te drukken wat ze wel en niet leuk vinden aan de taken en het beroep. De meeste respondenten, namelijk drie, denken dat stagiairs *goed* kunnen uitdrukken wat ze wel en niet leuk vinden. Twee van de respondenten antwoorden dat stagiairs problemen hebben om uit te drukken wat ze wel en niet leuk vinden en beoordelen het als *bevredigend*.

Het uitdrukken van leuke en niet-leuke zaken blijkt een uitdaging te zijn voor de doelgroep in **Ierland**, want drie bedrijfsvertegenwoordigers antwoorden dat dit *goed* is, maar volgens één persoon is het maar *bevredigend* en volgens een andere *onvoldoende*.

Verder schrijven drie respondenten in **Italië** dat stagiairs duidelijk verklaren wat ze leuk en niet leuk vinden in hun taken en beroep en beoordelen het met *heel goed*, terwijl de resterende twee schrijven dat deze vaardigheid *bevredigend* is.

Spanje heeft een meer optimistische benadering, want *heel goed*, *goed* en *voldoende* worden elk door één persoon aangevinkt. Het is nog steeds *bevredigend* voor twee respondenten.

C4. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten?

Drie van de vijf ondernemingen in **Oostenrijk** waarderen deze vragencategorie met *bevredigend*, dit betekent dat de leden van de doelgroep meer zelfreflectie nodig hebben om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten. Verder antwoordt één bedrijf *voldoende* op deze vraag. Daarentegen is er tenminste één andere onderneming die deze kwestie als *goed* beoordeelt.

Het realistisch inschatten van de eigen mogelijkheden is ook *voldoende* volgens twee respondenten in **België**, maar volgens drie andere is het positiever en daarom gewaardeerd met *bevredigend*.

In **Finland** beantwoorden drie vertegenwoordigers deze vraag met *goed* en twee anderen met *bevredigend*.

Meer dan 50 procent - namelijk drie mensen - van de respondenten in **Ierland** zeggen dat het inschatten van de eigen vaardigheden *bevredigend* is voor de doelgroep. Eén persoon vinkte *goed* aan en volgens een ander is het *onvoldoende*.

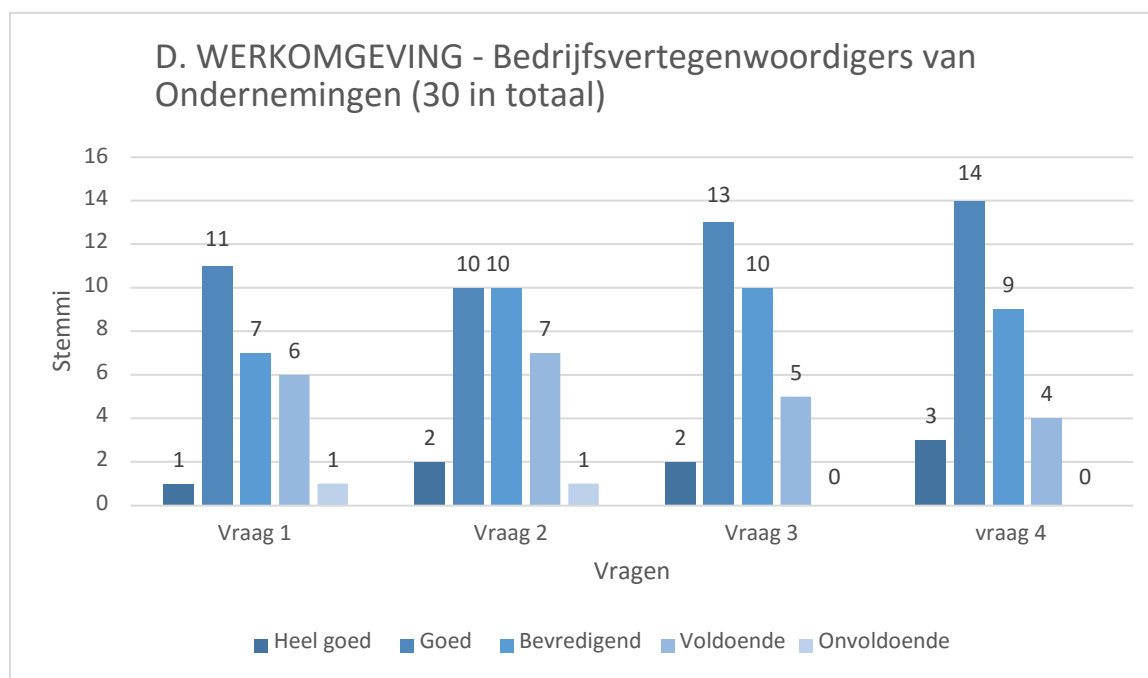
De meeste ondervraagden in **Italië** laten een gemiddeld-lage beoordeling zien wat betreft het vermogen om hun eigen mogelijkheden realistisch in te schatten: het is afhankelijk van de persoon, maar voornamelijk van de leeftijd van de nieuwe werknemer/stagiair: iemand geeft aan dat jongere stagiairs de neiging hebben om hun competenties te overschatten. Verder werd vermeld dat het afhangt van zijn/haar voorafgaande kennis van de professionele rol. Drie personen stemmen *bevredigend* en twee *voldoende*.

