

# 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**



jugend am werk  
\_ vielfalt wirkt



WINNOVA  
LÄNSIRANSIKON 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 tracering 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**

**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) .....	1
2.	EU-Traceringsstrategieën .....	3
2.1.	Euro-Afgestudeerden Verkennend Onderzoek .....	3
2.2.	Europees Beroepsbevolkingsonderzoek (EU-LFS) .....	3
2.3.	Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding (CEDEFOP) .....	6
2.4.	Het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET) .....	7
2.5.	Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF) .....	7
2.6.	Correlaties van land specifieke initiatieven .....	8
3.	Empirisch Onderzoek .....	26
3.1.	Inleiding.....	26
3.2.	Huidige situatie van VET-instellingen in heel Europa .....	29
3.2.1.	Werkgelegenheid .....	29
3.2.1.2.	Land specifieke resultaten.....	30
3.2.2.	Sociale Interactie .....	34
3.2.2.2.	Land specifieke resultaten.....	35
3.2.3.	Zelfbeeld .....	39
3.2.3.2.	Land specifieke resultaten.....	40
3.2.4.	Werkomgeving .....	46
3.2.4.2.	Land specifieke resultaten.....	47
3.2.5.	Onderwijs en Opleiding.....	51
3.2.5.2.	Land specifieke resultaten.....	52
3.2.6.	Conclusie.....	55
3.3.	Eisen van de arbeidswereld buiten de educatieve horizon.....	62
3.3.1.	Werkgelegenheid .....	62
3.3.1.2.	Land specifieke resultaten.....	63
3.3.2.	Sociale Interactie .....	67
3.3.2.2.	Land specifieke resultaten.....	68
3.3.3.	Zelfbeeld .....	70
3.3.3.2.	Land specifieke resultaten.....	73
3.3.4.	Werkomgeving .....	76
3.3.4.2.	Land specifieke resultaten.....	77
3.3.5.	Onderwijs en Opleiding.....	80
3.3.5.2.	Land specifieke resultaten.....	82
3.3.6.	Conclusie .....	85
3.4	Aanbevelingen .....	86

4.	Belangrijke Gegevensvelden voor de tracering van VET-afgestudeerden.....	93
4.1.	Inleiding.....	93
4.2.	Theoretische Competenties .....	95
4.4.	Zachte vaardigheden trainen en gebruiken .....	99
4.5.	Motivatiefactoren .....	108
4.7.	Educatieve missies van VET-centra en opleidingsinstellingen.....	113
5.	Richtlijnen voor VET-instellingen .....	114
5.1.	Bepaling van vaardigheden en competenties .....	114
5.1.2.	Instelling specifieke leerplannen en concepten om vaardigheden en competenties te bepalen .....	130
5.1.3.	Correlaties met EU-initiatieven .....	99
5.2.	Instrumenten en methoden voor het identificeren van ontbrekende vaardigheden .....	102
5.3.	Vereist systematisch kader voor implementatie.....	108
5.3.2.	Het Europese Perspectief .....	108
	Italië	111
5.4.	Methodologieën .....	113
5.4.2.	Het Europese Perspectief .....	114
5.5.	Interne kwaliteitsgarantie .....	115
5.5.2.	Het Europese Perspectief .....	117
5.6.	Ontwikkeling van opleidingsprogramma's.....	127
5.6.2.	Het Europese Perspectief .....	127
6.	Praktisch algemeen advies .....	134
7.1.	Zachte vaardigheden en transversale vaardigheden (AT).....	133
7.2.	'Ausbildungsdokumentation' - opleidingsdocumentatie (AT).....	134
7.3.	Lagen van diversiteit (AT) .....	136
7.4.	Werk-Leven-Balanswiel (AT).....	137
7.5.	Voorbeeld van beoordeling door derden (BE) .....	141
7.6.	Vragenlijst (IE).....	141



## 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. Om deze doelstellingen te bereiken is de **DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO1)** de eerste mijlpaal van het project en daarom een hoofdproduct.

### DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie (IO.1)

De VET-instellingen in Europa worden gekenmerkt door hun diversiteit in termen van hun programma's, methodologische benaderingen, sociaal-economische en culturele milieus, behoeften van hun doelgroepen (vooral indien er kansarme leerlingen bij betrokken zijn) en de eisen van de arbeidsmarkt. Om de praktische waarde van alle verdere projectresultaten te garanderen, hebben partners enerzijds relevante factoren aangegeven die noodzakelijk zijn om VET -centra in staat te stellen de inhoud van de opleiding voortdurend af te stemmen op de huidige behoeften van het werkkterrein en het vereiste systematische kader voor implementatie in de loop van een transnationaal verkennend onderzoeksproject.

Bijvoorbeeld: relevante zachte vaardigheden (persoonlijke, sociale, methodologische competenties) en betekenisvolle aspecten van het beroepsleven van afgestudeerden (bijv. promotie, verdere opleiding, verandering van baan), alsook interne processen van kwaliteitszorg en ontwikkeling van opleidingsprogramma's.

Met behulp van een kwalitatieve methodologische benadering werden nationale focusgroepen waarin vertegenwoordigers van alle doelgroepen betrokken zijn, gecombineerd met een uitgebreid bureauonderzoek. Het resultaat is een langdurige VET-afgestudeerden traceringsstrategie die richtlijnen bevat over hoe de verzamelde gegevens zullen bijdragen aan de voortdurende verbetering van VET-programma's en hoe de strategie met succes kan worden geïmplementeerd.

Nooit eerder heeft een digitale afgestudeerden traceringsstelsel, toegesneden op de behoeften van VET-instellingen bestaan, omdat zelfs op universitair niveau de ontwikkeling van dergelijke benaderingen nog in een beginstadium verkeert. De behoefte aan een traceringsstelsel van afgestudeerden is echter heel reëel en neemt steeds toe door de digitale en technologische revoluties die dientengevolge leiden tot snelle veranderingen op het gebied van werk.

Daarbij is het DITOGA-project baanbrekend door zijn poging om een efficiënt en robuust traceringsstelsel van afgestudeerden te ontwikkelen dat VET-aanbieders in staat stelt de kwaliteit en duurzaamheid van hun opleidingsprogramma's te verhogen door ze voortdurend op een flexibele en tijdige manier aan te passen aan de steeds veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. De drie belangrijkste output die door het DITOGA-project ontwikkeld werden zullen de VET-instelling precies van deze mogelijkheden voorzien. De benodigde gegevens zullen worden verkregen van VET-afgestudeerden door een app voor mobiele apparaten (IO2) en vervolgens worden geëvalueerd en geïnterpreteerd door het VET-centrum door op maat gemaakte analysesoftware (IO3) waarbij de technologische voordelen van beide instrumenten gecombineerd worden.

Verder is de **DITOGA-VET-Afgestudeerden Traceringsstrategie** gedefinieerd in de vorm van richtlijnen gepresenteerd in **IO1**, samen met een diepgaande studie naar de belangrijkste factoren die VET-aanbieders nodig hebben om de kwaliteit en duurzaamheid van hun opleidingsprogramma's te verbeteren.



## 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.<sup>2</sup>

### 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)

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

<sup>2</sup> [www.eurograduate.eu](http://www.eurograduate.eu)

- LFS-gedetailleerde driemaandelijks en jaarlijkse enquêteresultaten
- LFS-specifieke onderwerpen
- LFS-ad hoc modules <sup>34</sup>

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 is a search bar and navigation tabs for News, Data, Publications, About Eurostat, and Help. The main content area is titled 'EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT (LFS)' and 'MAIN TABLES'. It lists several indicators under the 'LFS main indicators (t\_lfsi)' category, including 'Total unemployment rate (tps00203)', 'Harmonised unemployment by sex (teilm010)', and 'Employment rate by educational attainment level (tepsr\_wc120)'. Some indicators are marked as 'Updated'. The footer contains sections for News, Data, Publications, About us, and Opportunities, along with the Eurostat logo and social media icons.

*Eurostat overzicht*

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

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

<sup>4</sup> <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.<sup>5</sup>

#### 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 <sup>6</sup> is een strategie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei. Twee van de vijf Europa 2020 hoofddoelen <sup>7</sup> 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. <sup>8</sup>

---

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

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_en)

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

<sup>8</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_%E2%80%93\\_data\\_and\\_publication#Data\\_for\\_researchers](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 <sup>9</sup>

<sup>9</sup> <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/4041_en.pdf)  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/8083\\_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 behoeft<sup>1011</sup>

## 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

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

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

<sup>11</sup> [https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en](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: <sup>12</sup>

Level descriptor elements		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
In the context of EQF, knowledge is described as: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>theoretical</b> and/or</li> <li>• <b>factual</b></li> </ul>	In the context of EQF, skills are described as: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>cognitive</b> (involving the use of logical, intuitive and creative thinking)</li> <li>• <b>practical</b> (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments)</li> </ul>	In the context of the EQF, <b>responsibility and autonomy</b> 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. <sup>14</sup>

<sup>12</sup> [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](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)

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

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



Bovendien levert **Statistiek Oostenrijk** vanaf 2017 aanvullende informatie over VET-afgestudeerden.<sup>15</sup>

## 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 traceringsysteem 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.<sup>16</sup>

### **Studie naar de integratie op de arbeidsmarkt en longitudinale follow-up van VET-leerlingen in de Waalse Regio Enquête VET IVET/CVET<sup>17</sup>**

### **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.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> [https://www.statistik.at/web\\_de/nomenu/suchergebnisse/index.html](https://www.statistik.at/web_de/nomenu/suchergebnisse/index.html)

[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html)

<sup>16</sup> [http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/12\\_decembre/ulysses\\_2017.pdf](http://www.bruxellesformation.be/Actupress/2017/12_decembre/ulysses_2017.pdf)  
[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en)

<sup>17</sup> [https://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpse/servicesetr/methodo/recherches/recherches\\_finalis%C3%A9es/Documents/rapport%20sysfal.pdf](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/>

<sup>18</sup> <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.<sup>19</sup>

### **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.<sup>20</sup>

### **Vragenlijst opgesteld door de universiteit van Hasselt om loopbaantrajecten van afgestudeerden te traceren (Universiteitsonderwijs, geen VET)<sup>21</sup>**

## **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:

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

<sup>20</sup> [https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties\\_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt](https://steunpuntssl.be/Publicaties/Publicaties_docs/ssl-2015.05-4-0-hoe-doen-de-afgestudeerden-van-TSO-en-BSO-het-op-de-arbeidsmarkt)

<sup>21</sup> [https://www.uhasselt.be/Documents/UHasselt/onderwijs/intranet/kwaliteitszorg/VI\\_Vragenlijst\\_Opleiding\\_Alumni.pdf](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.<sup>22</sup>

### **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.<sup>23</sup>

### **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.<sup>24</sup>

### **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

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

<sup>23</sup> [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161160/TKAT\\_Oct\\_2018\\_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y](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.<sup>25</sup>

### **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.<sup>26</sup>

## **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

<sup>25</sup>[https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut\\_e\\_kysymykset%2001-07%202018%20alkaan%20EN.docx](https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaan%20EN.docx)

<sup>26</sup><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:<sup>4</sup>

*"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."*<sup>27</sup>

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 bedrijven<sup>1</sup>. 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.<sup>28</sup>

#### 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 diploma getuigschrift 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 vraaggesprekken 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 <sup>29</sup> en het Nationaal Jeugd Arbeidsmarkt rapport<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3017-1.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3017-1.pdf)

<sup>30</sup> [http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/3067-1.pdf](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**

TRACKTION<sup>31</sup> 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 vervolgoopleidingen te registreren.

#### **ON TRACK<sup>32</sup> ‘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).

<sup>31</sup> <https://tracktionerasmus.eu/>

<sup>32</sup> <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 traceringsstelsel 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'.<sup>33</sup>

### 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 begunstigen 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 <sup>34</sup>

<sup>33</sup> [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19209&langId=en)

<sup>34</sup> 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 registeren en op te slaan”*

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

*“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.<sup>36</sup> 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 Bescherming<sup>37</sup> 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.

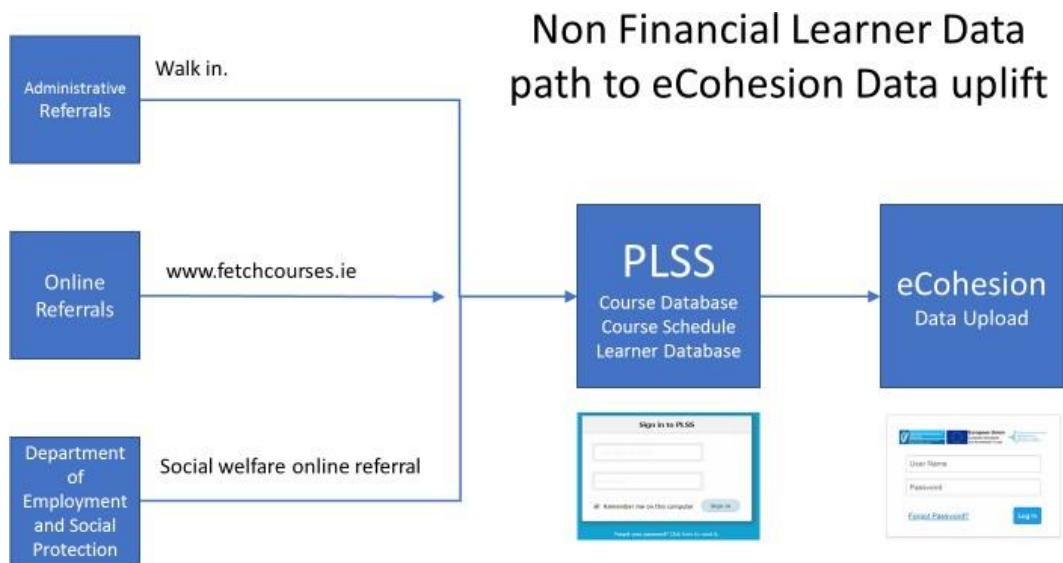
In het algemeen dient de beheerautoriteit een AIR van een jaar vóór 31 mei van het daaropvolgende kalenderjaar in te dienen. Voor de AIR's die in 2017 en 2019 moeten worden ingediend, is de deadline 30 juni van die jaren.

---

<sup>35</sup> 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 Europese Regionale Ontwikkelingsfonds, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds worden gedeeld met lidstaten, regio's en overige bemiddelende organen.

<sup>36</sup> <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<sup>e</sup> 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:

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



<b>B SOCIAL INTERACTION</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
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:					
<b>C SELF PERCEPTION</b>	<b>1 very good</b>	<b>2 good</b>	<b>3 satisfactory</b>	<b>4 sufficient</b>	<b>5 not sufficient</b>
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.

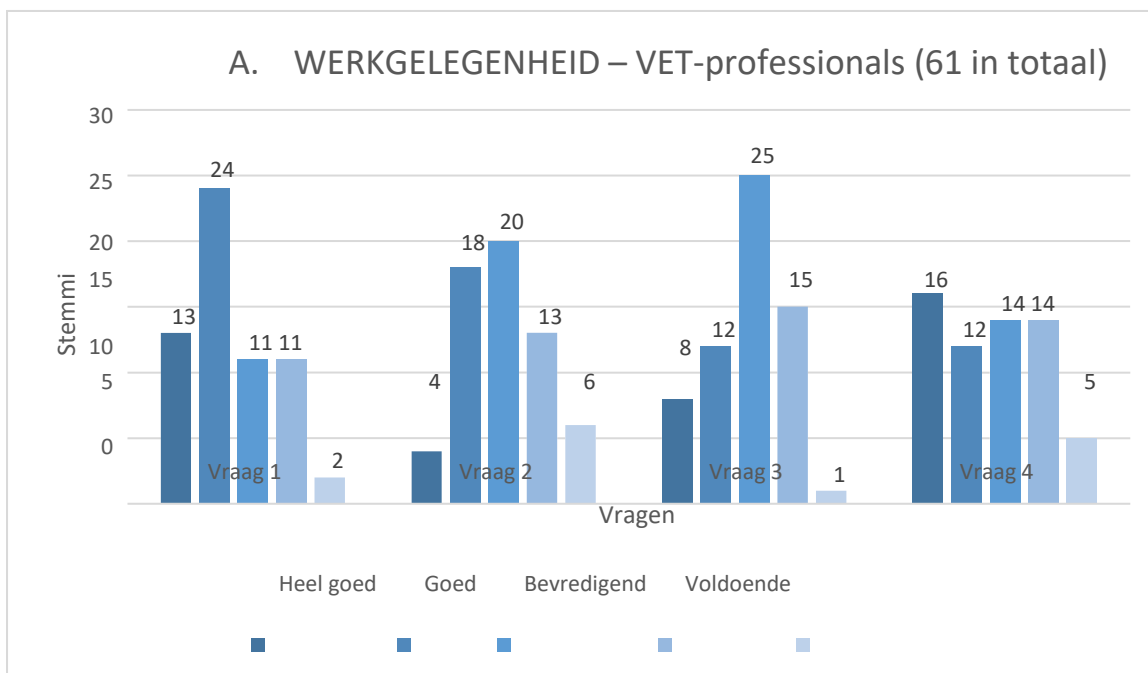
3.

## 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 vinken 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* beantwoordden) 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 antwoordden 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*.