Tenslotte laten de resultaten van **Spanje** zien dat deze kwestie ook slechts als *voldoende* wordt beoordeeld door één persoon. Daarentegen waarderen twee mensen dit met *goed* en nog twee

anderen met *bevredigend*.

3.3.4. Werkomgeving

3.3.4.1. Het Europese Perspectief



D1. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om met de vereisten van de fysieke omgeving (hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie) om te gaan?

11 bedrijfsvertegenwoordigers zijn het erover eens dat di op een *goede* manier wordt behandeld en volgens vijf is het zelfs *heel goed*. Het is nog steeds *bevredigend* voor zeven mensen, maar slechts *voldoende* voor zes en zelfs *onvoldoende* voor één persoon.

'Sommigen zijn het wel, anderen niet, het hangt altijd af van het werk dat moet worden uitgevoerd.' **IT**

'Normaliter is dit geen probleem voor degenen die werkzaam zijn op technisch gebied.' **BE**

D2. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een realistisch beeld van de vereisten van de werkplaats?

Slechts twee respondenten reageren met *heel goed*. Anderzijds antwoordt één respondent met *onvoldoende*. Het is echter nog steeds *bevredigend* volgens zeven personen. De meesten vinden dat het als *goed* of *bevredigend* kan worden beoordeeld, elk zo door tien personen.

'Er zou meer praktische training binnen bedrijven moeten zijn om met deze zaken vertrouwd te raken.' **FI**

'Zodra ze in opleiding en praktijk zijn wordt het eenvoudiger om de eisen van de werkplaats te begrijpen. Routine is heel belangrijk' **AT**

D3. Erkennen en passen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aan de waarden van de onderneming aan?

Volgens 13 ondervraagden lukt dit goed en zij waarderen het daarom met *goed*. De kwestie wordt nog steeds met *bevredigend* gewaardeerd door tien personen. Voor vijf personen is het *voldoende* en *heel goed* voor twee.

‘Jonge stagiairs kunnen problemen hebben om zich aan de waarden aan te passen.’ FI

‘Jongeren kunnen zich eenvoudig aan de waarden van het bedrijf aanpassen, hoewel ze er niet echt om geven zolang ze zich er goed bij voelen.’ AT

D4. Gaan de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers op een juiste en goede manier met klanten om?

Meer dan 50 procent geeft een positieve feedback op deze vraag. Daarom beoordelen drie personen het met *heel goed* en 14 met *goed*. Negen personen denken dat de interactie met klanten *bevredigend* wordt uitgevoerd en volgens vier is het nog steeds *voldoende*.

‘Goede interactie met de klanten hangt af van de persoon en ook van de sociale achtergrond, maar die is moeilijk beïnvloedbaar.’ AT

‘Interactie met klanten lukt vrij goed voor de stagiairs.’ IE

3.3.4.2. Land specifieke resultaten

D1. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in staat om met de vereisten van de fysieke omgeving (hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie) om te gaan?

In **Oostenrijk** hebben de respondenten een behoorlijk goede indruk over hoe leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers in de werkomgeving presteren. Vier van de vijf ondernemingen zeggen dat de doelgroep in staat is om op een *goede* manier met de vereisten van de fysieke omgeving om te gaan, terwijl één bedrijf deze vragencategorie als *voldoende* evalueert.

Het omgaan met de vereisten van de fysieke omgeving lukt ook goed in **België**, want drie respondenten antwoorden met *goed* en twee met *bevredigend*.

Vier respondenten uit **Finland** antwoorden dat stagiairs *goed* of *heel goed* met de vereisten van de fysieke omgeving kunnen omgaan. Eén bedrijfsvertegenwoordiger denkt dat stagiairs niet *voldoende* vermogen hebben om met die eisen om te gaan.

Anderzijds waarderen de ondervraagden in **Ierland** dit met *goed* en *bevredigend*, elk door twee personen. Eén persoon denkt zelfs dat dit *heel goed* is.

In **Italië** is het onmogelijk om realistisch te beoordelen of stagiairs/nieuwe werknemers in het algemeen in staat zijn om met de eisen van de fysieke omgeving om te gaan, want de antwoorden

verschillen per persoon en variëren van *heel goed* tot *voldoende*.

In het algemeen hebben respondenten in **Spanje** een tamelijk goed beeld van het vermogen van de doelgroep om met de vereisten van de fysieke omgeving om te gaan, dit lukt immers *goed* volgens drie en *bevredigend* volgens twee bedrijven.

D2. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers een realistisch beeld van de vereisten van de werkplaats?

Drie ondernemingen in **Oostenrijk** geloven dat de erkenning van en aanpassing aan bedrijfswaarden *goed* tot *bevredigend* wordt uitgevoerd, één bedrijf waardeert het zelfs als *heel goed*. Er is steeds verbetering mogelijk volgens één onderneming die het als *voldoende* waardeert.

Eén bedrijfsvertegenwoordiger in **België** denkt dat het begrip *voldoende* is, terwijl twee bedrijven elk *goed* en *bevredigend* aanvinken.

Twee van de **Finse** bedrijven vinden dat stagiairs een *goed* of *heel goed* begrip van de vereisten hebben. Drie van hen antwoorden dat deze vereisten *bevredigend* of *onvoldoende* zijn.

Ierland toont vergelijkbare resultaten want *goed* en *voldoende* worden elk door één ondervraagde aangevinkt. Het is *bevredigend* volgens drie andere personen.

Het realistische begrip van stagiairs van de vereisten van de werkplaats was zeer lastig te beoordelen in **Italië**: twee respondenten antwoorden *goed*, één ondervraagde verklaart *bevredigend* en twee personen vermelden *voldoende*. Italië veronderstelt dat nieuwe medewerkers/stagiairs deze vaardigheid hebben, hoewel wordt gedacht dat er verder onderzoek naar dit onderwerp zou kunnen worden gedaan.

In **Spanje** hebben drie van de vijf bedrijfsvertegenwoordigers een goede indruk van deze kwestie en waarderen die daarom ook met *goed*. Eén persoon vindt het *bevredigend*, maar volgens de vijfde respondent is het slechts *voldoende*.

D3. Erkennen en passen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers zich aan de waarden van de onderneming aan?

De **Oostenrijkse** reacties zijn behoorlijk positief, twee bedrijven ervaren de prestaties van de doelgroep als *heel goed*, twee andere als *goed* en de vijfde als *bevredigend*.

België levert andere gegevens, want drie keer is *goed* aangevinkt en twee keer *bevredigend*.

In **Finland** beantwoorden drie vertegenwoordigers deze vraag met *goed* en twee met *bevredigend*.

In **Ierland** schijnt het aanpassen aan de bedrijfswaarden een beetje lastig te zijn voor de doelgroep, want één respondent vermeldt *voldoende* en twee anderen *bevredigend*. Het is echter nog steeds *goed* volgens twee andere ondervraagden.

Volgens de ondernemingen betrokken bij het onderzoek in **Italië** zijn nieuwe medewerkers en stagiairs in staat om de waarden van de onderneming te erkennen en zich eraan aan te passen, hoewel de meerderheid van de respondenten *bevredigend* verklaarde.

Tenslotte zegt meer dan 50 procent van de ondervraagde bedrijven in **Spanje** dat het *goed* gedaan wordt, terwijl het volgens één *bevredigend* en volgens een ander bedrijf *voldoende* is.

D4. Gaan de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers op een juist en goede manier met klanten om?

In **Oostenrijk** variëren de waarderingen over deze kwestie van *heel goed*, volgens één bedrijf en van *goed* tot *bevredigend* voor de overige vier. Dit betekent dat aan de vereisten om goed met klanten om te gaan vrij goed wordt voldaan.

In **België** zijn de ondervraagden het erover eens dat dit op een *goede* manier gebeurt. Voor twee respondenten is dit echter *bevredigend*.

In **Finland** antwoorden alle respondenten ook dat stagiairs/nieuwe werknemers tenminste goed met klanten omgaan - één *heel goed*, vier *goed*.

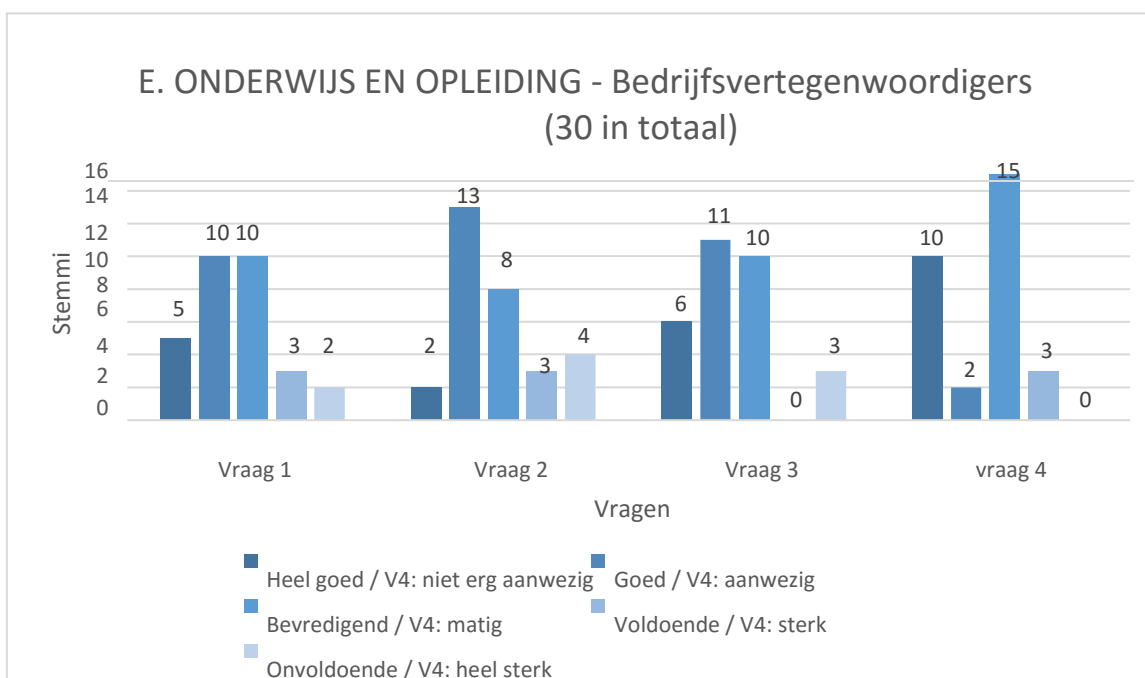
Ierland heeft incoherente resultaten over dit vraagstuk, want *heel goed* en *goed* wordt elk aangevinkt door één persoon. Volgens één ondervraagde is het *voldoende*, maar slechts *bevredigend* voor twee anderen.