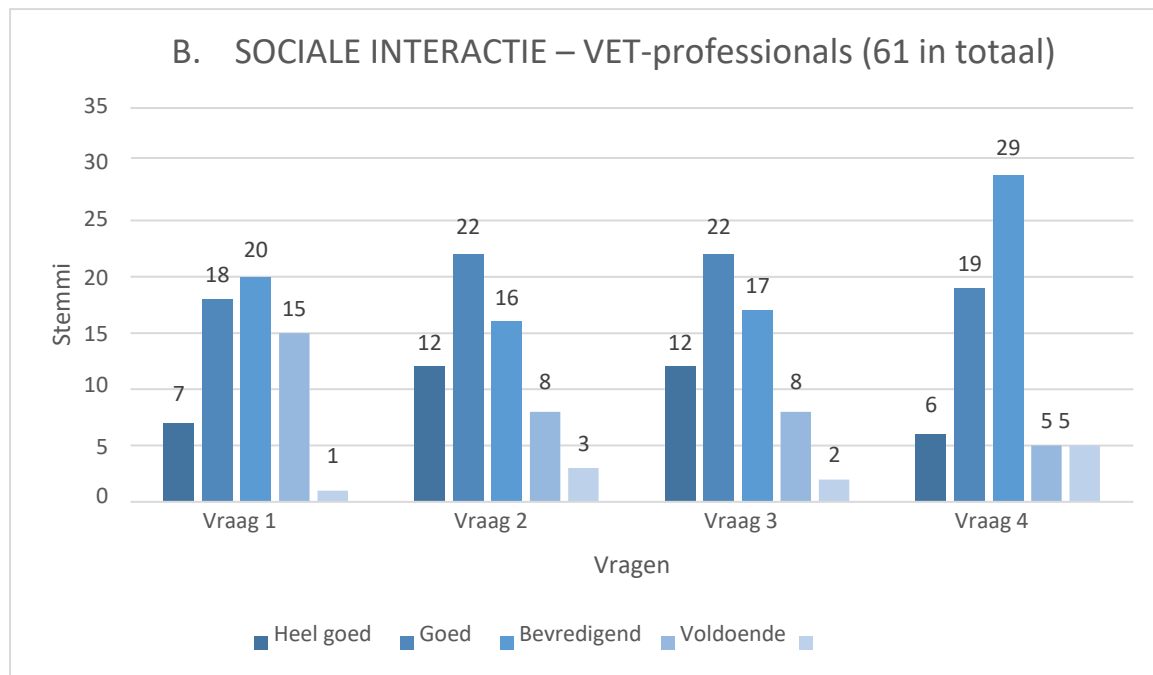
Daarentegen wordt het begrijpen van de taken, vaardigheden en kennis die nodig zijn voor hun beroep door zes van de tien mensen in **Italië** beoordeeld als *bevredigend*. Vier respondenten achten de vaardigheden *voldoende*.

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 beantwoordden 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*.

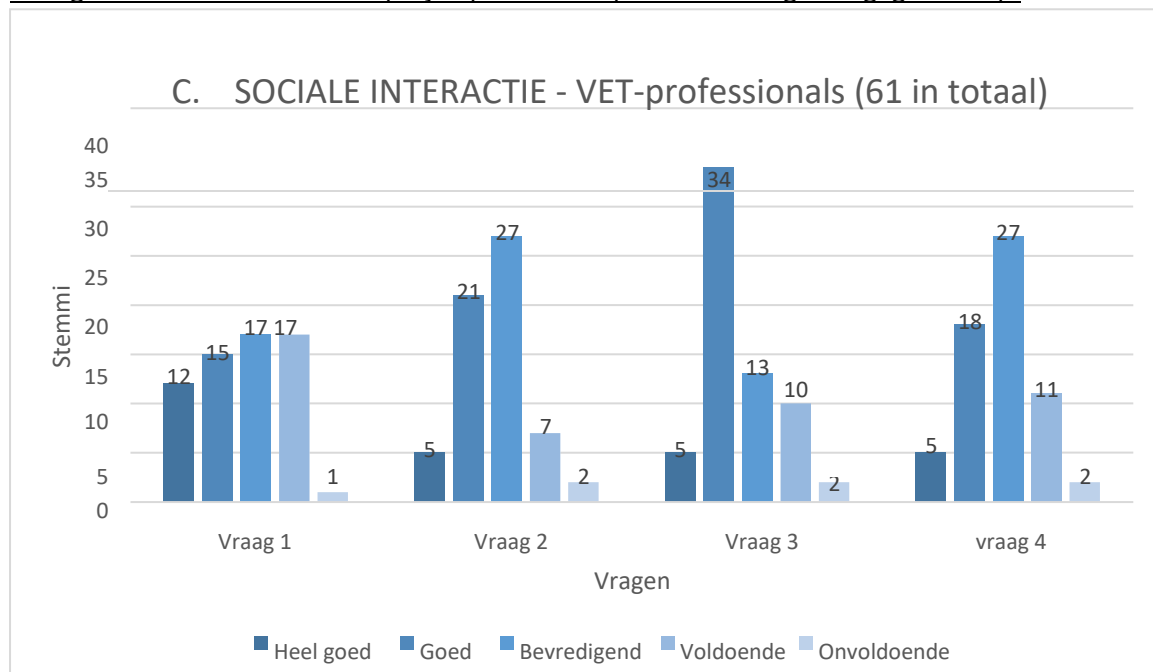
In **Italië** werd het vermogen van stagiairs/nieuwe werknemers om samen te werken en met feedback/kritiek om te gaan als *goed* beoordeeld door vier personen en als *bevredigend* door zes personen. Dus wordt in het algemeen geoordeeld dat nieuwe werknemers voldoende vaardig zijn op dit gebied en kritiek 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 consistentier omdat de antwoorden verdeeld zijn in twee helften en variëren tussen *goed* en *bevredigend*.

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 *bevredigend* 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 *bevredigend* 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 *bevredigend*. 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 *bevredigend* 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 *bevredigend*.

In **Ierland** lijkt het realistisch inschatten van de eigen vaardigheden *heel goed* te werken voor drie ondervraagden, *goed* voor vijf anderen en *bevredigend* 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 *bevredigend* 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.

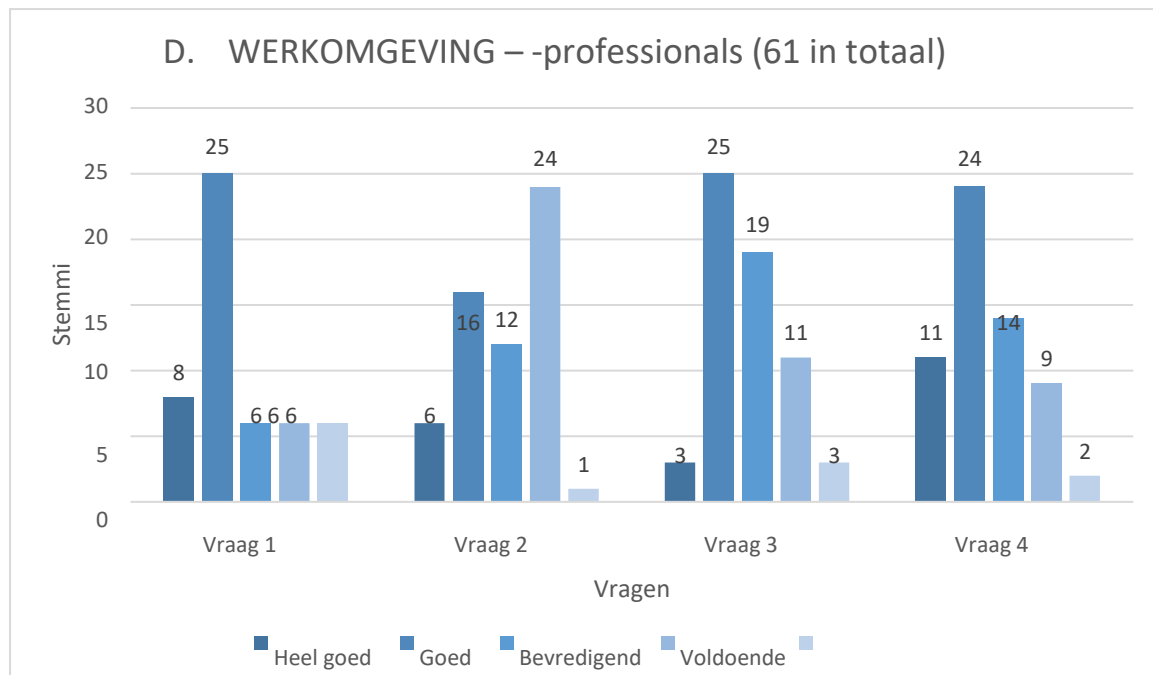
Het inschatten van de eigen mogelijkheden lijkt ook een uitdaging te zijn voor de **Spaanse** doelgroep, aangezien deze als *voldoende* door vier en *bevredigend* door vier andere personen gewaardeerd is.

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 beantwoordden 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*.

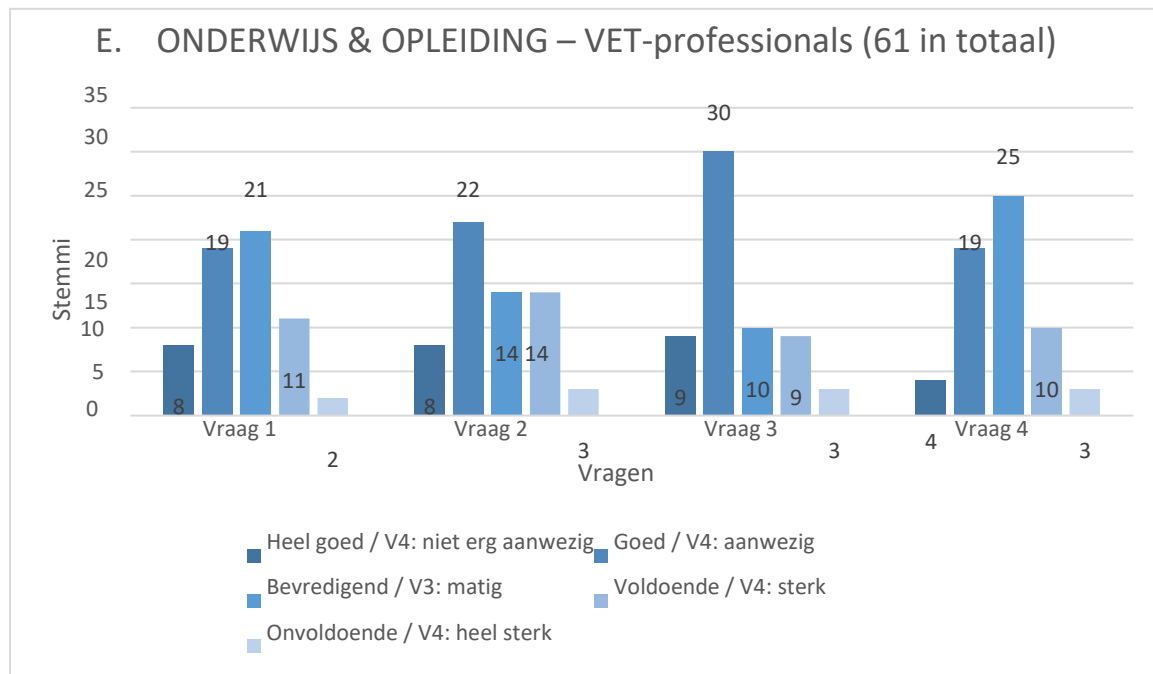
Ook in **Italië** werd de geschiktheid van de interactie met klanten door de meeste deelnemers beoordeeld als een *bevredigende* vaardigheid. Eén persoon wenst dit echter als *onvoldoende* te waarderen.

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 waarden 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 'striker' 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 onderwijsstelsel.

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 onderwijsstelsel 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.

➤ **Gedragscode**

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 overeenkomstig 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:





Motivatie 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.

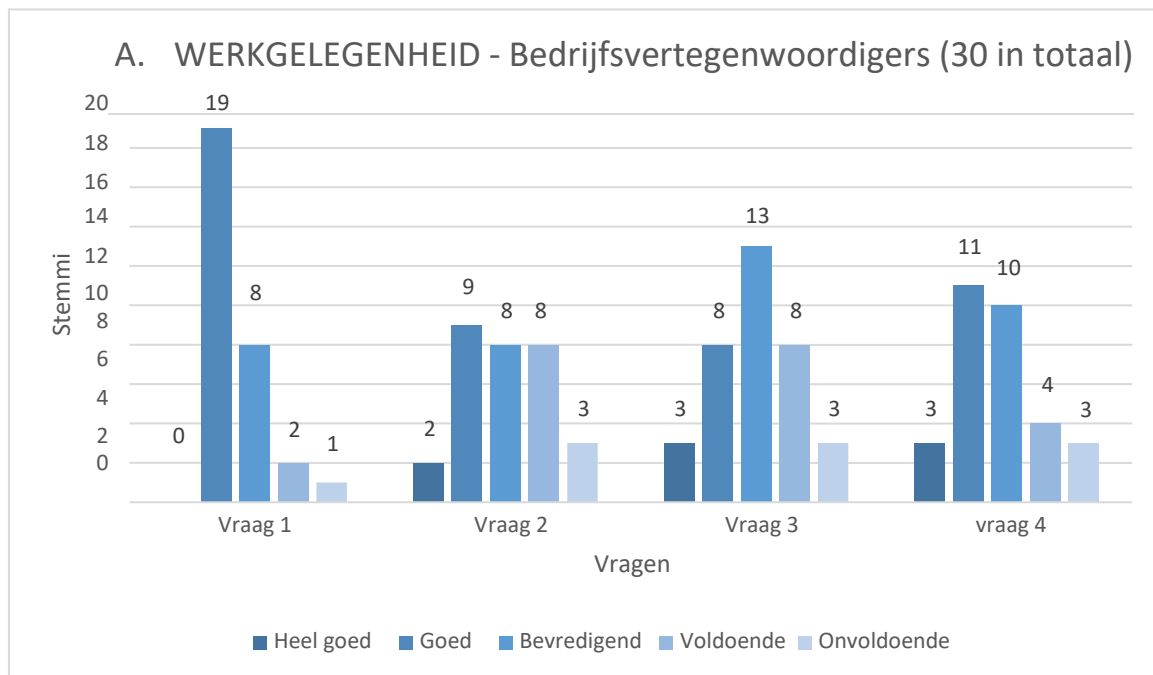
Samenvattend kan gezegd worden dat alle deelnemende VET-instellingen en opleidingsinstellingen reeds veel in het werk stellen om de deelnemers en afgestudeerden een goede start in het arbeidsleven te geven en hen zo goed mogelijk te kwalificeren. De resultaten van de vragenlijsten maakten nog duidelijker 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 arbeidswereld 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*.

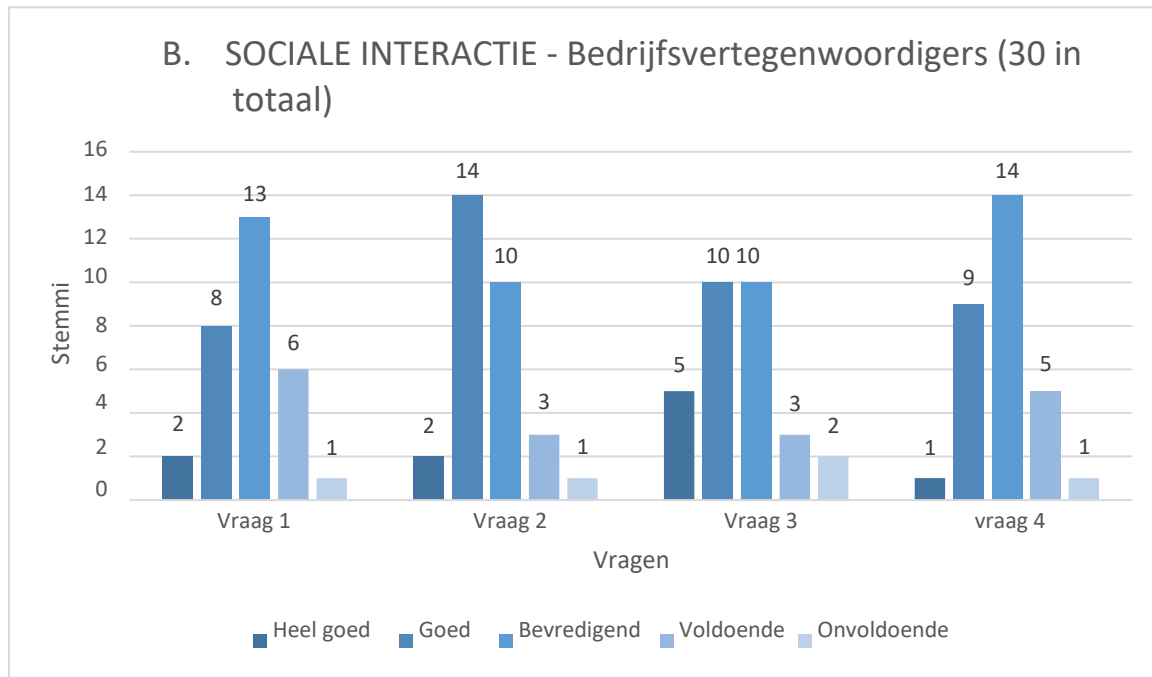
In **Italië** zijn de bedrijven van mening dat stagiairs/nieuwe werknemers een gemiddeld inzicht hebben van de taken, vaardigheden en kennis die de functie vereist, in dit geval zijn de meeste antwoorden immers *bevredigend*. Eén bedrijfsvertegenwoordiger verklaart dat het afhangt van de leeftijd van 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- beantwoordde 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).