Daarnaast is het juist en beleefd omgaan met klanten door de meeste ondervraagden in **Italië** als *bevredigend* beoordeeld.

Daarentegen zeggen respondenten in **Spanje** dat het *goed* wordt gedaan. Eén persoon denkt dat het *bevredigend* is, maar volgens een andere is het slechts *voldoende*.

3.3.5. Onderwijs en Opleiding

3.3.5.1. Het Europese Perspectief



E1. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende taalvaardigheden om hun werk goed te doen? Dit omvat zowel mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden, afhankelijk van de functie.

Uit de globale evaluatie blijkt dat vijf mensen de taalvaardigheden als *heel goed* beoordelen, maar twee als *onvoldoende*. Er zijn nog *voldoendes* volgens drie anderen. Twee derde waardeert deze vaardigheden met *goed* of *bevredigend*.

‘Algemeen gesproken hebben veel jongeren problemen met grammatica en spelling. Mensen met een migratieachtergrond hebben vaak ernstige taalproblemen.’ AT

‘Voornamelijk geschreven taal is soms een uitdaging.’ IT

E2. Bezitten en tonen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende digitale vaardigheden?

Volgens de respondenten kan dit als *goed* worden gewaardeerd, wat het antwoord van 13 mensen is. Volgens twee personen is dit zelfs *heel goed*. Dit is echter *onvoldoende* volgens vier en slechts *voldoende* volgens drie personen. Acht personen denken dat dit als *bevredigend* kan worden gewaardeerd.

‘Op school dient men zich meer te richten op het werken met MS Office-programma’s zoals Word en Excel.’

Sommige leerlingen hadden in negen jaar school geen enkele les in de genoemde programma’s!’ AT

E3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers bereid om hun beroepsgebonden kennis en vaardigheden te verbeteren?

De bereidheid tot verbetering wordt door elf ondervraagden gewaardeerd als *goed*, door zes als *heel goed*, maar door drie als *onvoldoende*. Daarentegen zijn ze *bevredigend* volgens één derde.

‘De vaardigheden zijn vaak goed, maar ze missen moed om dingen te doen en uit te proberen.’ FI

‘Stagiairs ontwikkelen hun vaardigheden verder zodra ze aan het werk zijn.’ IE

E4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers eventueel ontbrekende vaardigheden die hun prestaties belemmeren?

De helft van de respondenten in Europa zijn het erover eens dat ontbrekende vaardigheden belemmerend zijn en zeggen dat deze matig zijn. Volgens twee personen bestaan deze en drie personen melden dat er ernstige ontbrekende vaardigheden aanwezig zijn. Aan de andere kant zegt één derde dat er slechts weinig ontbrekende vaardigheden zijn.

‘Ze hebben ontbrekende vaardigheden en op ons gebied bestaat de behoefte om een inhaalslag te maken in de STEM-onderwerpen.’ AT

‘Een grote lacune is het initiatief. Ze zijn gewend om altijd te wachten totdat iemand hen instructies geeft en zegt wat de volgende stappen zijn.’ ES

3.3.5.2. Land specifieke resultaten

E1. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende taalvaardigheden om hun werk goed te doen? Dit omvat zowel mondelinge en/of schriftelijke vaardigheden, afhankelijk van de functietaken.

Volgens vier bedrijven in **Oostenrijk** hebben de leden van de doelgroep *goede* taalvaardigheden om hun werk goed uit te voeren, en dan voornamelijk wanneer het gaat om technische banen en/of banen in de detailhandel. De kantoorsector vereist geavanceerde taalvaardigheden, zowel mondeling als schriftelijk, zoals te zien is in een *negatieve* beoordeling van deze kwestie.

In het algemeen waarderen de ondernemingen in **België** deze kwestie op een positieve manier, want taalvaardigheden zijn volgens twee personen *heel goed*, voor twee andere *goed* en voor één *voldoende*.

Vier van de respondenten in **Finland** antwoorden dat stagiairs/nieuwe werknemers *goede* of *heel goede* taalvaardigheden hebben, terwijl één respondent dit als *bevredigend* waardeert.

Ierland heeft de ervaring opgedaan dat de taalvaardigheid kan worden beoordeeld met *heel goed*, *goed* en *voldoende* door elk één persoon. Ze zijn echter slechts *voldoende* voor twee personen.

In **Italië** worden de taalvaardigheden van nieuwe werknemers/stagiairs om hun werk goed uit te voeren door vier personen als *goed* beoordeeld en door twee als *bevredigend*. Eén respondent zegt echter dat deze vaardigheid *onvoldoende* is: de bedrijfsvertegenwoordiger verklaart dat dit antwoord gemotiveerd is door het feit dat een stagiair die zij hebben verwelkomd van buitenlandse afkomst is en niet in staat was om op een correcte manier Italiaans te spreken.

In **Spanje** worden de taalvaardigheden door vier personen als *bevredigend* gewaardeerd en door één persoon als *goed*.