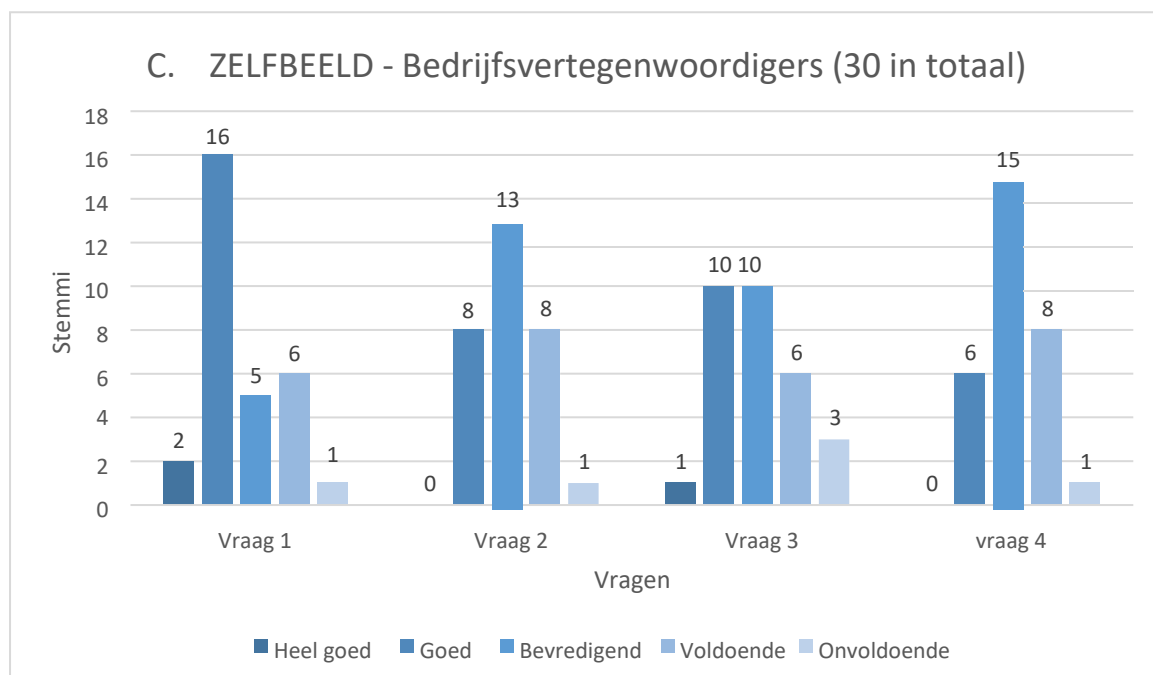
**Ierland** is het erover eens dat dit op een goede manier gebeurt, aangezien twee personen zeggen dat het *goed* is en de andere drie *bevredigend*.

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 wennen 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 zwakte 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 zwakte 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*.

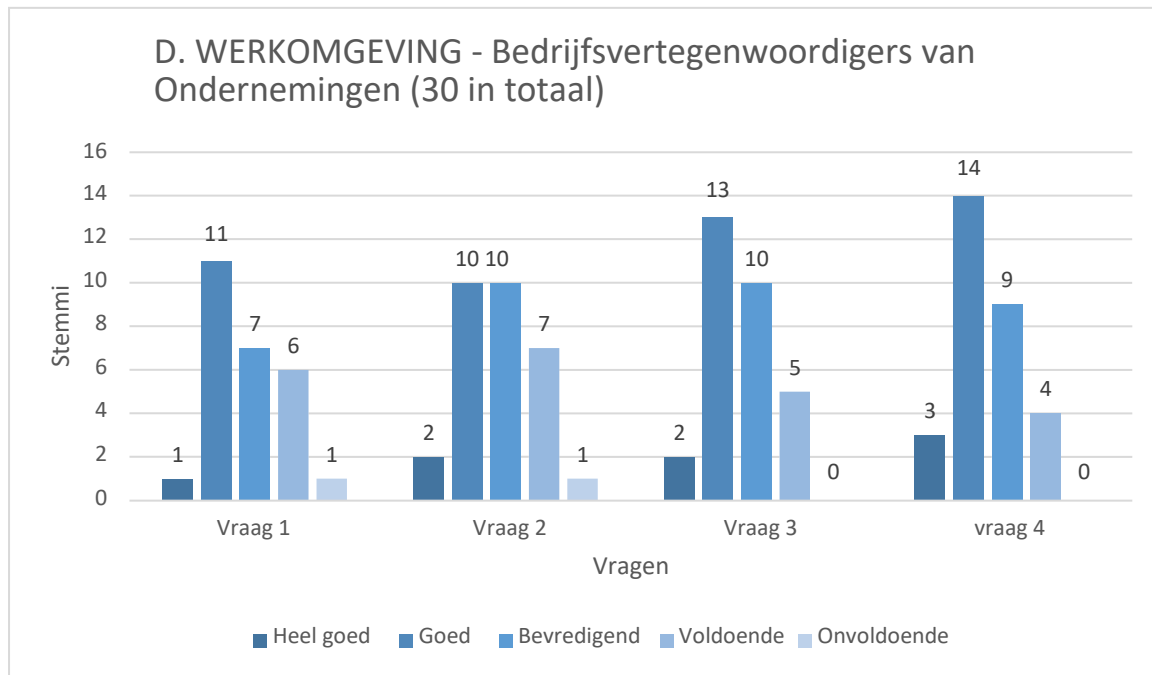
Tenslotte laten de resultaten van **Spanje** zien dat deze kwestie ook slechts als *voldoende* wordt beoordeeld door één persoon. Daarentegen waarderen twee mensen dit met *goed* en nog twee



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*.

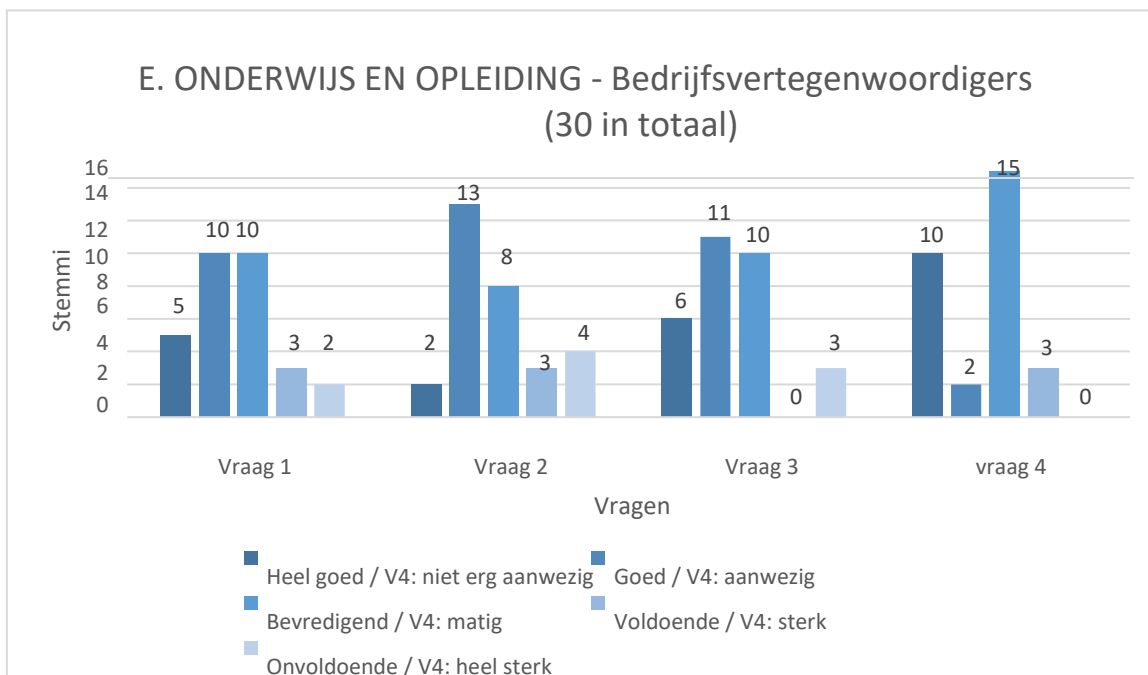
**Ierland** heeft incoherente resultaten over dit vraagstuk, want *heel goed* en *goed* wordt elk aangevinkt door één persoon. Volgens één ondervraagde is het *voldoende*, maar slechts *bevredigend* voor twee anderen.

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 *bevreemdend* 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 *bevreemdend*. 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 *bevreemdend* 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 *bevreemdend* 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 *bevreemdend* zijn.

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

Tenslotte volgt **Spanje** de bovenstaande trend, want de digitale vaardigheden worden met *goed* en *bevreemdend* 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 is 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 gewinningsfase 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.

➤ **Bedrijfsgrootte**

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 verdrinken 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 opleidingsinstellingen 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.<sup>38</sup>

---

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*

## 4. Belangrijke Gegevensvelden voor de tracering van VET-afgestudeerden

### 4.1. Inleiding

Op basis van de empirische evaluatie van de enquêtes en de aanvullende ideeën en opmerkingen van de ondervraagden - 61 VET-medewerkers en 30 vertegenwoordigers van het bedrijfsleven - heeft het projectpartnerschap 71 belangrijke gegevensvelden afgeleid die relevant zijn voor het traceren van VET-afgestudeerden. Verder zijn de resultaten van de landelijke onderzoeken en ervaringen van de verschillende VET-instellingen en ondernemingen in de conclusie opgenomen.

De volgende beschrijvingen zouden de verschillende belangrijkste gegevensvelden meer in detail moeten beschrijven. Daardoor dienen ze ook als basis waarmee VET-instellingen en opleidingscentra rekening moeten houden wanneer zij hun opleidingen ontwerpen en wijzigen om die af te stemmen op de behoeften van de arbeidswereld. Dit maakt het mogelijk om snel in te spelen op mogelijke wijzigingen in de behoeften van ondernemers.

Verder werd er bij de ontwikkeling van de belangrijkste gegevensvelden speciale aandacht geschonken aan de correlatie met de belangrijkste CEDEFOP-competenties gedefinieerd voor VET-instellingen.

#### Belangrijkste competenties:

- 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 <sup>39</sup>

Tenslotte is er aan het eind van ieder hoofdstuk een praktische benadering betreffende de overeenkomstige onderwijsmissie van de VET-instelling of het trainingscentrum.

---

<sup>39</sup> <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/4041_en.pdf)



## 4.2. Theoretische Competenties

<p><b>1</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Verbale vaardigheden</b></p>	<p>Dit betekent de mate in dewelke een persoon woorden en zinnen kan hanteren. Het bepaalt ook de mate in dewelke iemand in staat is om betekenissen te begrijpen en te weten hoe betekenissen en woorden gebruikt worden en in een begrijpelijke en logische context gecommuniceerd worden. Deze vaardigheden zijn gedeeltelijk aangeboren en worden verder getraind door het gebruik van de moedertaal. Verder worden deze vaardigheden ook verworven in het officiële openbare onderwijs (bijv. school). Verbale vaardigheden zijn een dynamisch proces en kunnen het hele leven lang worden getraind. Ze zijn niet altijd afhankelijk van het opleidingsniveau of de grammaticale kennis van een persoon.</p>
<p><b>2</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Schrijfvaardigheden</b></p>	<p>Schrijfvaardigheden omvatten niet alleen het juiste gebruik van spelling, grammatica en syntaxis, maar ook de geschreven uitdrukking van iemands gedachten en ideeën. Daarnaast omvat het een gestructureerde benadering en vermogen om op een gestructureerde en heldere wijze de denken zodat iets zinvol en begrijpelijk is geschreven voor andere mensen.</p>
<p><b>3</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Technisch inzicht</b></p>	<p>Dit kan een aangeboren vermogen zijn en verder worden bevorderd via een goede scholing en onderwijs. Het betekent de logische benadering van hoe machines, computers en technische systemen in het algemeen werken. Een goed ontwikkeld vermogen tot ruimtelijk inzicht, , handmatige behendigheid en een goed ontwikkeld vermogen tot probleemoplossing, , helpen om een goed technisch inzicht te ontwikkelen.</p>
<p><b>4</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Concentratie en geheugen</b></p>	<p>Concentratie is de capaciteit om zich te richten op iets dat men aan het doen is en op niets anders. Terwijl geheugen het vermogen beschrijft om op een zinvolle, logisch en lineaire manier rekening te houden met gebeurtenissen, gevoelens, situaties, structuren, taal, eenvoudige tot complexe aanpassingen en verworven of geleerd materiaal.</p>
<p><b>5</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Snelheid</b></p>	<p>Snelheid betekent in deze context de hoeveelheid tijd nodig om bepaalde taken en werkzaamheden af te ronden binnen een korte tijd. Niettemin moeten de taken niet alleen snel worden uitgevoerd, maar ook nauwkeurig, om fouten en mogelijke gevaren voor zichzelf of anderen te voorkomen.</p>
<p><b>6</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Logisch denken</b></p>	<p>Dit beschrijft het proces om van een gerelateerde gedachte naar een andere te bewegen en om deze helder te structureren. Logisch denken is op alle vlakken van het menselijk leven nodig en vraagt meer focus in bepaalde werkcontexten.</p>



<p><b>Nauwkeurigheid om taken uit te voeren</b></p>	<p>De nauwkeurigheid om taken uit te voeren vereist een goede en constante concentratie om taken en processen op een nauwkeurige en juiste wijze uit te voeren. Werk dient juist en nauwkeurig te worden uitgevoerd om vergissingen en/of vertragingen te voorkomen.</p>
<p><b>8</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Wiskunde</b></p>	<p>Dit is de wetenschap van cijfers en formules. In dit kader omvat het basis boekhoudingstypes en complexere vormen, afhankelijk van de uitgevoerde taak.</p>
<p><b>9</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Officiële taal</b></p>	<p>Dit beschrijft de land specifieke taal die door de regering, autoriteiten, openbare instanties, scholen en andere onderwijssystemen wordt geaccepteerd en gebruikt in het betreffende land. Het wordt gesproken en geschreven door de meerderheid van de mensen in het land.</p>
<p><b>10</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Beroepstaal</b></p>	<p>Beschrijft de taal die op het werk wordt gebruikt. Dit omvat niet alleen typische klant gerelateerde zinnen en uitdrukkingen, maar ook gespecialiseerde technische en mechanische termen, afhankelijk van de taken en werkzaamheden die uitgevoerd worden. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan beleefdheid en het omgaan met situaties die mogelijk een geavanceerde beroepstaal vereisen. Beroepstaal kan worden getraind door middel van praktische trainingen in sollicitatiegesprekken, telefoontaal en hoe met klanten om te gaan. Daarnaast wordt beroepstaal aangeboden en getraind op VET-scholen en praktijkonderwijs in het algemeen.</p>
<p><b>11</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Buitenlandse taal</b></p>	<p>Dit definieert een taal die verschilt van het land van de spreker. Daarnaast is het ook een taal die niet in het vaderland van de betreffende persoon wordt gesproken.</p>
<p><b>12</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Het schrijven van rapporten en voorstellen</b></p>	<p>Dit is essentieel voor beroepen die veel kantoorwerk behoeven. Het kan echter ook nodig zijn voor bepaalde technische banen, of bij het omgaan met klanten.</p>
<p><b>13</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Innovatie</b></p>	<p>In spreektaal wordt de term gebruikt in de zin van nieuwe ideeën en uitvindingen en voor hun economische implementatie. In engere zin vloeien innovaties uitsluitend voort uit ideeën wanneer ze worden omgezet in nieuwe producten, diensten of processen die werkelijk met succes worden toegepast en de markt penetreren.</p>
<p><b>14</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Planning &amp; delegeren</b></p>	<p>Planning is het proces van het nadenken over de activiteiten die nodig zijn om een gewenst doel te bereiken.</p>

	Delegeren is het toewijzen van verantwoordelijkheid of autoriteit aan een andere persoon (normaliter door een manager aan een ondergeschikte) om bepaalde activiteiten uit te voeren. <sup>40</sup>
15 Belangrijk Gegevensveld: <b>Op de hoogte zijn van zakelijke trends</b>	Dit beschrijft iemands vaardigheid om oog te hebben voor marktontwikkelingen die steeds populairder worden en algemeen aanvaard worden door markt en samenleving.
16 Belangrijk Gegevensveld: <b>Ondernemend denken &amp; management</b>	Vaardigheden om ondernemend te denken verwijzen naar het vermogen om kansen op de markt te identificeren en de meest geschikte manieren en momenten te ontdekken om erop in te spelen. Soms wordt er eenvoudigweg naar verwezen als het vermogen om een passend probleemoplossend antwoord te vinden en na te streven. Ondernemend management is de praktijk om ondernemende kennis op te doen en te gebruiken om de doeltreffendheid van startende en midden en kleine bedrijven te verhogen. <sup>41</sup>

### 4.3. Praktische Vaardigheden

17 Belangrijk Gegevensveld: <b>Bereikte praktische activiteiten</b>	Het vermogen om praktische activiteiten met succes te initiëren en te voltooien. Afhankelijk van de complexiteit van de verstrekte taken, kan begeleiding en toezicht nuttig of nodig zijn.
18 Belangrijk Gegevensveld: <b>Interactie met klanten</b>	In staat zijn om met klanten om te gaan op een vloeiende, ruimdenkende en resultaatgerichte manier. Hiervoor kan ook een bepaald gevoel voor conflictbeheersing nodig zijn.
19 Belangrijk Gegevensveld: <b>Digitale vaardigheden</b>	Beschikken over het vereiste pakket digitale vaardigheden, inclusief informatie en datacompetentie, communicatie en samenwerking via digitale technologieën, creatie van digitale content, veiligheid en probleemoplossing. <sup>43</sup>
20 Belangrijk Gegevensveld:	Beroepsgebonden vaardigheden zijn die capaciteiten die een kandidaat in staat stellen om uit te blinken in een bepaalde baan. Sommige vaardigheden worden

40 <https://en.wikipedia.org/wiki/Delegation>

<https://en.wikipedia.org/wiki/Planning>

41 <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/entrepreneurial-thinking/>

<https://news.gcase.org/2011/10/24/what-is-entrepreneurial-management/>

42 <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>



<b>Beroepsgebonden vaardigheden</b>	verworven door het volgen van onderwijs of opleidingen. Andere kunnen worden verworven door ervaringsleren in de praktijk. De vaardigheden die nodig zijn voor een bepaalde baan worden ook wel aangeduid als vaardighedenpakket. <sup>43</sup>
<b>21</b> Belangrijk Gegevensveld: <b>Toepassing van schoolkennis en vaardigheden op het werk</b>	Het vermogen om op school verworven kennis en vaardigheden toe te passen in het kader van een bepaalde onderneming. Daarbij is het voor het vinden van een passende, doelgeschikte oplossing van een specifieke situatie. belangrijk om ruimdenkend en flexibel te zijn, alsook creatief te denken.
<b>22</b> Belangrijk Gegevensveld: <b>Presentatievaardigheid en spreken in het openbaar</b>	Presentatievaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn om doeltreffende en boeiende presentaties voor een breed publiek te geven. Deze vaardigheden hebben betrekking op diverse gebieden, zoals de structuur van de presentatie, het ontwerp van de slides, de toon van uw stem en de lichaamstaal die u overbrengt. <sup>44</sup>
<b>23</b> Belangrijk Gegevensveld: <b>Onderzoek</b>	De vaardigheden om naar antwoorden op vragen te zoeken, op basis van bewijsmateriaal beredeneerde argumenten of theorieën te construeren en het inzicht in een bepaald onderzoeksgebied te vergroten. <sup>45</sup>

#### 4.4. Zachte vaardigheden trainen en gebruiken

<b>24</b> Belangrijk Gegevensveld: <b>Zelfmarketing</b>	<b>Zelfmarketing</b> wordt ook wel <b>persoonlijk branding</b> genoemd omdat het gebruik maakt van merkinstrumenten om i.p.v. een imago rond een product, een imago rond een medewerker te creëren (...). Het geeft kandidaten meer mogelijkheden om hun waarden, <b>vaardigheden</b> , ervaringen en mening effectief aan potentiële werkgevers te communiceren. <sup>46</sup> Het is belangrijk om in te zien dat zelfpromotie een leiderschapsvaardigheid is. Het is uw verantwoordelijkheid om te praten over wat u en uw team hebben bereikt, niet alleen in uw eigen voordeel, maar ook in dat van het team en het bedrijf. Het betreft de manier waarop invloed wordt gecreëerd. De manier waarop u uw ideeën in de hele organisatie verkoopt. Het is de basis om relaties op te bouwen met de belangrijkste belanghebbenden en toegang te verkrijgen tot de machtsnetwerken. <sup>47</sup>
<b>25</b>	

43 <https://www.thebalancecareers.com/what-are-job-specific-skills-2063755>

44 [https://wiki.ubc.ca/Presentation\\_Skills](https://wiki.ubc.ca/Presentation_Skills)

45 <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/research-skills>

46 <http://www.marketing-schools.org/types-of-marketing/self-marketing.html>

47 <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a->



<p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Identificeren van en omgaan met persoonlijke sterke en zwakke punten</b></p>	<p>Het vermogen om het verschil te maken tussen een vereiste vaardigheidsnorm en de werkelijke aanwezigheid van een vaardigheid. Het vermogen om bovendien iemands sterke punten te versterken en te bevorderen en om de ontbrekende vaardigheden te compenseren of te verbeteren. De voortdurende alertheid op en zoektocht naar leersituaties die het mogelijk maken om een vaardigheden te versterken.</p>
<p><b>26</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Teambuilding inclusief externe teams</b></p>	<p>Teambuilding omvat sterke samenwerkings- en communicatieve vaardigheden, het gaat ook om plannen, onderhandelen en problemen oplossen. Het is de capaciteit om het gemeenschappelijk doel en de stappen om het doel te bereiken duidelijk te maken. Het gaat erom zichzelf en de groep te organiseren om die doelen op een efficiënte en effectieve manier te bereiken.</p>
<p><b>27</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Conflictbeheersing</b></p>	<p>Het gebruik van passende schriftelijke en verbale communicatie om conflicten te vermijden en problemen aan te pakken voordat ze in een crisisfase belanden. Het gebruik van bemiddelingscapaciteiten (luisteren, naar boven brengen van het perspectief van de ander), met een oplossingsgerichte instelling onenigheid op basis van feiten uitdrukken. Het gebruik van onderhandelingsvaardigheden.<sup>48</sup></p>
<p><b>28</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Tijdmanagement</b></p>	<p>Vermogen om stipt te zijn en pauze- en werktijden te respecteren. Vermogen om eigen schema's te plannen en te volgen.</p>
<p><b>29</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Feedback geven en ontvangen</b></p>	<p>Vermogen om juiste en constructieve feedback te leveren aan collega's en leidinggevenden. Vermogen om allerlei feedback van collega's, leidinggevenden en klanten te ontvangen, ermee om te gaan en ervan te leren en te verbeteren.</p>
<p><b>30</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Vermogen om in het bijzijn van mensen te communiceren</b></p>	<p>Vermogen om in het bijzijn van mensen op een passende wijze te communiceren, bijvoorbeeld bij het werken met klanten. Vermogen om over de eigen werkzaamheden of producten te vertellen, adviezen en begeleiding aan klanten te geven.</p>
<p><b>31</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Opbouwen van zelfvertrouwen</b></p>	<p>Vermogen om op de eigen vaardigheden te vertrouwen, meer zelfvertrouwen te hebben wanneer er positieve feedback wordt ontvangen, alle soorten feedback als een kans op te vatten om het eigen werk te verbeteren.</p>
<p><b>32</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Aanpassen aan ethische waarden</b></p>	<p>Vermogen om ethische waarden betreffende een bepaald beroep of bedrijf te erkennen en zich hieraan aan te passen. Werken volgens de waarden en een goede kwaliteit behouden.</p>



<p>33</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Vermogen om voor het beroep noodzakelijke vaardigheden, kennis en taken te leren</b></p>	<p>Vermogen om te leren en te begrijpen welk soort kennis en vaardigheden nodig zijn voor een bepaalde job of functie, om te leren en begrijpen uit welk soort taken een bepaalde job of functie bestaat.</p>
<p>34</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Bereidheid om te verbeteren en te leren</b></p>	<p>De leerling/stagiair/nieuwe werknemer is bereid en gemotiveerd om nieuwe dingen te leren en zijn/haar werk te verbeteren. Begrijpt de vereisten van levenslang leren.</p>
<p>35</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Meningen en suggesties geven</b></p>	<p>Vermogen om eigen meningen duidelijk uit te drukken. De leerling/stagiair/nieuwe medewerker is moedig genoeg om wat hij wel en niet leuk vindt uit te spreken en suggesties te geven om zijn/haar werk of procedures op de werkplaats te ontwikkelen.</p>
<p>36</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Omgaan met onzekerheid</b></p>	<p>Vermogen om met onzekerheid om te gaan en dit toe te geven. De leerling/stagiair/nieuwe werknemer kan omgaan met een gebrek aan kennis of de onwetendheid over hoe hij/zij iets moet doen. Hij/zij kan ermee omgaan dat dingen niet altijd zoals gepland lopen. Dit vereist ook flexibiliteit.</p>
<p>37</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Omgaan met fysieke omgeving</b></p>	<p>Vermogen om met verschillende omstandigheden of vereisten van de werkomgeving om te gaan, bijvoorbeeld hoogte, warmte, koude, lawaai, isolatie, stank. Een voorbeeld: een crèche kan als werkomgeving echt lawaaiërig zijn of een bouwvakker mag geen hoogtevrees hebben.</p>
<p>38</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Moed</b></p>	<p>De leerling/stagiair/nieuwe werknemer heeft de moed om vragen te stellen, nieuwe dingen uit te proberen, verschillende en uitdagende situaties op het werk tegen te komen, nieuwe en verschillende mensen te leren kennen, enz.</p>
<p>39</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Initiatief</b></p>	<p>Het vermogen om uw oordeel te gebruiken om besluiten te nemen en om dingen te doen zonder de behoefte dat u verteld wordt wat u moet doen.</p>
<p>40</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Creativiteit</b></p>	<p>Produceren of gebruiken van originele en ongewone ideeën.</p>
<p>41</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Kritisch denken</b></p>	<p>Het proces van goed nadenken over een onderwerp of idee zonder zich door gevoelens of meningen te laten beïnvloeden.</p>



<p><b>Pro activiteit</b></p>	<p>Proactief zijn betekent het heft in handen nemen en ervoor zorgen dat iets gebeurt, in plaats van zich aan een situatie aan te passen of te wachten tot er iets gebeurt. De persoon hoeft niet te worden verzocht om actie te ondernemen en heeft ook geen gedetailleerde instructies nodig. Er is voorstellingsvermogen, planning, vaststelling en reflectie voor nodig.</p>
<p><b>43</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Emotionele intelligentie</b></p>	<p>Het vermogen om uw eigen gevoelens te begrijpen en te beheersen en om de gevoelens van anderen te begrijpen en er op een geschikte manier op te reageren, deze vaardigheid gebruiken om goede beslissingen te nemen en problemen te voorkomen of op te lossen.</p>
<p><b>44</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Zelfleiderschap</b></p>	<p>Het proces waarmee u uzelf beïnvloedt om uw doelstellingen te verwezenlijken, door het hebben van een ontwikkeld gevoel van wie u bent, wat u kunt doen, waar u naartoe gaat, gekoppeld aan het vermogen om uw communicatie, emoties en gedrag te beïnvloeden onderweg daar naartoe.</p>
<p><b>45</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Flexibiliteit/aanpassing</b></p>	<p>Het vermogen om gemakkelijk te veranderen of te worden veranderd in overeenstemming met de situatie.</p>
<p><b>46</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Probleemoplossing</b></p>	<p>Het proces van het vinden van oplossingen voor problemen.</p>
<p><b>47</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Luistervaardigheden</b></p>	<p>Het vermogen om boodschappen in het communicatieproces nauwkeurig te ontvangen en interpreteren door actief te luisteren, volledig aanwezig te zijn, uzelf in de schoenen van de andere te plaatsen, belangrijke punten op te pikken en de spreker te laten weten dat u dat deed. Alsook nieuwsgierigheid, een open geest en verlangen naar continue groei te ontwikkelen.</p>
<p><b>48</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Initiatief nemen</b></p>	<p>Iets doen dat gedaan moet worden vanuit uw persoonlijke drijfveer en met het verlangen om dingen beter te maken dan zij voorheen waren, of processen en de manieren waarop dingen worden gedaan te verbeteren.</p> <p>Het veronderstelt meer doen dan uw normale werk en een kleine onverwachte verrassing toevoegen voor anderen op het werk. Het vereist het omzetten in actie van logisch en creatief denken.</p>
<p><b>49</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Leren van kritiek</b></p>	<p>In staat zijn om negatieve of constructieve feedback te accepteren en veranderingen aan te brengen. Het vereist de capaciteit om kritiek op te vatten als een kans om ons werk te verbeteren.</p>
<p><b>50</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Collegiaal gedrag</b></p>	<p>Zich op een extraverte en vriendelijke wijze gedragen, meningen en ideeën op een niet-competitieve manier delen. Kan worden onderverdeeld in:</p>

	<p><i>Juist omgaan met collega's:</i>  Heldere communicatie met collega's, samenwerken met collega's  <i>Benadrukt het vermogen om in harmonie met anderen samen te werken:</i>  Op een aangename manier met collega's samenwerken, communiceren en op een coherente wijze met collega's werken, doelstellingen van het werk met die van collega's coördineren.  <i>Schouderklopjes geven aan collega's en teamleden wanneer dit verdiend is:</i>  Erken de bijdragen van collega's, bedank en prijs collega's, geef vertrouwen aan collega's door bevestiging en lofprijzing, betoon eer aan collega's wanneer en waar het verdiend is.</p>
<p><b>51</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld:  <b>Communicatievaardigheden</b></p>	<p>Het vermogen om efficiënt, bondig en helder te communiceren, zowel in termen van het ontvangen als het overbrengen van betekenis en informatie. Dit kan worden onderverdeeld in:  <i>Het begrijpen van de voordelen van duidelijke communicatie en de gevolgen van een gebrek daaraan:</i>  Door voorbeelden het belang van duidelijke en eenduidige communicatie en de gevolgen van het overbrengen van dubbelzinnige of anderszins onduidelijke informatie begrijpen.  <i>Hoe hoge gedetailleerde communicatie te interpreteren:</i>  Onderdelen van een schriftelijke of mondelinge communicatie bestuderen om talloze details in betekenisvolle en gestructureerde informatie om te zetten. Belangrijke aspecten van een mondelinge of schriftelijke communicatie specificeren.</p>
<p><b>52</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld:  <b>Beleefdheid</b></p>	<p>Zich op een beleefde en goed gehumeurde manier gedragen tegenover collega's. In dialoog en conversatie met collega's de gebruikelijke beleefdheid betrachten, lompheid en vulgariteiten vermijden. Dit kan worden onderverdeeld in: <i>Beleefdheid, fatsoen, goede manieren, attent gedrag:</i> Betrokkenheid bij collega's en medewerkers tonen op een hoffelijke en respectvolle wijze, beleefdheid en respect tonen voor collega's wanneer er met hen gecommuniceerd wordt.  <i>Goede omgangsvormen met klanten en collega's hebben:</i>  Wees bewust van de uitwerking van uw communicatiestijl op collega's en observeer de verschillende persoonlijke communicatiestijlen via voorbeelden, zowel schriftelijk als mondeling.</p>
<p><b>53</b></p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Zich aanpassen aan de regels van het beroepsleven</b></p>	<p>Leren om te wennen aan de werkomgeving, formele regels en informele verwachtingen. De zin van de cultuur en normen van de werkomgeving leren. Uzelf vertrouwd maken met werkregels en verwachtingen - leren om erbij te horen. Dit kan worden onderverdeeld in:  <i>Hoe een positieve werkhouding ontwikkelen en weergeven:</i>  Leren om zich op een constructieve en behulpzame manier tegenover collega's te gedragen. Vertrouwen uitstralen en</p>



	collega's stimuleren.
--	-----------------------

	<p><i>Het belang van discipline en stiptheid benadrukken:</i></p> <p>Het belang inzien van stiptheid en betrouwbaarheid bij de tijdregistratie, op tijd zijn op het werk, werkafspraken, vergaderingen en pauzes, en laattijdigheid vermijden. Planning en tijdmanagement.</p>
--	--

## 4.5. Motivatiefactoren

54	Belangrijk Gegevensveld: <b>Kans voor verbetering</b>	Mogelijkheden identificeren om te verbeteren en vooruit te gaan op het werk. Manieren zoeken om uw status op het werk, en de wijze waarop collega's kijken naar wat u kunt doen en waar u toe in staat bent, verbeteren.
55	Belangrijk Gegevensveld: <b>Begeleiding en opvoeding</b>	Bespreek uitdagingen van het werk met collega's, neem positief deel aan teamvergaderingen, vraag bij twijfel advies aan collega's, toets uw eigen begrip van taken en activiteiten met collega's en leidinggevenden.
56	Belangrijk Gegevensveld: <b>Regelmatige feedback</b>	Accepteer kritiek zonder defensief of overgevoelig te zijn.
57	Belangrijk Gegevensveld: <b>Uitdaging</b>	Vraag advies wanneer u uitdagingen in het werk tegenkomt, werk samen met collega's bij het oplossen van praktische of technische uitdagingen, bekijk bestaande standaard werkwijzen indien u tegen een uitdaging aanbotst op het werk.
58	Belangrijk Gegevensveld: <b>Voldoening</b>	Leer om voldoening te halen uit prestaties op het werk, leer om met minder uitdagende of monotone taken en procedures om te gaan, wees trots op de kwaliteit van uw werk.
59	Wat is... <b>Verantwoordelijkheid</b>	Vertrouwd raken met de omvang van uw verantwoordelijkheid, weten wanneer u overleg moet plegen met leidinggevenden voor begeleiding of advies, verantwoording afleggen voor uw werk en uw verantwoording nemen, fouten en vergissingen analyseren en hun oorzaak begrijpen.
60	Belangrijk Gegevensveld: <b>Kennis</b>	Technische en zeer gedetailleerde informatie lezen en begrijpen, standaard werkwijzen en systeeminstructies begrijpen, vertrouwd zijn met werkwijzen van het bedrijf, informatiebladen en veiligheidsvoorschriften lezen en begrijpen.
61		

<p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Erkenning</b></p>	<p>Dit is de erkenning en waardering van de inspanningen en resultaten die een persoon op de werkplaats heeft bereikt. Erkenning is een fundamentele menselijke behoefte omdat het bevestigt dat iemands werk door anderen wordt gewaardeerd. Als een persoon zich gewaardeerd voelt op zijn/haar werk, is hij/zij ook meer tevreden en gemotiveerd om de baan te houden en zijn/haar werk te verbeteren.</p>
<p>62 Belangrijk Gegevensveld: <b>Prestatie</b></p>	<p>Prestatie betekent het met succes vervullen van een taak. Een persoon van wie de motivatiefactor op het werk prestatie is, presteert op een hoog niveau en wil uitblinken in zijn vakgebied. Deze persoon werkt liever aan relatief moeilijke taken die haalbaar zijn en waarvan het succes afhankelijk is van zijn/haar inspanning.</p>
<p>63 Belangrijk Gegevensveld: <b>Zelfontwikkeling &amp; zich competent voelen</b></p>	<p>Zelfontwikkeling is een levenslang proces en veel mensen geven de voorkeur aan jobs waarin ze de mogelijkheid hebben om hun professionele en persoonlijke competenties verder te verbeteren. Volgens Maslows behoeftepiramide(1970) hebben alle mensen een ingebouwde behoefte om zichzelf competent te beschouwen. Daarnaast hebben ze ook behoefte aan persoonlijke ontwikkeling, die vindt plaats door een proces met de naam zelfrealisatie. Zelfrealisatie houdt in 'om alles te worden waartoe iemand in staat is te worden', d.w.z. om iemands volledige potentieel te bereiken.</p>
<p>64 Belangrijk Gegevensveld: <b>Mogelijkheid voor transnationale mobiliteit</b></p>	<p>Een van de motiverende factoren bij het zoeken naar een job kan worden vertegenwoordigd door de transnationale mobiliteitsopportuniteiten. Een tijdje in het buitenland leven en werken, maar zelfs voor korte periodes naar het buitenland gaan, is een goede manier om nieuwe vaardigheden te leren en kennis over te dragen, iemands taalvaardigheden, en zelfs transversale vaardigheden - zoals zelfvertrouwen en zelfredzaamheid (in verband met het feit dat de jongere in een vreemde omgeving heeft weten te "overleven"), aanpassingsvermogen en het nemen van risico's (iemand moet zich aan een nieuwe omgeving aanpassen), communicatie- en interculturele vaardigheden (de persoon krijgt inzicht in de culturele normen die achter de taal schuilen) - te verbeteren.<sup>49</sup></p>