E2. Bezitten en tonen de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers voldoende digitale vaardigheden?

Wanneer er naar voldoende digitale vaardigheden wordt gevraagd, zijn de meeste **Oostenrijkse** bedrijven tamelijk positief over de prestaties van de doelgroep. Drie ondernemingen beschouwen het als *goed* terwijl één het als *bevredigend* beschouwt en de andere als *onvoldoende*. Er wordt niet voldaan aan de voorwaarden in specifieke sectoren waar goede tot zeer goede digitale vaardigheden zijn vereist.

Bedrijfsvertegenwoordigers in **België** zijn ook positief over de digitale vaardigheden van de doelgroep. Daarom waarderen twee het met *heel goed*, twee anderen met *goed* en nog een andere met *voldoende*.

Drie **Finse** respondenten zijn het eens over *goed* en twee denken dat de digitale vaardigheden *voldoende* zijn.

Eén persoon in **Ierland** beoordeelt de digitale vaardigheden met *onvoldoende*. Daarentegen hebben twee personen een betere ervaring en waarderen het met *goed*, terwijl ze volgens elk één persoon slechts *voldoende* of *bevredigend* zijn.

Ondanks de verschillende werkterreinen, werd de verwerving en het tonen van voldoende digitale vaardigheden heel positief beoordeeld in **Italië**: drie *goed*, één *bevredigend* en één *voldoende*.

Tenslotte volgt **Spanje** de bovenstaande trend, want de digitale vaardigheden worden met *goed* en *bevredigend* gewaardeerd door elk twee respondenten, terwijl één persoon ze als *heel goed* beschouwd.

E3. Zijn de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers bereid om hun beroeps gebonden kennis en vaardigheden te verbeteren?

In **Oostenrijk** wordt in het algemeen de bereidheid om door werk vereiste kennis en vaardigheden te verbeteren *heel goed* tot *goed* - elk door twee - gewaardeerd. Volgens één bedrijf is de bereidheid van de doelgroep *bevredigend*.

België volgt deze trend en laat in dit opzicht precies dezelfde resultaten zien als Oostenrijk: twee *heel goed*, twee *goed* en één *voldoende*.

De respondenten uit **Finland** antwoorden dat stagiairs normaliter bereid zijn om hun beroepsgebonden kennis en vaardigheden te verbeteren. Drie van hen waarderen dit met *goed* en twee met *voldoende*.

Ondervraagden in **Ierland** hebben een redelijk positieve houding betreffende deze kwestie, want Één keer wordt *heel goed* en *goed* aangevinkt en drie keer wordt *bevredigend* aangevinkt.

Alle **Italiaanse** respondenten zijn het eens over het feit dat nieuwe medewerkers/stagiairs bereid zijn om hun beroepsgebonden kennis en vaardigheden te verbeteren, en dit wordt als een *heel positief* aspect benadrukt door alle bedrijven.

De respondenten in **Spanje** zijn het er ook over eens, want drie ondervraagden zeggen dat de bereidheid tot verbetering *heel goed* is. Anderzijds is het volgens één respondent *bevredigend* en voor een andere *voldoende*.

E4. Hebben de leerlingen/stagiairs/nieuwe werknemers eventueel ontbrekende vaardigheden die hun prestaties belemmeren?

In **Oostenrijk** bestaan er zonder twijfel ontbrekende vaardigheden, niet alleen op technisch niveau maar ook op het niveau van basiskennis dat verworven wordt op school. De ontbrekende vaardigheden zijn voor elk door twee ondernemingen *laag* tot *gemiddeld*, terwijl deze voor één bedrijf *sterk aanwezig* zijn.

Voor de ondernemingen in **België** is de beoordeling van ontbrekende vaardigheden gemiddeld, ze zijn het er immers allemaal mee eens dat deze *matig* zijn.

Hetzelfde kan gezegd worden van **Finland** want respondenten merken enkele ontbrekende vaardigheden op en waarderen ze van *weinig* tot *gemiddeld*.

Volgens vier ondervraagden in **Ierland** zijn de ontbrekende vaardigheden van de doelgroep *matig*, en *laag* volgens de vijfde respondent.

Bovendien is het in **Italië** ook duidelijk dat de meest negatieve score aan 'hebben nieuwe werknemers/stagiairs/leerlingen ontbrekende vaardigheden die hun prestaties belemmeren' werd gegeven. Drie personen beoordelen dit als *gemiddeld*, terwijl één ondervraagde het als *sterk aanwezig* en de laatste als *ernstig* beoordeelt. Eén deelnemer voegt toe dat ontbrekende vaardigheden vanaf het eerste oriëntatiegesprek dienen te worden ingevuld.

Bedrijfsvertegenwoordigers in **Spanje** hebben *verschillende* ontbrekende vaardigheden opgemerkt, terwijl er slechts *enkele* of helemaal *geen* ontbrekende vaardigheden bestaan volgens elk één

respondent.

3.3.6. Conclusie

De globale resultaten van de bedrijven komen sterk overeen met die van de groep VET-medewerkers; er bestaan kleine verschillen in de land specifieke resultaten. Een voorbeeld hiervan is een meer kritische beoordeling van de ontbrekende vaardigheden, voornamelijk op het vlak van digitale vaardigheden en school competenties.