#### 4.6. Vaststelling van professionele doelen en loopbaanontwikkeling

<p>65 Belangrijk Gegevensveld: <b>Realistische en motiverende doelen</b></p>	<p>Volgens de S.M.A.R.T. benadering moeten doelen aan de volgende eisen voldoen:</p> <p>S/specifiek - zo specifiek mogelijk gedefinieerd, zodat de kans om ze te bereiken veel groter is;</p>
--	---



	<p>M/meetbaar - op een zodanige manier worden gedefinieerd dat u het bereiken van uw doelen kan berekenen (door aantallen, cijfers, enz.);</p> <p>A/Haalbaar - zodanig gedefinieerd dat u ze werkelijk kunt bereiken;</p> <p>R/relevant - relevant voor uzelf, denkend aan wat belangrijk is voor u;</p> <p>T/tijdgebonden - geef uzelf een deadline om uw doelstellingen te bereiken,</p> <p>niets is zo motiverend als een naderende deadline.</p>
<p>66</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Korte, middellange en langetermijndoelen</b></p>	<p>De meest effectieve manier om belangrijke doel te bereiken is om ze op te breken in kleinere objectieven. Als u uw doelen in korte, middellange en lange termijn doelstellingen verdeelt helpt u dat op koers te blijven en, door het succesvol bereiken van uw kortetermijndoelstellingen, moedigt u dat aan door te gaan en gemotiveerd te blijven. Ten eerste moet u uw langetermijndoelstelling vaststellen, bijvoorbeeld in twee jaar 20 kg gewicht verliezen. Dan uw redelijke middellange-termijndoelstelling tussen waar u nu bent en waar u wilt aankomen vaststellen, bijvoorbeeld in 9-12 maanden 10 kg verliezen. Tenslotte uw kortetermijndoelstellingen vaststellen die u in een korter tijdsbestek kunt bereiken, bijvoorbeeld een diëtist bezoeken of naar de fitness gaan.</p>
<p>67</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Aanvullende doelstellingen</b></p>	<p>In het geval van aanvullende doelstellingen, bestaan er twee doelen waarbij het nastreven van doel A een positief effect heeft op het bereiken van doel B. De twee doelen zijn dezelfde. Hoe dichterbij het bereiken van een doel komt, des te eenvoudiger het wordt om het andere doel te bereiken. Een voorbeeld: iemand stopt met roken en wil meer doen aan zijn gezondheid. Het realiseren van het eerste doel heeft dus een positief effect op het tweede doel.</p>
<p>68</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Concurrerende doelen</b></p>	<p>In het geval van concurrerende doelstellingen, bestaan er twee doelen waarbij het nastreven van doel A een negatief effect heeft op het behalen van doel B. Hoe dichterbij het bereiken van een doel komt, hoe moeilijker het wordt om het andere te bereiken. Een voorbeeld: iemand wil meer overuren doen om financiële redenen. Aan de andere kant wil deze persoon wat aan zijn fitheid doen en daardoor komt hij/zij in een tijdelijk conflict met het eerste doel.</p>
<p>69</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Onafhankelijke doelen</b></p>	<p>In het geval van onafhankelijke doelen, bestaat er geen afhankelijkheid tussen het nastreven van doelstelling A en het bereiken van doel B. De doelstellingen zijn onafhankelijk van elkaar. Als iemand dichterbij één doel komt, is het effect op het andere doel noch positief noch negatief. Een voorbeeld: iemand wil zijn appartement laten schilderen. Het tweede doel is de werkplaats beter organiseren.</p>
<p>70</p> <p>Belangrijk Gegevensveld: <b>Ondersteunende factoren om doelstellingen te bereiken (ouders,</b></p>	<p>Als u uw doelen heeft gesteld, kan het nuttig zijn om eerst de personen en instellingen te identificeren die u bij het proces kunnen helpen. Dan wordt het aanbevolen om in een volgende stap de manier</p>

<p><b>vrienden, de VET school, het arbeidsbureau)</b></p>	<p>waarop zij u kunnen ondersteunen, te identificeren. Ondersteunende personen of instellingen zouden bijvoorbeeld kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ het openbare arbeidsbureau dat u richtlijnen kan geven en kan informeren over (gefinancierde) opleiding en mogelijkheden voor een job.</li> <li>▪ uw VET-school die u kan helpen met contacten en een meer op maat gemaakte begeleidingsservice omdat ze uw sterke punten, motivatie en belangen kennen.</li> <li>▪ uw ouders die u emotionele en misschien financiële ondersteuning kunnen geven;</li> <li>▪ vrienden die u goed kennen en u daarom met ideeën, emotionele ondersteuning en contacten kunnen helpen.</li> </ul>
<p><b>71</b></p> <p><b>Belangrijk Gegevensveld: Belang van waarden op de werkplaats (onafhankelijkheid, status, eerlijkheid, snelheid, flexibiliteit, enz.)</b></p>	<p>Op het gebied van het vaststellen van professionele doelen is het belangrijk om na te denken over wat voor u de belangrijkste waarden zijn van de werkplaats. Dit zal u helpen om te begrijpen welke de potentiële jobs zijn die uw belangrijkste waarden completeren. De waarden van de werkplaats kunnen bijvoorbeeld zijn: onafhankelijkheid (controle over mijn eigen lot), status (invloed en macht over anderen hebben), eerlijkheid (de waarheid vertellen en weten dat anderen de waarheid vertellen), snelheid (er gebeuren veel dingen tegelijkertijd), flexibiliteit (zonder specifiek tijdschema werken). Er zijn er desalniettemin nog veel meer.</p>

## 4.7. Educatieve missies van VET-centra en opleidingsinstellingen

Op basis van de verschillende aspecten en resultaten van de belangrijke gegevensvelden heeft het projectpartnerschap vijf belangrijke verklaringen over de educatieve missie van VET-centra en opleidingsinstellingen bepaald:

- ❖ ***De leerondersteuning verschaft door VET-instellingen, zowel intern als extern verbeteren, om de theoretische kennis van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbreden***
  
- ❖ ***Praktische workshops, interne trainingen aanbieden en een nauwe samenwerking met de arbeidsmarkt garanderen om de theoretische kennis van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbreden.***
  
- ❖ ***Training van zachte en transversale vaardigheden met authentieke leertechneken integreren aan reguliere (technische) opleidingen om de zachte vaardigheden van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te trainen en het gebruik ervan te stimuleren.***
  
- ❖ ***Betere en regelmatige begeleiding/advisering en ontmoetingen met de stagiair/nieuwe werknemer als individu, voldoende en juiste type ondersteuning geven om de motivatie van VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden te verbeteren en uitvallers te minimaliseren.***
  
- ❖ ***VET-studenten/deelnemers/afgestudeerden stimuleren om een actieplan te ontwikkelen voor hun professionele doelstellingen in hun toekomstige loopbaantrajecten.***

## 5. Richtlijnen voor VET-instellingen

### 5.1. Bepaling van vaardigheden en competenties

#### 5.1.1. Het Europese Perspectief

Het projectpartnerschap heeft zich onafhankelijk beziggehouden met de vraag hoe vaardigheden en competenties kunnen worden gedefinieerd in de verschillende VET-centra en opleidingsinstellingen. De resultaten dienen ook ter ondersteuning van verdere professionele ontwikkeling in andere instellingen.

##### **Oostenrijk**

De Oostenrijkse Kamer van Koophandel (WKO) heeft een richtlijn betreffende het VET-onderwijs verstrekt om de kwaliteit van VET te garanderen en een wettelijk kader bij wet vast te leggen.

Het volgende geeft een gedetailleerde beschrijving van hoe VET werkt in Oostenrijk:

Het Oostenrijkse leerwerkstelsel is een model voor vele Europese landen. Rond 40 procent van jongeren in een leeftijdsgroep kiest ieder jaar voor één van de ongeveer 200 stages. Na het halen van hun stage-eindexamen, leveren ze als gekwalificeerde arbeiders een aanzienlijke bijdrage in het versterken van de concurrentiepositie van de Oostenrijkse economie...

Door training in het kader van bedrijfswerkprocessen, maakt de stage het als geen ander opleidingstraject mogelijk om mettertijd een beroepskwalificatie te verkrijgen. De dynamiek die inherent is aan het systeem zorgt hoofdzakelijk voor het succes van de stages. Bovendien bestaat er een behoefte aan een kader dat verder reikt dan het ondernemingsniveau en stagiairs en bedrijven de beste voorwaarden biedt voor het succes van een stage. Dit omvat alle maatregelen voor kwaliteitsgarantie en verbetering in het leerwerkstelsel.

Het succes en de verdere ontwikkeling van het leerwerkstelselleer- en arbeidsstelsel worden gerealiseerd via partnerschap en samenwerking van vele instituten en via faciliteiten op verschillende niveaus.

##### **Federaal niveau**

Federaal Ministerie van Onderwijs, Onderzoek en Economie (BMWFV)

Het operationele deel van het leerwerkstelselleer- en arbeidsstelsel valt onder de bevoegdheid van het Ministerie van Economische Zaken.

De wettelijke basis voor het leerwerkstelselleer- en arbeidsstelsel is vastgelegd in de *Wet op Beroepsonderwijs* (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

De opleidingsvoorschriften voor de individuele stageplaatsen worden verstrekt door het *Ministerie van Economie*, na een deskundig advies van de *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs*.





## Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs (BBAB)

De leden van de *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs en Opleidingen* worden benoemd voor positievoorstellen van de sociale partners (Oostenrijkse Federale Economische Kamer, Federale Arbeidskamer) door het *Ministerie van Economische Zaken*.

Het omvat ook leraren uit het beroepsonderwijs in een adviserende rol.

De *Federale Adviesraad voor Beroepsonderwijs en Opleidingen* geeft meningen en concepten aan het *Ministerie van Economische Zaken*. Daarmee moet rekening gehouden worden bij het verstrekken of wijzigen van voorschriften.

## Federaal Ministerie van Onderwijs en Onderzoek (BMBF)

De bepalingen die betrekking hebben op de organisatie van vakscholen en de basisprincipes van de voorschriften voor Leerplannen zijn vastgelegd in de *Federale School Organisatie Wet*. Het *Ministerie van Onderwijs* stelt het kader voor de leerplannen van vakscholen vast voor iedere stageplaats. 50% van de salarissen van het onderwijzend personeel op vakscholen wordt betaald met federale middelen.

### **Staatsniveau**

#### Stage

De stagekantoren die zich in de kamers van koophandel van de afzonderlijke federale staten bevinden, treden op als de beroepsopleidinginstantie in eerste aanleg. Ze onderzoeken (samen met vertegenwoordigers van de *Kamers voor Arbeiders en Betaald Personeel*) de geschiktheid van de stagebedrijven met betrekking tot het onderwerp, het personeel en zijn verantwoordelijk voor het onderzoeken en registreren van de opleidingsovereenkomsten. In principe hebben zij voor alle kwesties gezorgd die de leerlingen aanbelangen en ze hebben uitvoerig advies hierover versterkt verstrekt. Ze worden ondersteund door de *Leer en arbeid- en Jeugdbeschermingskantoren* van de *Arbeidskamers voor Arbeiders en Werknemers*. De voorzitter van de onderzoekscommissies wordt benoemd door het hoofd van het leer- en arbeidscentrum of door de *Leer en arbeidsbureau Manager* en op basis van een rapport van de *Federale Leer en Arbeid Adviesraad* om het te behalen voorstel te bevelen. De stage-eindexamens en de subsidies voor stagebedrijven worden afgehandeld door de leer en arbeidsbureaus.

### **Garantie en versterking van de kwaliteit van de opleiding**

#### 5 federale staten

De federale staten zijn verantwoordelijk voor het opzetten en inrichten van vakscholen. Ze financieren ook 50% van de lonen van leerkrachten op vakscholen.

#### Provinciale gouverneurs

In de federale staten, fungeren de staatshoofden en hun ondersteunende *Kantoor van de Provinciale Overheid* een beroepsopleidingsautoriteit in tweede aanleg. De provinciale gouverneurs benoemen de leden van de betreffende provinciale adviesraden voor beroepsonderwijs.

### Provinciale Adviesraden voor Beroepsonderwijs

De adviesraden voor beroepsonderwijs zijn opgezet als adviesorganen op staatsniveau, die ook door sociale partners worden bemand. Ze zijn verantwoordelijk voor het opstellen van meningen, voorstellen en suggesties die rechtstreeks van invloed zijn op het leerwerkstelsel in de betreffende federale staat.

Ze doen een aanbeveling voor de benoeming van de voorzitters van de leerwerkstelsexamencommissies voor leerwerkstelselverlaters.

### Openbare schoolinspecteurs

De openbare schoolinspecteurs zijn verantwoordelijk voor schoolinspecties en voor het in standhouden van de agenda's die binnen hun bevoegdheid vallen, en het implementeren van de leerplannen binnen het federale kader in de vorm van de nationale leerplannen.

### **Lokaal niveau**

#### Leerbedrijven

Het bevoegde leerwerkbedrijf is de verantwoordelijke instantie voor de opleiding van leerlingen. In zijn bedrijf wordt de leerling opgeleid om een gekwalificeerde specialist te worden. Hij wordt hierbij ondersteund door de trainers.

#### Vakscholen

De vakschool is geïntegreerd in de economische activiteiten van haar locatie. Het rechtstreekse contact met de leerwerkbedrijven in de regio, is een van de belangrijkste voorwaarden om de educatieve missie optimaal te vervullen.<sup>50</sup>

### **België**

#### **1. EVC = Eerder Verworven Competenties**

Kennis en vaardigheden opgedaan tijdens opleidingen, in het onderwijs, op het werk, enz. kan door verschillende erkende EVC-aanbieders worden gevalideerd. Het resultaat van deze (vaak praktische) testen wordt naar een kwalificatiecertificaat of een certificaat van competenties vertaald. Deze kan worden gebruikt voor vrijstellingen voor een cursus of de arbeidsmarkt.<sup>51</sup>

#### **2. Tewerkstellingsdienst Database - competentierapporten**

Richtlijnen voor werkzoekenden of afgestudeerden om een onlinecompetentierapport te maken dat kan worden geüpload op de nationale websites van de Tewerkstellingsdienst VDAB.<sup>52</sup>

#### **3. Richtlijnen voor het opstellen van competenties en competentieprofielen in de voedingsindustrie:**

50 [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet\\_Lehre.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf) [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet\\_in\\_der\\_Lehre.html](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html) 51  
<http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>



- Richtlijnen voor het definiëren van competenties <sup>53</sup>
- Richtlijnen voor het meten van competenties <sup>54</sup>
- Richtlijnen voor het beschrijven van competenties <sup>55</sup>

4. **Praktische Gids voor strategisch en operationeel competentie management voor bedrijven. Richtlijnen, routekaart, competentie woordenboek van VOKA (Vertegenwoordigt het Vlaamse Netwerk van Ondernemers en Kamers van Koophandel).** <sup>56</sup>

5. **Instrumenten om competenties te beschrijven (door Mr. Wijs)**

- 360° feedback-tool
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan en richtlijnen
- SAM-Schaal om werknemers/afgestudeerden te stimuleren, oriënteren en coachen
- Instrumenten voor het coachen van laag opgeleide werkzoekenden/werknemers <sup>57</sup>

**Finland**

Finland heeft beroepskwalificatievereisten voor de verschillende gebieden van het VET-onderwijs. Er bestaat een webtool op basis van kwalificaties, Osaan.fi. Het Finse Nationale Agentschap voor Onderwijs is er verantwoordelijk voor en het is uitsluitend in het Fins beschikbaar. Het kan worden gebruikt voor het definiëren van vaardigheden en competenties. Het doel is dat de houder van een hogere secundaire beroepsonderwijskwalificatie over brede basisberoepsvaardigheden beschikt zodat hij of zij in verschillende functies in het veld kan werken, maar ook beschikt over meer gespecialiseerde competenties en de beroepsvaardigheden vereist op de arbeidsmarkt in tenminste één vakgebied.

**Referentie:** Ministerie van Onderwijs en Cultuur, 2018. Kwalificaties en studies. <sup>58</sup>

In Finland wordt de competentie van studenten beoordeeld in termen van de vereiste beroepsvaardigheden en de beoordelingscriteria, bepaald binnen het relevante Nationale Kern Leerplan. *Beoordeling van Competentie* vormt de basis voor het toekennen van cijfers aan alle kwalificatie-eenheden op de certificaten van de student. Deze beoordeling gebeurt met behulp van de volgende vijfstappenschaal: Bevredigend 1-2, Goed 3-4 en Uitstekend 5.

In beroepskwalificatie-eenheden wordt competentie beoordeeld d.m.v. demonstraties van beroepsvaardigheden. Deze houdt in: uitvoeren van werkopdrachten die relevant zijn voor de vereiste beroepsvaardigheden in omgevingen zo authentiek mogelijk. Dit wordt *competentiedemonstratie* genoemd. Indien nodig, worden andere beoordelingsmethoden gebruikt om demonstratie van beroepsvaardigheden aan te vullen. Vaardighedendemonstraties zijn ontworpen, geïmplementeerd en beoordeeld in samenwerking met arbeidsmarktvertegenwoordigers en in het kader van de Nationale Kern Leerplannen. Demonstraties van vaardigheid worden zoveel als mogelijk als onderdeel van de praktijkopleidingsperiodes georganiseerd, op de werkplaats of bij beroepsopleidingsinstellingen. In competentie-gebaseerde kwalificaties vaart de beoordeling altijd voort op de vereiste

53 [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1181.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm)

54 [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1183.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm)

55 [http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p\\_1294.htm](http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm)

56 [https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs\\_in\\_competenties.pdf](https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf)

57 <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

58 [https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies\\_vet](https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet)

beroepsvaardigheden en beoordelingscriteria, vastgesteld binnen de relevante Kwalificatie Vereisten. Beroepsvaardigheden worden beoordeeld door vertegenwoordigers van beoordelaars van de werkplaats en de onderwijssector.<sup>59</sup>

## Ierland

### SOLAS<sup>60</sup>

Oppericht in 2013 onder de Wet op Voortgezet Onderwijs en Opleidingen is de Ierse partner een agentschap van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden. Het wordt geleid door een Raad van Bestuur en is belast met het opbouwen van de identiteit en waarden van een eersteklas, geïntegreerde FET-sector die inspeelt op de behoeften van leerlingen en de vereisten van een veranderende en veranderende economie. SOLAS beheert ook het Nationale Leer- en arbeidsstelsel, Europese Globale Fonds, eCollege, Safepass en het Bouwvaardigheden Certificeringsschema.

SOLAS is een wettelijk orgaan dat opereert onder de supervisie van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden. Haar jaarbudget is ongeveer €647m en wordt gefinancierd door de Ierse Schatkist en het Europese Sociale Fonds. Dit budget wordt gebruikt om het Vervolgonderwijs en Opleidingssector jaarlijks te financieren. Het grootste deel van het budget wordt gebruikt in de vorm van subsidies voor 16 Onderwijs en Opleidingsbesturen die op hun beurt dit budget gebruiken om nationaal Vervolgonderwijs en Opleidingsprogramma's te leveren.

Binnen SOLAS doet een toegewezen eenheid onderzoek naar trends op de arbeidsmarkt en tekorten aan vaardigheden. De SOLAS-website ([www.solas.ie](http://www.solas.ie)) vermeldt dat:

*“De SOLAS-Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) levert onderzoek, gegevens en analyses voor SOLAS en de Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN). De Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) publiceert onderzoek en rapporten die de ontwikkeling en beoordeling van beleid en praktijk in de voortgezet en hoger onderwijssectoren, alsook andere verwante sectoren mogelijk maken. De SLMRU beheert ook de Nationale Vaardigheden Database en levert data en analyses over de arbeidsmarkt aan de Onderwijs en Opleidingsbestuur-sector (bijv. ter ondersteuning van de gezamenlijke jaarlijkse SOLAS/ETB-bedrijfsplanningsoefening).”<sup>61</sup>*

### Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN)

De Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN) werd opgericht in 1997 en speelt een belangrijke rol bij het vaststellen van de huidige en toekomstige behoeften van bedrijven op het vlak van benodigde vaardigheden. Zij adviseert ook de Ierse Regering over deze behoeften. Zij speelt een centrale rol in de garantie dat de behoeften van de arbeidsmarkt geanticipeerd worden en ook vervuld worden. Het Ministerie van Bedrijven, Ondernemingen en Innovatie voorziet de EGFSN van onderzoek en secretariële ondersteuning.

De SOLAS Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid voorziet de Groep van gegevens, analyses en onderzoek, en beheert de Nationale Vaardigheden Database. Het werkprogramma van de Groep wordt beheerd door het Hoofd van het Secretariaat, onderdeel van het Ministerie van Bedrijven, Ondernemingen en Innovatie. Het budget van het EGFSN vloeit voort uit het Nationale Opleidingsfonds.

Op de website van de Expert Groep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (<http://www.skillsireland.ie>), staan de belangrijkste functies van de Groep vermeld:

*“Voert onderzoek, analyses en horizon-scanning uit met betrekking tot opkomende vaardigheidseisen op thematisch en sectoraal niveau. Stuurgroepen, bestaande uit deskundigen van relevante bedrijfssectoren en uit de onderwijs- en opleidingssector, kunnen toezicht houden op sectorale onderzoekstudies die moeten worden verricht of besteld door de EGFSN. Opstellen van statistische*

59 [https://www.oph.fi/download/131431\\_vocational\\_education\\_and\\_training\\_in\\_finland.pdf](https://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf)

60 <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

61 De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.

*input en analyse van de SLMRU en overleg met de deskundigen van bedrijven/onderwijs als onderdeel van de studie, rapporten opstellen die de geprojecteerde behoeften uiteenzetten die door de EFGSN worden bereid.*

*Benadert de HEA, SOLAS, QQI, de Regionale Onderwijsfora, onderwijs en opleidingsaanbieders in de loop van haar onderzoek.*

*Benadert de DES, HEA en SOLAS en andere relevante instanties om overeengekomen actieplannen te produceren en zo de geïdentificeerde vereiste vaardigheden aan te pakken.*

*Voor publicatie, dient ze de bevindingen van haar onderzoek en overeengekomen Actieplannen in bij de Nationale Vaardigheden Raad.*

*Verspreidt haar bevindingen onder de Regionale Vaardighedenfora en andere relevante groepen.”<sup>62</sup>*

### **Het Economisch en Sociaal Onderzoeksinstituut (ESRI)<sup>63</sup>**

Het doel van het Economisch en Sociaal Onderzoeksinstituut (ESRI) is om vooruit te gaan op empirische onderbouwde beleidsvorming die de economische duurzaamheid en sociale vooruitgang in Ierland ondersteunt. ESRI-projecten en initiatieven helpen om de uitdagingen waarmee beleidsmakers worden geconfronteerd te verduidelijken en hen te informeren. Het richt zich op 12 gebieden die van essentieel belang zijn voor het Ierland van de 21<sup>e</sup> eeuw.

Het Instituut werd in 1960 opgericht door een groep hooggeplaatste ambtenaren en onder leiding van Dr. T.K. Whitaker. Hij identificeerde de behoefte aan onafhankelijke en diepgaande onderzoekanalyses, vrij van ideologische of politieke standpunten, zodat een robuuste feitelijke basis voor beleidsvorming geleverd kon worden in Ierland.

### **Regionale Vaardighedenfora**

Het nieuwe Netwerk van Regionale Vaardighedenfora, gecreëerd als onderdeel van de Nationale Vaardigheden Strategie van de Overheid, biedt een mogelijkheid aan werkgevers en het onderwijs- en opleidingssysteem om samen te werken om hun opkomende regionale behoeften aan vaardigheden te vervullen. Een meer structurele benadering op de vaardigheden-agenda en het werk van de Fora zullen bijdragen tot betere resultaten van leerlingen en de ontwikkeling van bedrijven ondersteunen.

Op de nationale Regionale Vaardigheden website staan de hoofdlijnen vermeld van de diensten aangeboden door een Regionaal Vaardighedenforum, waarvan negen actief zijn in het land, en waarvan elk van hen het volgende aanbiedt:

- één enkel contactpunt in elke regio om werkgevers te helpen in contact te komen met de reeks diensten en ondersteuning die beschikbaar zijn in het onderwijs- en opleidingssysteem.
- meer robuuste informatie over de arbeidsmarkt en analyse van de werkgeversbehoeften om te informeren over de ontwikkeling van het programma.
- grotere samenwerking en benutting van middelen binnen het onderwijs- en opleidingssysteem, alsook verbetering van doorstroomroutes voor leerlingen.
- een structuur voor werkgevers om meer betrokken te worden bij het promoten van functies en mogelijkheden tot loopbaanontwikkelingen in hun sectoren.<sup>64</sup>

62 De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.

63 [www.esri.ie](http://www.esri.ie)





### Het Centraal Bureau voor Statistieken

Het Centraal Bureau voor Statistieken (CSO) is het Ierse nationale statistiekbureau en haar doel is om onpartijdig statistieken over de Ierse bevolking, maatschappij en economie te verzamelen, analyseren en beschikbaar te stellen. Specifiek is het mandaat van het Centraal Bureau voor de Statistiek volgens de Wet op de Statistiek 1993 <sup>65</sup>: “Het voor statistische doeleinden verzamelen, samenstellen, extraheren en verspreiden van informatie met betrekking tot de economische, sociale en algemene activiteiten en omstandigheden in de Staat.” <sup>66</sup>

Op nationaal niveau, informeren de officiële CSO-statistieken de besluitvorming op een aantal gebieden, zoals bouw, gezondheid, welzijn, milieu en economie. Op Europees niveau geven ze een nauwkeurig beeld van de Ierse economische en maatschappelijke prestaties en de vergelijking tussen Ierland en andere landen. Het CSO is ook verantwoordelijk voor het coördineren van de officiële statistieken van andere overheden. Wat betreft marktinformatie, rapporteert het CSO regelmatig over de volgende arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen en zorgt ook voor onlinedatabases voor nadere en meer gedetailleerde analyse:

- Maandelijkse Werkloosheid
- Beroepsbevolking Enquête Kwartaalserie
- Live Register
- Industriële Geschillen
- Beroepsbevolking Enquête Gedetailleerde Werkgelegenheidsserie
- Kwartaalenquête Nationale Huishoudens – Belangrijkste Resultaten
- Financiële Bedrijvensector
- Openbare Sector
- Winsten Werkgelegenheid en Productiviteit in de Industrie
- Pensioenplanning
- QNHS Gedetailleerde Werkgelegenheidsserie

### Lokale Ondernemingskantoren <sup>67</sup>

Het netwerk van de Lokale Ondernemingskantoren (LEO's) bestaande uit 31 kantoren levert een uitgebreide reeks van ondersteuning aan lokale bedrijfsgemeenschappen. Er is een vertrouwelijke adviesdienst beschikbaar voor iedereen die de optie onderzoekt om als zelfstandige te werken en voor diegenen die momenteel een bedrijf runnen:

*“Om de kleinbedrijf-gemeenschap te helpen de uitdagingen van het zakenleven het hoofd te bieden, leveren LEO's een breed scala aan kwalitatief hoogwaardige opleidingen die toegesneden zijn op specifieke zakelijke behoeften. Zowel voor het starten van een bedrijf als het laten groeien van een bedrijf is er altijd iets geschikt voor iedereen.*

### Nationale Bedrijvenconfederaties en organisaties

Er bestaat ook een uitgebreide reeks aan specifieke confederaties en organisaties voor sectoren die regelmatig de behoefte en het gebrek aan vaardigheden identificeren en communiceren, op zowel lokale als nationale arbeidsmarkten. Typische organisaties hier bestaan o.a. uit:

Bouwsector Federatie	<a href="http://www.cif.ie">www.cif.ie</a>
Ierse Bedrijven en Werkgevers Confederatie	<a href="http://www.ibec.ie">www.ibec.ie</a>
Ierse Associatie voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen (ISME)	<a href="http://www.isme.ie">www.isme.ie</a>
Vereniging van de Ierse Motorindustrie	<a href="http://www.simi.ie">www.simi.ie</a>
Ingenieurs Ierland	<a href="http://www.engineersireland.ie">http://www.engineersireland.ie</a>

<sup>65</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

<sup>66</sup> De verantwoordelijkheid voor dit citaat berust bij de projectpartner.



Technologie Ierland	<a href="http://www.technologyireland.ie">www.technologyireland.ie</a>
Ierse Hotelfederatie	<a href="http://www.ihf.ie">www.ihf.ie</a>
Cork Elektronica Industrie Associatie	<a href="http://www.ceia.ie">www.ceia.ie</a>

Hoewel dit maar een heel klein staaltje is van de totale lijst van organisaties, hebben velen onder hen de bevoegdheid om speciale opleidingen en vaardigheden te identificeren. Ze werken vaak samen met hun lokale Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's) om specifieke vaardigheidstrainingen of stageprogramma's te ontwikkelen. <sup>68</sup>

### Onderwijs en Opleidingsbestuur Industrie Liaison

Iedere lokale ETB heeft een benoemde Industrie Liaison personeelslid, wiens rol het is om de connectie met de industrie te realiseren en te coördineren, en de samenwerking met de industrie te promoten via het ontwikkelen van trainingscursussen en trainingsinterventies. Onderwijs en Opleidingsbesturen streven naar het afleveren van kwaliteitsonderwijs en -opleidingen als antwoord op de behoeften van het bedrijfsleven en die van de toekomstige vaardigheden. Werkgevers spelen een sleutelrol bij het identificeren van de benodigde vaardigheden om bedrijven te laten floreren. ETB-'s werken nauw samen met werkgevers en bieden:

- Onderwijs- en opleidingsprogramma's met gegarandeerde kwaliteit via samenwerking met en feedback van de werkgever
- Nationaal en internationaal erkende certificering
- Gekwalificeerd personeel
- Cursussen die inspelen op de behoeften van werkgevers en de arbeidsmarkt
- Post Leaving Certificate Cursussen
- Leerwerkstelsel
- Stages <sup>69</sup>

### Italië

Beroepsopleiding is een regionale competentie in Italië. Er is echter een nationaal harmoniseringsproces gestart om de regionale kwalificaties vergelijkbaar en erkenbaar te maken.

Daarom vernoemen we als eerste belangrijk initiatief om vaardigheden en competenties te definiëren, de instelling van een erkennings- en certificeringssysteem voor formele, niet-formele en informele competenties dat uniform is op nationaal niveau, maar dat tegelijkertijd voldoende flexibel is (in staat om zich aan de regionale bijzonderheden erkend in de Italiaanse wetgeving aan te passen). Als resultaat van jarenlange discussies en initiatieven sinds 2012, is er in Italië geleidelijk een nationaal wettelijk kader inzake de validatie van competenties ontwikkeld:

- De Nationale Wet 92/2012, die de Arbeidsmarkt reformeert, voorziet in de onmiddellijke instelling van een nationaal systeem voor certificering van competenties en validatie van niet-formeel en informeel leren.
- Daaropvolgend werd op 16 januari 2013 het nationale Wetgevende Decreet betreffende de nationale certificering van competenties en validatie van niet-formeel en informeel leren uitgegeven, beginnende met een implementatiefase.

68 [www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp](http://www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp)

69 [www.traineeships.ie](http://www.traineeships.ie)



Op 30 juni 2015 werd een Interministerieel Besluit, DI (Ministerie van Arbeid en Ministerie van Onderwijs) gedefinieerd als volgt, het Nationale Kader voor Regionale Kwalificaties, volgens Decreet 13/2013:

- Een mechanisme van wederzijdse erkenning tussen regionale kwalificaties.
- Verwerking, attestering en systematische standaardprocedures voor de diensten van identificatie/validatie van niet-formeel en informeel leren en certificering van competenties.

Belangrijkste punten van het Decreet 13/2013 betreffen de definitie van drie soorten normen voor validatie en certificatiediensten;

- verwerkingsnormen die drie hoofdstappen uiteenzetten: identificatie, beoordeling en attestering
- normen voor attestering die beschrijven welk soort informatie dient te worden geregistreerd
- systeemnormen die de rollen en verantwoordelijkheden beschrijven en de adequaatheid, kwaliteit en bescherming van de begunstigen garanderen.

Het hierboven vermelde Decreet 13/2013 voorziet in een 'Nationaal Kader voor Beroepsonderwijs, Opleidings- en Trainingskwalificaties. Dit instrument, het enige kader voor de certificering van competenties op nationaal niveau, is een uitgebreide verzameling van reeds bestaande nationale, regionale en sectorale kaders, onder de verantwoordelijkheid van de bevoegde autoriteiten of "rechthebbende instanties".

Het **Nationale Kwalificatiekader** somt de verschillende professionele rollen (*figuri professionali* in het Italiaans) en hun respectievelijke kwalificaties en leertrajecten op, alsook de minimale onderwijs- en opleidingsnormen (van toepassing op nationaal niveau). De kwalificaties die betrekking hebben op een bepaalde nationale professionele rol moeten worden beschreven in termen van leerresultaten en dienen te verwijzen naar het overeenstemmende EQF-niveau.

#### **Atlante del lavoro e delle qualificazioni**

Het tweede initiatief ontwikkeld om vaardigheden en competenties te bepalen en voornamelijk om erkenning door de verschillende Italiaanse regio's te ondersteunen, wordt gepromoot door een team van deskundigen van Isfol en heet "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" (Atlas van Beroepen en Kwalificaties) <sup>6</sup>. Dit is een gedetailleerde plattegrond van beroepen en kwalificaties, beschreven in een gebruikelijke en gemeenschappelijke taal. Het is samengesteld met verschillende informatieve hulpmiddelen, elk met een bepaald doel en nut. Het is georganiseerd in drie hoofdstukken:

- **Atlante Lavoro**, waarin de inhoud van verschillende beroepen in 24 professionele economische sectoren wordt beschreven volgens een schema dat voor iedere sector de werkprocessen, procesvolgordes, Werkterreinen (*Aree di Attività*- ADA) en specifieke activiteiten die moeten worden uitgevoerd bepaalt.
- **Atlante e professioni** dat de gereguleerde beroepen (Verordening 2005/36/CE en latere toevoegingen), het kader van beroepen in het leer- en arbeidsstelsel (bestaande uit alle professionele rollen die beschikbaar zijn in de Nationale Collectieve Arbeidsovereenkomsten betreffende beroepsstageplaatsen), de Associaties van Professionals (Wet nr. 4/2013) die de beroepen bevatten die niet in beroepsregisters zijn georganiseerd, omvat.
- **Atlante e Qualifiche** welke de kwalificaties verzamelt die in de verschillende gebieden van het levenslange leersysteem worden uitgereikt: School, Onderwijs en Beroepsopleidingen, Hoger Onderwijs en Regionale

Beroepsopleiding. “Atlante e Qualifiche” omvat het Nationale Kader voor Kwalificaties (genoemd in het eerste initiatief), dat bestaat uit vier verschillende gedeelten. Momenteel zijn slechts twee van de vier beschikbaar voor raadpleging, in het bijzonder: **Beroepsonderwijs en -opleiding**, welke driejarig en vierjarig beroepsonderwijs en -opleidingen (IeFP), hoger technisch onderwijs en opleiding (IFTS en ITS) bevat; het **Nationale Kader voor Regionale Kwalificaties** (momenteel zijn de kaders van 18 regio’s beschikbaar).

De Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni zijn onder andere nuttig voor:

- De transparantie en reorganisatie van het kwalificatiesysteem van Italië
- De nationale erkenning van regionale kwalificaties en de identificatie van mogelijke equivalenties
- De erkenning van vormende credits/debits tegenover formele leertrajecten.
- Ondersteuning van de validatie en certificering van competenties verworven in niet-formele en informele leerkaders
- Loopbaanbegeleiding, ook met het oog op profilering en vaardigheden audits
- Ondersteuning bij de planning van het openbare opleidingsaanbod
- Ondersteuning voor de afstemming van productiebehoeften uitgedrukt door het bedrijfsleven d.m.v. het aanbod van vaardigheden voorzien in de kwalificatiesystemen
- Ondersteuning van de evolutie van vaardigheden in de vraag van de arbeidsmarkt.

#### Regionaal Kader van Professionele Rollen - Toscane

Wat betreft de regio Toscane, waar het FormAzione CO&zo netwerk zich bevindt, wordt de bepaling van vaardigheden en competenties goed ondersteund door het **Regionaal Kader van Professionele Rollen**. De professionele rollen opgenomen in het Regionaal Kader van Professionele Rollen (RRFP), zijn gekoppeld aan de 22 nationale rollen waarnaar in het Ministerieel Besluit van 11 november 2011 en de Staat-Regio’s Overeenkomst van 19 januari 2012 wordt verwezen. Ze vertegenwoordigen het beginpunt voor de planning van opleidingen gericht op de kwalificatie die het resultaat is van driejarige cursussen van Beroepsonderwijs en -opleidingen (IEFP).

Een database <sup>9</sup> geeft toegang tot het Regionale Kader van Professionele Rollen van de Regio Toscane, samengesteld als onderdeel van een project voor de bouw van een uniform regionaal systeem voor de erkenning en certificering van competenties van personen. De database maakt het mogelijk om de inhoud volgens drie gebieden te onderzoeken:

- Regionale economische/beroepssectoren
- Professionele Rollen
- Werkterreinen - Kennis - Vaardigheden

Dit regionale kader maakt deel uit van het Nationale Kader van Regionale Kwalificaties.

#### Spanje

Momenteel bestaat er geen initiatief dat compleet genoeg en ondertekend is door voldoende vertegenwoordigers en/of organisaties.

Er bestaan veel onafhankelijke initiatieven maar ze zijn niet diepgaand genoeg (Bertelsman Foundation, Mapfre Foundation, Atresmedia Foundation, Adecco, bedrijfsverenigingen, enz.). Er is geen gezamenlijke definitie van competenties en vaardigheden bereikt: het lijkt dat vertegenwoordigers en organisaties zich op dezelfde pagina bevinden, maar geen overeenstemming hebben bereikt over een gemeenschappelijk beginpunt.

Op het terrein van onderwijs is het meest complete initiatief misschien wel het werk van Tknika rond de Ethazi-methodologie in het Baskenland.<sup>70</sup>

## 5.1.2. Instelling specifieke leerplannen en concepten om vaardigheden en competenties te bepalen

### Oostenrijk

*Jugend am Werk Steiermark GmbH*, respectievelijk de VET-sector van de organisatie, namelijk de 'Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding' (*Überbetriebliche Lehrausbildung<sup>2</sup>, ÜBA2*) en de 'Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding Deelkwalificatie/Verlengbaar onderwijs' (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL*) volgen de wettelijke richtlijnen door de Oostenrijkse Kamer van Koophandel (WKO) gegeven om de kwaliteit en het succes van VET te verzekeren en deze wettelijk te garanderen.

Bovendien bestaat een zogenaamde 'Ausbildungsdokumentation', een opleidingsdocumentatie. Deze is verdeeld in de specifieke taken gerelateerd tot de specifieke opleidingsjaren en is absoluut belangrijk om de vaardigheden en competenties van leerlingen samen met de stagebedrijven te beoordelen.

De bijlage bevat een voorbeeld van een opleidingsdocumentatie, vanwege het volume slechts twee pagina's in plaats van 17. Er is ook een volledige versie.<sup>71</sup>

### België

De leerplannen die worden gebruikt worden gevalideerd door zowel Syntra Vlaanderen, hun certificerende instantie, als de sectorcommissie, die, als vertegenwoordiger van het werkerterrein, input geeft voor de inhoud (kennis, vaardigheden en competenties) en onderzoek.

Sectorcommissies en onze Syntra-leden erin zijn ook altijd afhankelijk van officiële bronnen uiteengezet door instellingen, zoals beroepskwalificaties en beroepsvaardigheden profielen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

### Finland

De partnerorganisatie werkt op het gebied van VET-onderwijs en zij gebruikt gestandaardiseerde vereisten voor beroepskwalificaties die op alle gebieden van VET-onderwijs in Finland worden gebruikt. Alle VET-studenten maken het Persoonlijke Competentie Ontwikkelingsplan (PCDP) met de leerkrachten. In het PCDP worden de vaardigheden en competenties bepaald in het begin en tijdens de studie en bevat ook loopbaanplanning. Het doel is dat elke student alleen terreinen bestudeert waarin hij of zij geen eerdere competenties heeft. Het Persoonlijke Competentie Ontwikkelingsplan is een officieel document in het Finse VET-onderwijs.

De organisatie biedt ook "evaluatie van competenties" aan voor klanten van het plaatselijke arbeidsbureau. De Werkgelegenheidsinstanties kopen de dienst van onze organisatie. Hun evaluatie wordt gebaseerd op interviews, tests en waarnemingen wanneer de klant in de workshop van onze school aan het werk is.

<sup>70</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>





Het Programma en Leerling Ondersteuningssysteem (PLSS) bevat drie belangrijke operationele elementen, namelijk de Nationale Programma Database, de Nationale Cursuskalender en de Nationale Leerling Database:

<p><b>Nationale Programma Database (NPD)</b></p>	<p>Dit is een database van cursusspecificaties die beschrijvingen geeft van modules, duur van modules, soort en niveau certificering en beloning, beoogd leerlingenprofiel, verklaringen over inzetbaarheid, en alle andere bronnen die worden gebruikt om de specificatie van het programma te ondersteunen. De Nationale Programma Database bevat zo'n 1.776 opleidingen.</p>
<p><b>Nationale Cursuskalender (NCC)</b></p>	<p>Dit is een live kalender van geplande cursussen met beheerders in elk van de 16 ETB's die een verscheidenheid aan cursussen plant. Enkel die cursussen van de Nationale Programma Database kunnen worden ingepland</p>
<p><b>Nationale Leerling Database (NPD)</b></p>	<p>De Nationale Leerling Database slaat persoonsgegevens van leerlingen en potentiële leerlingen op, registreert aanvragen voor cursussen, deelneming aan cursussen en certificeringen.</p>

Een groot deel van de FET-cursussen in de Nationale Cursus Database leidt tot erkenningen van het Nationaal Kader van Kwalificaties. Het Nationaal Kader van Kwalificaties (NFQ) is een systeem van 10 niveaus die vergelijking mogelijk maakt tussen de verschillende normen en niveaus van kwalificatie. Op de website van Kwaliteit en Kwalificaties Ierland (QQI) is een diagram van het NFQ beschikbaar.<sup>72</sup>

Het volgende diagram brengt de verschillende erkenningsniveaus in het Nationaal Kader van Kwalificaties (NFQ) van Kwaliteit en Kwalificaties Ierland (QQI) in kaart en geeft het gelijkwaardige niveau van het Europese Kwalificatiekader (EQF) aan:

**Plattegrond van de Ierse QQI NFG en EU EQF:**



Plattegrond van Ierse QQI en EU EQF:

72 [www.qqi.ie](http://www.qqi.ie)

Een duidelijke meerderheid van het FET-aanbod in Ierland is tot en met NFQ-niveau 6, hoewel de meeste van de recentere niet-ambachtelijke stages <sup>73</sup> nu op niveau 7 worden gewaardeerd in de NFQ. Er is echter een kleiner aantal cursussen in de Nationale Programma Database dat erkenningen bevat die specifieke industriële normen zijn.

Het naast elkaar bestaan van de Nationale Programma Database en de PLSS is een faciliteit om lokaal een programma te ontwerpen en creëren die uitsluitend eigendom is en alleen kan worden gepland door een afzonderlijk ETB. Het doel van deze “lokale partitie” is de creatie van lokale cursussen mogelijk maken die snel kunnen reageren op de behoeften van lokale werkgevers en arbeidsmarkt. Indien twee of meer ETB’s zo’n lokaal bedachte cursus delen, kan de cursus als een nationale cursus worden beschouwd, wat inhoudt dat iedere ETB hem kan inplannen.

### Italië

Beroepsopleiding is een **regionale competentie** in Italië. Regio’s geven **openbare oproepen** uit om verschillende opleidingen op alle niveaus (postsecundair onderwijs en post-afstuderen, bijscholing, plaatsing en overplaatsing van werknemers) te subsidiëren. Geaccrediteerde opleidingsinstellingen vragen deze financiering aan en, indien het project wordt goedgekeurd, zijn ze gerechtigd om met de cursus te beginnen. **Alleen geaccrediteerde opleidingsinstellingen kunnen subsidies aanvragen** via openbare aanbestedingen. Openbare aanbestedingen worden meestal gefinancierd door de staat/EU, d.w.z. via ESF.

Onze organisatie, FormAzione CO&SO Network is onderdeel van het VET-systeem van Toscane en is dus erkend als opleidingsinstituut door de regio Toscane. Omdat beroepskwalificaties op regionaal niveau worden erkend en een regio een kwalificatie kan erkennen die een andere niet erkent, kunnen acties door verschillende organisaties uitgevoerd, gelijkwaardig zijn en elkaar overlappen. Daarom speelt de particuliere sector een aanvullende, heel belangrijke en actieve rol bij het aanbieden en organiseren van beroepsopleidingen voor werkenden (levenslange trainingen), werklozen van alle leeftijden, kansarmen, enz.

Wat betreft het gebruik van gestandaardiseerde leerplannen/concepten om vaardigheden en competenties te bepalen, maakt ons opleidingsagentschap gebruik van het **Regionale Kader van Professionele Rollen (RRFP)** van de regio Toscane of, indien een professionele rol in dit kader nog niet geïmplementeerd is, maken we gebruik van het oude Regionale Kader van Professionele Profielen (RPP) dat langzaam aan het verdwijnen is. In feite is het RRFP het RPP langzaam aan het vervangen.

Zoals reeds vermeld, maakt het RRFP het verkennen van professionele rollen mogelijk door **Werkterreinen (ADA)**, d.w.z. een beschrijving van de prestaties van de werknemer op een bepaald werkterrein. Ieder werkterrein heeft een **eenheid van competentie**, dat wil zeggen de indicatie van **vaardigheden en competenties waarover een persoon op dat specifieke terrein dient te beschikken**.

Een Professionele Rol op deze manier beschrijven, is praktischer voor het overdragen van credits en erkenning/vergelijking van professionele rollen/kwalificaties tussen verschillende regio's. Verder heeft het RPP het beroepsprofiel niet beschreven met gebruik van Werkterreinen, zodat het beroepsprofiel minder overdraagbaar is. Hieronder vindt u twee voorbeelden van functiebeschrijvingen: beide verwijzen naar het functieprofiel ‘thuiszorg assistent’ volgens het oude (RPP) en het nieuwe (RRFP) kader.

<sup>73</sup> [www.apprenticeship.ie](http://www.apprenticeship.ie)

REGIONE TOSCANA SETTORE PER IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO  
 REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (REPF)  
 DETTAGLIO SCELTA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	Adetto all'assistenza di base (ASB)
Settori di riferimento	servizi socio-sanitari (AS)
Ambito di attività	produzione di beni e servizi
Livello di complessità	gruppo livello A
Descrizione	Operatore del settore socio-assistenziale, la cui attività è finalizzata a mantenere e/o recuperare il benessere psico-fisico di soggetti fragili, caratterizzati da patologie o lesioni croniche di autonomia, individualità nella diversa attività di vita quotidiana (A.C.), e sostanzialmente nell'equiparamento delle sue funzioni personali essenziali. È figura tecnica operativa che garantisce la performance e la qualità del servizio e garantisce il funzionamento delle sue funzioni. Si occupa inoltre della cura e della gestione dell'ambiente di vita domestico, stanza di degenza) ed accompagna la persona all'interno per l'accesso ai servizi sanitari e alla fruizione del territorio, al fine di ridurre i tempi di ricovero e di emarginazione. svolge la propria attività in base a criteri di buona discrezionalità e alla possibilità di affiancamento e di altre figure professionali nei servizi socio-assistenziali (assistenza, infermeria, etc.) agendo in base alle competenze acquisite e in applicazione del piano di lavoro e dei protocolli operativi predisposti dal personale sanitario e sociale responsabile del processo assistenziale. La sua attività si svolge in servizi ospedalieri e socio-sanitari a ciclo diurno o notturno e il suo piano di lavoro è definito dalla figura dell'Equipe Multiprofessionale (infermiera, Psicologa, Assistente) ed è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi del piano personalizzato elaborato nella struttura. Ha servizi domiciliari, attività a piano di lavoro definito dal proprio responsabile in base agli interventi contenuti nel Piano Assistenziale Personalizzato dell'utente definito dai competenti servizi socio-sanitari, promuovendo la partecipazione del caregiver familiare o assistente ed altre risorse vitali del territorio.
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Soltanto la figura opera in qualità di dipendente di imprese non profit o profit che operano nel settore socio-sanitario, o come socio lavoratore di una cooperativa sociale. A tale figura possono applicarsi tutte le tipologie di rapporti di lavoro previste dalla normativa subordinata, autonoma, e collaborativa.
Collocazione contrattuale	Se il rapporto di lavoro è subordinato, il livello contrattuale della figura è indicato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento; negli altri casi, i contratti presentemente usati sono: contratto di lavoro a progetto, prestazione occasionale.
Collocazione organizzativa	A seconda del contesto operativo in cui si trova ad operare, la figura svolge il proprio lavoro in base alle indicazioni del responsabile dei servizi socio-sanitari dell'Ente Multiprofessionale che ha in carico il progetto assistenziale dell'utente, adattando le previsioni di lavoro in base al suo livello di autonomia dell'utente e modificando la sua prestazione alle attività.
Opportunità sul mercato del lavoro	I settore socio-sanitario offre all'operatore Adetto all'assistenza di base interessanti opportunità occupazionali, dalla ricoperta di posizioni di base figure professionali all'interno di strutture/servizi socio-sanitari, ospedalieri e socio-sanitari. Le molte tecniche proposte in cui opera sono: servizi residenziali e semi-residenziali per anziani fragili o non autosufficienti o persone disabili; servizi socio-educativi residenziali e semi-residenziali per minori; servizi domiciliari di assistenza sociale o integrata.
Percorsi formativi	La professionalità si forma attraverso il sistema della formazione professionale regionale dopo superamento dell'obbligo di frequenza. L'obbligo di frequenza è di 1000 ore. La figura professionale è obbligatoria per Assistenti Familiari permette il riconoscimento di crediti formativi in ingresso al percorso formativo rivolto alla figura in oggetto.
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione e fini statistiche	
ISCO 1988	513 - PERSONAL CARE AND RELATED WORKERS - 5130 - Home-based personal care workers 513 - PERSONAL CARE AND RELATED WORKERS - 5130 - In-studio-based personal care workers
ISTAT Professioni (CP2011)	5.4.4.3.0 - Adetti all'assistenza personale 5.4.4.1.0 - Personale di compagnia e personale qualificato di servizi socio-sanitari 5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
ATECO 2007	87.10.00 - Strutture di assistenza infermieristica residenziale per anziani 87.30.00 - Strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili 88.10.00 - Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili
Sistemi di classificazione e rapporti di descrizione	
Unificazione EXCELSIOR	30.04.06 - Adetti dell'assistenza socio-sanitaria
Repertorio Professioni ISPOL	

Job description

Descrizione

Repertorio ENPEA	
Repertorio CNFP	
Repertorio nazionale delle figure per i percorsi I.P.T.S.	
Repertorio regionale per la Formazione professionale	
Fonti documentarie	

BIANCO AREA DI ATTIVITA'

DENOMINAZIONE ADA	Accompagnamento alla fruizione dei servizi e supporto all'integrazione sociale
Descrizione della performance	Attivare interventi di vigilanza e di relazione con l'assistito volti a proteggere il suo stato di debolezza psico-fisica e promuovere attività di relazione sociale.
UC 1988	
Capacità	Assistere il beneficiario
Capacità	Assistere la persona, anche nelle sue comunicazioni amministrative, riguardanti alla sua salute e indiretta fruizione di relazioni
Capacità	Attivare relazioni e comunicazioni di aiuto con l'utente, la famiglia e i servizi socio-sanitari competenti, allo scopo di favorire l'integrazione sociale e il mantenimento e recupero dell'identità personale
Capacità	Forma
Capacità	Integrare
Capacità	Orbita d'azione
Capacità	Risposta tempestiva
Capacità	Sostenere la persona nelle occasioni di incontro e relazione sociale, anche fuori del contesto domestico, in modo da mantenere attiva la sua relazione e il suo interesse con il mondo esterno
Capacità	Validare il proprio lavoro e rilevare i bisogni di sviluppo di competenze per un continuo miglioramento professionale
Conoscenza	Elementi base di tecniche di ascolto e comunicazione per stabilire un'appropriate relazione con l'assistito, in particolare con persone affette da demenza senile, di tipo Alzheimer o soggette ad altre disabilità cognitive
Conoscenza	Elementi di base di approcci
Conoscenza	Funzioni, org. e organizzazione
Conoscenza	Metodi e tecniche di lavoro e di relazione "personale"
Conoscenza	Norme di economia familiare e di organizzazione delle attività domestiche, della rete dei servizi territoriali e di emergenza per effettuare i necessari spostamenti, di aiuti di prima e di emergenza e alla gestione del budget familiare
Conoscenza	Norme elementari di relazione e comunicazione per stabilire un clima cordiale e equamente armonizzato con la persona
Conoscenza	Principali norme della comunità territoriale, associazioni di promozione sociale, cooperative sociali, volontariato ed altre forme di associazionismo
Conoscenza	Tecniche di relazione, comunicazione e socializzazione per stabilire un clima cordiale e armonioso di collaborazione con la persona, la famiglia e la rete dei servizi territoriali, attraverso una corretta analisi del contesto familiare e sociale