De volgende opvallende punten dienen als overzicht:

➤ **Zelfbeeld**

Hier lijken de VET-afgestudeerden, maar ook de deelnemers nog enige achterstand te moeten inhalen. Hier is het echter duidelijk dat sensibilisatie en vorming van een juist zelfbeeld in een vroeg stadium dienen plaats te vinden en dat zowel opleidingsinstellingen als bedrijven relatief weinig kunnen bijdragen aan een verbeterd zelfbeeld. Desondanks is het een belangrijk aspect waar de arbeidsmarkt belang aanhecht om een goede en collegiale werkomgeving, net als een goede werkstroom te garanderen.

➤ **Ontbrekende vaardigheden**

Bedrijven merken in toenemende mate dat ontbrekende vaardigheden soms groter en groter worden. Dit gaat natuurlijk niet alleen hand in hand met mensen die enkel een basisschool afmaakten, maar ook met jongeren die de school verlieten tijdens het middelbaar onderwijs of tijdens een hogere schoolopleiding.

Het is opvallend dat er klachten bestaan over het gebrek aan digitale vaardigheden, concreet betekent dit dat het omgaan met MS-Officeprogramma's vaak ontoereikend is bijvoorbeeld, hoewel dit deel uitmaakt van de schoolleerplannen. Natuurlijk is dit voor sommige beroepen, waar een ervaren gebruik van algemene programma's deel uitmaakt van het dagelijkse leven, belangrijker dan voor andere beroepen. Iemand die in een garage werkt, zal logischerwijs minder te maken hebben met deze programma's dan iemand die op kantoor werkt. Gespecialiseerde computerprogramma's zijn reeds onderdeel van de verschillende vakscholen of worden tijdens een gewenningsfase op locatie onderwezen. De doelgroep heeft duidelijk de minste problemen in het omgaan met nieuwe media, wat vanzelfsprekend een voordeel is in nieuwe jobs zoals e-commerce management. Aan de andere kant is het privégebruik van smartphones tijdens de werkuren uiteraard een punt van kritiek bij bedrijfsvertegenwoordigers.

Bovendien wijzen de bedrijven op enkele ernstige tekortkomingen in grammatica en spelling. Dit is echter niet alleen het geval bij mensen met een migratieachtergrond, die misschien recentelijk zijn aangekomen in hun nieuw (gast)land, maar ook bij jongeren zonder migratieachtergrond. Hier kan ook worden aangenomen dat de oplossing reeds in de basisopleiding moet worden gevonden. Hetzelfde geldt voor wetenschappelijke onderwerpen, vooral wiskunde, die ook werd bekritiseerd door bedrijven.

➤ **Beschrijvende vaardigheden**

De evaluatie van de onderzoeksresultaten en de aanvullende opmerkingen laten zien dat veel deelnemers van de doelgroep - vooral de jongere - niet bewust zijn van hoe ze zich het beste kunnen presenteren aan een onderneming. Het blijkt ook dat sommige VET-afgestudeerden en deelnemers niet bewust zijn van hun competenties en vaardigheden, of niet in staat zijn om ze te integreren in het arbeidsleven omdat ze of niet weten hoe ze dit moeten doen of er geen relatie mee hebben.

Dit begint met toepassingen en gaat door tijdens het gehele toepassingsproces tot aan het huidige arbeidsleven. Het spreekt voor zich dat dit ook bijdraagt aan een hoger uitvalpercentage. Omdat beschrijvende competenties en vaardigheden, de sensibilisatie ervan en het toepassingsbeheer reeds

een vast onderdeel zijn van de verschillende instellingen, rijst de vraag in hoeverre deze tekortkoming door de opleidingsinstellingen of VET-centra alleen kan worden gecompenseerd.

➤ **Leeftijd**

Op dit punt zijn er zowel voor- als nadelen in termen van leeftijd. Veel ondernemingen geven de voorkeur - wat betreft de toegang of overname voor een stage - aan jongere mensen, waarbij het duidelijk is dat zij zich in vele gevallen beter kunnen aanpassen aan de bedrijfswaarden. Het is ook zo dat ze beter 'kneedbaar' zijn dan oudere jongeren. Het is echter curieus dat er ook enige feedback van bepaalde bedrijven die oudere jongeren verkiezen omdat er kan worden verondersteld dat zij over een bepaalde volwassenheid en eventueel een groter reflectievermogen beschikken. In het algemeen is leeftijd een belangrijk aspect, maar er kan geen duidelijke lijn worden getrokken om expliciete voor- en nadelen te identificeren.

➤ **Noord-Zuidkloof**

Interessant genoeg waren er geen belangrijke geografische verschillen tussen de beoordelingen van de bedrijven en die van het VET-personeel.

➤ **Bedrijfsomvang**

Een interessante constatering is dat bedrijven die een groter aantal werknemers tellen, kritischer lijken bij de omgang met afgestudeerden en leerlingen. De tolerantiegrenzen liggen hier in veel gevallen lager dan in kleinere bedrijven. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat de kleinere bedrijven in vergelijking met grotere ondernemingen soms een meer familiale en persoonlijke omgeving hebben en dat het sneller en beter mogelijk is om aspecten die kritiek verdienen of verkeerd gedrag te bespreken. Omdat ze niet verdinken in de massa aan collega's, en hun behoeften, ontbrekende vaardigheden, enz. anders tot uitdrukking komen, is het misschien ook zo dat sommige jonge mensen zich beter voelen onder de omstandigheden van KMO's.

Omdat er geen bruikbare studies over dit onderwerp bestaan, is het pure speculatie of deze omstandigheid ook te maken heeft met de verschillende eigenschappen van cognitieve capaciteiten, en het geluk en de bereidheid tot zelfreflectie, is pure speculatie omdat er geen bruikbare studies over dit onderwerp bestaan.

Omdat er uiteraard ook genoeg mensen zijn uit de doelgroep die zich goed kunnen vinden in de context van een groot en misschien wel internationaal bedrijf, kan er in het algemeen geen geldige verklaring worden gedaan over dit punt.

3.4 Aanbevelingen

Op basis van de evaluatie van de vragenlijsten, de vele aanvullende bijdragen en de ervaringen van VET-professionals en bedrijfsvertegenwoordigers, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan. Deze aanbevelingen hebben als doel het aanpassen van de opleidingsinhoud zodat ze met de tijd kunnen meegaan:

➤ **Ontwikkeling en verdere verbetering van zachte vaardigheden/transversale vaardigheden**

Hier is het belangrijk dat opleidingsinstellingen extra aandacht besteden aan de ontwikkeling van de zachte en transversale vaardigheden van hun deelnemers. Het doel is om deelnemers bewust te maken, hen stimuleren en uit te dagen om deze vaardigheden verder te ontwikkelen. Deze vaardigheden zijn onmisbaar in het dagelijks (arbeids-) leven en hebben in dit kader een duurzame

invloed op de professionele toekomst.

Dit werd natuurlijk in aanmerking genomen door het projectpartnerschap bij de ontwikkeling van de belangrijkste gegevensvelden. Die zijn daarom van groot belang voor de onderdelen IO.2 (mobiele app) en IO.3 (database) van het DITOGA-project.

In de bijhorende bijlage zijn ook suggesties opgenomen om opleidingsinstellingen en VET-centra te stimuleren hun eigen opleidingsinhoud te ontwikkelen voor het onderwerp zachte en transversale vaardigheden.

➤ **Verbetering en aanpassingen van praktijkopleidingen**

Op dit gebied kan gesteld worden dat het de taak van opleidingsinstellingen en VET-centra zou moeten zijn om genoeg praktische trainingen aan hun deelnemers aan te bieden, die dienen ook zo realistisch mogelijk te zijn. Het volgende citaat uit Italië beschrijft de aanbeveling op dit punt heel goed: *'Indien de beroepsopleiding van goed niveau is, hebben de stagiairs volgens mijn een adequate technische achtergrond. Die wordt duidelijk verbeterd door ervaring in het veld, maar is goed genoeg als startpunt. Het is noodzakelijk dat de cursus vele uren technische en praktische voorbereiding voorziet d.m.v. oefeningen, simulaties, rollenspellen, aan cases werken. En daarvoor heb je ervaren docenten nodig, actief in het specifieke vakgebied.'*

Verder dient er te worden benadrukt - en dit gebeurt reeds wijdverbreid en op grote schaal - hoe belangrijk het is om lokaal praktische ervaring op te doen bij de samenwerkende bedrijven. Indien de trainingsfaciliteiten niet conceptueel zijn ontworpen om praktische training aan te bieden, zoals bijvoorbeeld in de *Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding* (UEBA2) in Oostenrijk, is het alleen hier dat praktische kennis en ervaring meegegeven kan worden.

Zoals uitgedrukt in het citaat, is het absoluut van belang dat er genoeg aandacht en tijd wordt geïnvesteerd om praktische kennis, vaardigheden en competenties met verschillende methoden te trainen. Het is ook belangrijk om regelmatig de vorderingen van de stagiairs te checken in samenwerking met de bedrijven. In Oostenrijk bestaat bijvoorbeeld een zogenaamde *'Opleidingsdocumentatie'* (Ausbildungsdokumentation) van de *Oostenrijkse Kamer van Koophandel* (WKO). Deze kan in de bijlagen gevonden worden. Verbetering en aanpassing van theoretische vorming

Op het gebied van theoretische kennis blijkt ook een aanzienlijke behoefte te bestaan om de achterstand op sommige gebieden weg te werken. In sommige gevallen misten deelnemers reeds de basiskennis, zoals standaard rekenkunde. Wie zou er een huis bouwen op een volledig scheve fundering? Indien de basis niet goed is, geldt ook dezelfde kwaliteit voor de uitbreiding van de theoretische kennis.

Opleidingsinstellingen van welke soort dan ook moeten zich ervan bewust zijn dat onder bepaalde omstandigheden de verwerving van theoretische kennis op school ontoereikend was - om welke reden dan ook. Algemeen gesproken is het een kwestie van consolideren van basiscompetenties en pas daarna van het verwerven van theoretische professionele competenties. Zoals vermeld in het praktische deel, is het de taak van opleidingsinstellingen om passende middelen te creëren om dit mogelijk te maken. Hier moet de focus ook liggen op de onderdelen Kennis en Vaardigheden, omdat competenties al onderdeel uitmaken van de praktische uitvoering.

➤ **Focus op casemanagement**

Werknemers van opleidingsinstellingen moeten weten dat het werken met de doelgroep altijd de behandeling van een individuele case is. Dienovereenkomstig is een middellange tot lange termijnstrategie nodig om de deelnemers goed te begeleiden tijdens de opleiding en potentiële

uitvallers tijdens de opleiding of na de werkstart dus te minimaliseren. Het is dan ook belangrijk om

een holistische benadering te hanteren zodat plaatsen waar hindernissen, interne factoren en triggers voor frustratie bestaan, nog beter gefiltreerd kunnen worden. Ter ondersteuning hiervan bevat de bijlage de 'lagen van diversiteit' en het 'Werk-Leven-Balanswiel'

➤ **Vermijden van lacunes in informatie**

Het is heel belangrijk dat medewerkers van opleidingsinstituten en VET-centra bewust zijn van elkaars belangrijkste omstandigheden en dat er geen informatielacunes bestaan. Dit is de enige manier die kan waarborgen dat iedereen in dezelfde richting gaat en iedereen weet wat de ander aan het doen is. En zo kan optimaal werk van afzonderlijke deelnemers wordt bereikt.

Het spreekt voor zich dat er met bedrijven ook een open uitwisseling en communicatiemoet zijn omtrent de planning van individuele doelstellingen. Dit heeft echter geen betrekking op het onthullen van de gezondheidstoestand of sociale omgeving, want dit zou enerzijds strijdig zijn met de richtlijnen gegevensbeveiligingsrichtlijnen en anderzijds contraproductief werken.

➤ **Nauwe samenwerking met bedrijven**

Er is aangetoond dat een nauwe samenwerking met bedrijven essentieel is in de eerste arbeidsrelatie zodat de doelgroep een training van hoog niveau kan bereiken. Dit omvat ook regelmatige persoonlijke contacten tussen de bedrijven en VET-professionals. Deze dragen bovendien bij aan een goede individuele werkparticipatie en de capaciteit om snel te reageren op veranderingen of nieuwe vereisten.

➤ **Corrigerend onderwijs aanbieden**

Omdat veel deelnemers in de doelgroep over een onvolledige basisschoolkennis beschikken, wordt er gericht corrigerend onderwijs aanbevolen in de verschillende opleidingsinstellingen. Dit moet de deelnemers ook voorbereiden op het beroepsonderwijs en, naast het meegeven van basiskennis, moet dit indien mogelijk ook specifieke onderwerpen betreffen. Dit vereist zowel interne als externe middelen, bijvoorbeeld in de vorm van gekwalificeerde docenten. Er is bovendien aangetoond dat het gebruik van bepaalde educatieve computerprogramma's hier ook beduidend aan bijdraagt. Hier is er echter behoefte aan controle en een test over de kennis van het gespecialiseerd personeel in de opleidingsinstellingen.

➤ **Verbetering van gedrag op het werk en motivatie**

Het is enorm belangrijk dat workshops en activiteiten over werkgedrag en motivatie regelmatig worden gehouden. Dit omvat telefonische training, gedrag in sollicitatiegesprekken, maar ook het omgaan met onderwerpen als zorgvuldigheid, volharding, onafhankelijkheid, motivatie, betrouwbaarheid, creativiteit/flexibiliteit en probleemoplossend gedrag.

➤ **Stimulering van zelfbeeld en zelfreflectie**

Dit aspect is zeer complex en bestaat uit vele facetten. Opleidingsinstellingen moeten zich bewust zijn dat een duurzame professionele en privé-carrière sterk afhangen van het zelfbeeld en de zelfreflectie van hun deelnemers. Er bestaat daar geen algemeen recept voor, maar wel nuttige input die bedoeld zijn om opleidingsinstellingen te stimuleren en ondersteunen.³⁸

38 <http://www.institute4learning.com/2017/02/01/5-ways-to-promote-self-awareness-in-the-middle-and-high-school-classroom/>

<https://www.safeline.org.uk/promoting-a-positive-self-image-how-you-can-help-as-a-parent/> <http://mtstcil.org/skills/image-3.html>

<https://whatedsaid.wordpress.com/2011/06/11/10-ways-to-encourage-student-reflection-2/>
<http://www.umsl.edu/services/ctl/faculty/instructionalsupport/reflection-strat.html>

Als afsluiting op de aanbevelingen zou volgende verklaring uit Ierland kunnen fungeren als een verdere inspiratie voor VET-centra en opleidingsinstellingen:

Afstemming van de inhoud van VET-opleidingen op de

- realiteit van de baan •voorgaande kennis van de bedrijfswereld •kennis van arbeidsveiligheidsvoorschriften •bewustmaking van veiligheidsvoorschriften •punctualiteit
- goede arbeidsgeschiktheid •sympathiek omgaan met collega's •nieuwe gezichtspunten bieden •participatie •verantwoordelijkheid met gereedschap en taken •bereidheid om nieuwe taken aan te leren en uit te voeren •sociale vaardigheden en teamwork
- behendigheid •manuele vaardigheden •snelheid en efficiëntie in hun werk •positieve houding
- vrolijk en goed humeur •in staat om onder psychologische druk te werken •goede mondelinge expressie en communicatie •discretie •creativiteit en innovatie
- plannings- en organisatorische vaardigheden •IT-vaardigheden en talenkennis