1st Area of Activities

Description of skills in this specific area

Description of competences in this specific area

DENOMINAZIONE ADA	Assistenza all'utente nelle attività della AGLAD.
Descrizione della performance	Assistere la persona nella cura del proprio corpo in ordine e necessità di igiene personale, corretta alimentazione e mantenimento delle possibili autonomie funzionali

List of Areas of Activities

1st Area of Activities

Description of skills in this specific area

Description of competences in this specific area

REGIONE TOSCANA SETTORE PER IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE E DELL'ORIENTAMENTO  
 REPERTORIO REGIONALE DELLE FIGURE PROFESSIONALI (REPF)  
 DETTAGLIO SCELTA FIGURA PROFESSIONALE

Denominazione Figura	Addeetto all'assistenza
Settori di riferimento	servizi socio-sanitari (AS)
Ambito di attività	produzione di beni e servizi
Livello di complessità	gruppo livello A
Descrizione	Operatore del settore socio-assistenziale, la cui attività è finalizzata a mantenere e/o recuperare il benessere psico-fisico di soggetti fragili, caratterizzati da patologie o lesioni croniche di autonomia, individualità nella diversa attività di vita quotidiana (A.C.), e sostanzialmente nell'equiparamento delle sue funzioni personali essenziali. È figura tecnica operativa che garantisce la performance e la qualità del servizio e garantisce il funzionamento delle sue funzioni. Si occupa inoltre della cura e della gestione dell'ambiente di vita domestico, stanza di degenza) ed accompagna la persona all'interno per l'accesso ai servizi sanitari e alla fruizione del territorio, al fine di ridurre i tempi di ricovero e di emarginazione. svolge la propria attività in base a criteri di buona discrezionalità e alla possibilità di affiancamento e di altre figure professionali nei servizi socio-assistenziali (assistenza, infermeria, etc.) agendo in base alle competenze acquisite e in applicazione del piano di lavoro e dei protocolli operativi predisposti dal personale sanitario e sociale responsabile del processo assistenziale. La sua attività si svolge in servizi ospedalieri e socio-sanitari a ciclo diurno o notturno e il suo piano di lavoro è definito dalla figura dell'Equipe Multiprofessionale (infermiera, Psicologa, Assistente) ed è finalizzato alla realizzazione degli obiettivi del piano personalizzato elaborato nella struttura. Ha servizi domiciliari, attività a piano di lavoro definito dal proprio responsabile in base agli interventi contenuti nel Piano Assistenziale Personalizzato dell'utente definito dai competenti servizi socio-sanitari, promuovendo la partecipazione del caregiver familiare o assistente ed altre risorse vitali del territorio.
Contesto di esercizio	
Tipologia Rapporti di lavoro	Soltanto la figura opera in qualità di dipendente di imprese non profit o profit che operano nel settore socio-sanitario, o come socio lavoratore di una cooperativa sociale. A tale figura possono applicarsi tutte le tipologie di rapporti di lavoro previste dalla normativa subordinata, autonoma, e collaborativa.
Collocazione contrattuale	Se il rapporto di lavoro è subordinato, il livello contrattuale della figura è indicato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento; negli altri casi, i contratti presentemente usati sono: contratto di lavoro a progetto, prestazione occasionale.
Collocazione organizzativa	A seconda del contesto operativo in cui si trova ad operare, la figura svolge il proprio lavoro in base alle indicazioni del responsabile dei servizi socio-sanitari dell'Ente Multiprofessionale che ha in carico il progetto assistenziale dell'utente, adattando le previsioni di lavoro in base al suo livello di autonomia dell'utente e modificando la sua prestazione alle attività.
Opportunità sul mercato del lavoro	I settore socio-sanitario offre all'operatore Addeetto all'assistenza di base interessanti opportunità occupazionali, dalla ricoperta di posizioni di base figure professionali all'interno di strutture/servizi socio-sanitari, ospedalieri e socio-sanitari. Le molte tecniche proposte in cui opera sono: servizi residenziali e semi-residenziali per anziani fragili o non autosufficienti o persone disabili; servizi socio-educativi residenziali e semi-residenziali per minori; servizi domiciliari di assistenza sociale o integrata.
Percorsi formativi	La professionalità si forma attraverso il sistema della formazione professionale regionale dopo superamento dell'obbligo di frequenza. L'obbligo di frequenza è di 1000 ore. La figura professionale è obbligatoria per Assistenti Familiari permette il riconoscimento di crediti formativi in ingresso al percorso formativo rivolto alla figura in oggetto.
Indici di conversione	
Sistemi di classificazione e fini statistiche	
ISCO 1988	513 - PERSONAL CARE AND RELATED WORKERS - 5130 - Home-based personal care workers 513 - PERSONAL CARE AND RELATED WORKERS - 5130 - In-studio-based personal care workers
ISTAT Professioni (CP2011)	5.4.4.3.0 - Adetti all'assistenza personale 5.4.4.1.0 - Personale di compagnia e personale qualificato di servizi socio-sanitari 5.3.1.1.0 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
ATECO 2007	87.10.00 - Strutture di assistenza infermieristica residenziale per anziani 87.30.00 - Strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili 88.10.00 - Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili
Sistemi di classificazione e rapporti di descrizione	
Unificazione EXCELSIOR	30.04.06 - Addeetto dell'assistenza socio-sanitaria
Repertorio Professioni ISPOL	

ADDEETTO ALL'ASSISTENZA

Job description

Descrizione

Basic knowledge needed

Technical-professional knowledge needed

\*alimentazione;  
 \*cura della salute;  
 \*informazione e sostegno per attivare prestazioni assistenziali e altri interventi connessi ai diritti di cittadinanza;  
 \*sostegno a mantenere o ripristinare l'integrazione sociale;  
 \*utilizzo della comunicazione nella relazione di aiuto;  
 \*osservazione dell'utente e del suo contesto familiare e ambientale;  
 \*raccolta di dati e informazioni sulla situazione dell'utente e sull'evoluzione dell'intervento professionale;  
 \*predisposizione di elementi di valutazione per l'équipe di lavoro;  
 \*valutazione periodica dei risultati ottenuti;  
 \*previsione dell'evoluzione del proprio ruolo professionale.

Contenuti trasversali

Requisiti di ingresso

Istruzione primo ciclo: diploma di scuola secondaria di primo grado o titolo equivalente, o possesso della certificazione che devono adempiere al diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale; oppure assolvimento di obbligo scolastico con licenza elementare + esperienza lavorativa triennale e compimento del 18° anno di età alla data di avvio del percorso formativo.

Criteri di selezione

\*test di valutazione attitudinale e colloquio individuale;  
 \*sensibilità organizzativa e attitudine al contatto umano

Sbocchi occupazionali

\*servizi di assistenza domiciliare;  
 \*residenze sanitarie assistenziali e strutture tutelari;  
 \*cooperative sociali;  
 \*centri diurni

Durata

\*ore 600

Professionalità docente

\*operatori del Servizio Sanitario Nazionale ed operatori dei servizi sociali locali con esperienza specifica;

\*laureati e diplomati con titolo inerente alle materie specifiche di insegnamento;  
 \*operatori con esperienza di lavoro nei servizi sociali e sanitari;  
 \*operatori con esperienza nel campo della formazione (in particolare quella rivolta alla preparazione di operatori sociali, educativi, sanitari)

Attrezzature e sussidi didattici

\*aula attrezzata con sussidi audiovisivi ed informatici muniti di software specifici

Note

\*Ai sensi dell'art.21 dell'allegato 1 "Regolamento del corso di formazione per Operatore Socio Sanitario" al DGR 887 del 05-08-2002, l'attestato di qualifica di O.S.A. (Operatore Socio Assistenziale) rilasciato ai sensi della LEGGE 845/78 e' equiparato a quello di A.A.B. (Addeetto

Regione Toscana - Settore F.S.E. Sistema della formazione e orientamento - pag.2

Transversal knowledge needed

Technical-professional knowledge needed

*RRFP-schema*

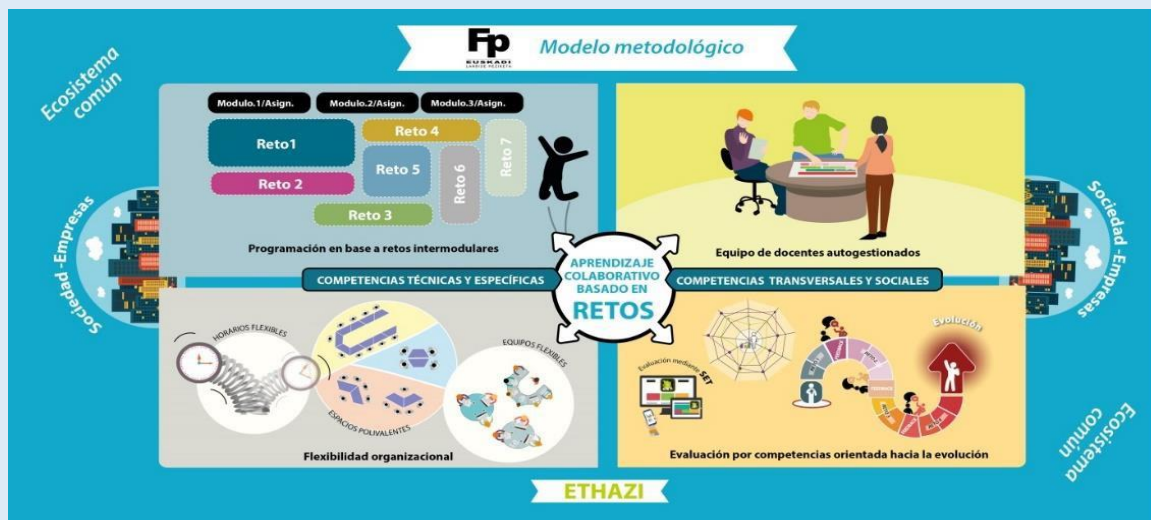
*RRFP-schema*

Om af te sluiten zijn de VET-programma's van de partners allemaal gebaseerd op de concepten ontwikkeld in het RFPP, ze kunnen een volledige kwalificatie en een competentiecertificaat uitgeven waarin wordt verklaard dat de persoon een bepaalde Competentie Eenheid heeft verworven. In beide gevallen worden de kwalificatie en het competentiecertificaat opgebouwd met behulp van het ADA-concept.



## Spanje

De organisatie volgt het gestandaardiseerde nationale leerplan, maar heeft ook haar eigen leerplan ontwikkeld om de Baskische opleiding te verbeteren. Onze centra passen de Ethazi-methodologie - SAMENWERKEND, OP DOELEN GEBASEERD LEREN - toe, dat een behoorlijk diepgaand onderzoek van zachte vaardigheden inhoudt, de behoefte daaraan op de markt en hoe ze aan dagelijkse routines in VET en in het klaslokaal kunnen worden toegevoegd. Dit project heeft een revolutie teweeggebracht in de Baskische VET.



### Methodisch Model

De VET in Baskenland heeft ook **Specialisatieprogramma's** ontworpen die worden bevorderd door de Onderwijsafdeling van de Baskische Regering, in samenwerking met de productie-industrie om de bijzondere behoeften van bedrijven en sectoren binnen de Baskische productie-industrie te vervullen voor personeel met bepaalde kwalificaties.

Deze programma's, die in een catalogus worden gepubliceerd, stellen studenten in staat om hun kennis op specifieke terreinen van deskundigheid betreffende VET-kwalificaties te verdiepen.

Er bestaat ook een partnerschap met Confebask, de Baskische Bedrijven Confederatie, om in de behoeften van bedrijven te voorzien en om zo snel mogelijk actie te ondernemen om ze aan te pakken.

## 5.1.3. Correlaties met EU-initiatieven

### Oostenrijk

De meeste leerplannen zijn gebaseerd op

bepaalde EU-initiatieven. Eén initiatief is ECVET:

**Het Europees Credit-systeem voor de Beroepsopleiding (ECVET)**

Volgens de Aanbeveling (Europees Parlement en de Raad van de EU, 2009) moest de ECVET geleidelijk toegepast worden op VET-kwalificaties op alle EQF-niveaus en worden gebruikt voor overdracht, erkenning en accumulatie van Leerresultaten vanaf 2012.<sup>7475</sup>

De implementatie van ECVET in Oostenrijk kan worden onderverdeeld in de volgende aspecten, op basis van informatie verkregen in 2014.

Ten eerste, het ontwikkelen van de oriëntatie van leerresultaten (bijv. op competentiegerichte leerplannen, onderwijsnormen in VET-competentie-modellen voor beroepen in de gezondheidssector, enz.) om een verandering van input-controle naar output-controle mogelijk te maken. Ten tweede, het attractiever maken om zich tussen verschillende landen te verplaatsen met het doel om te leren. Een ander aspect is het mogelijk maken van meer transparantie binnen het nationale onderwijssysteem, om wederzijds leercompetenties te erkennen die reeds zijn bereikt. Andere vitale aspecten bevatten een betere erkenning van formeel, niet-formeel en informeel behaalde leercompetenties, naast een verhoogde inzetbaarheid op de Oostenrijkse en Europese arbeidsmarkt, door betere documentatie van bereikte competenties.

Een andere is het EQF:

#### **Het Europees Kwalificatieraamwerk (EQF)**

Het Kwalificatieraamwerk voor het gebied van Europees Hoger Onderwijs (QF-EHEA), bestaat uit een systeem met drie niveaus (Bachelor, Master en PhD) en is compatibel met het Europese of Nationale Kwalificatiekader. Dit maakt de automatische toewijzing van verworven graden mogelijk voor de EQF of NQF.

In december 2005 bereikten onderwijsministers van 32 Europese landen een akkoord (het Communiqué van Maastricht) om een gemeenschappelijk Europees Kwalificatiekader 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 nodig om de kwalificatie te bereiken die overeenkomt met een bepaald niveau. De leerresultaten worden niet rechtstreeks toegewezen aan het EQF, maar eerst aan het niveau van een Nationaal Kwalificatiekader, dat vervolgens overeenkomt met het EQF-niveau.<sup>76</sup>

#### **België**

Hier zijn de initiatieven onafhankelijk en zijn er geen correlaties.

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

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

75 [https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en)

76 <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer->





## Finland

De Beroepskwalificaties zijn gekoppeld aan het EQF. Het Europees Parlement en de Raad hebben de Aanbevelingen voor het Europees Kwalificatieraamwerk voor Levenslang leren (EQF-) in 2008 overgenomen. De Aanbevelingen zijn in 2017 geactualiseerd. Het doel van het EQF is de vergelijking van kwalificaties en kwalificatieniveaus van verschillende landen te vereenvoudigen en de mobiliteit en het levenslang leren te bevorderen. In het EQF zijn kwalificaties en competenties verdeeld over acht niveaus. Ieder niveau is voorzien van een beschrijving van de kennis, het begrip en de praktische capaciteit dat op dat niveau is behaald.<sup>77</sup>

## Ierland

Bijna alle bovengenoemde land specifieke initiatieven hebben of actieve EU-partner samenwerkingen met soortgelijke organisaties binnen de EU of zijn reeds betrokken bij EU-netwerken en projecten.

- SOLAS is bestuurslid van het Europees Centrum voor de Ontwikkeling van Beroepsopleiding (CEDEFOP) en wordt vertegenwoordigd door Selen Guerin, die manager is van de Vaardigheden en Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) in SOLAS.
- SOLAS is zeer actief als CEDEFOP ReferNet-partner en heeft de Beroepsonderwijs en -opleiding in Europa - Ierland geproduceerd. CEDEFOP ReferNet VET in Europees rapport 2016.<sup>78</sup>
- SOLAS neemt ook deel aan door de EU gefinancierde projecten, conferenties en VET-evenementen in heel Europa. Een voorbeeld hiervan is <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>
  - Seamus McGuinness van het ESRI is benoemd als de nationale deskundige van Ierland voor het Europese Werkgelegenheidsbeleid Observatorium. Hun rol bestaat uit een aantal onderdelen, inclusief het leveren van regelmatige evaluaties van het Ierse Nationale Hervormingsprogramma en thematische rapporten over de hervorming van de arbeidsmarkt in Ierland. Dit werk wordt gefinancierd door de Europese Commissie.
  - Het Centraal Bureau voor Statistiek levert de gegevens op haar website ook aan een aantal EU en andere gegevensbronnen:
    - Eurostat
    - Europese Centrale Bank (ECB)
    - Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD)
    - Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties (UNECE)
    - Veiligheidsraad van de Verenigde Naties (UNSC)
    - Internationaal Monetair Fonds (IMF)
  - Het CEDEFOP wordt op grote schaal gebruikt door de Voortgezet Onderwijs en Opleidingen (FET) Sector in Ierland, en veel FET-aanbieders en hogescholen hebben ervaring met deelname aan een scala van door de EU gefinancierde transnationale FET-programma's zoals Adapt, Leonardo da Vinci en Erasmus+
  - Als opvolger van de Nieuwe Vaardigheden Agenda voor Europa<sup>79</sup>, heeft in 2017 de Europese Commissie een Aanbeveling voor het traceren van afgestudeerden voorgesteld. Die is door de Raad aangenomen, met het doel om de Lidstaten aan te moedigen uitgebreide traceringsystemen voor tertiaire afgestudeerden op nationaal niveau te ontwikkelen en de beschikbaarheid van vergelijkbare gegevens te verbeteren. De Expertgroep voor Tracering van Afgestudeerden werd opgezet als een belangrijke aanjager om deze missie te bereiken. De

<sup>77</sup> [https://www.oph.fi/english/curricula\\_and\\_qualifications/qualifications\\_frameworks](https://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks)

<sup>78</sup> [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016\\_CR\\_IE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf)



groep is samengesteld uit 120 experts<sup>80</sup> afkomstig uit verschillende Europese landen van en van wie de achtergronden hoger onderwijs, studentenzaken, statistisch onderzoek, werkgelegenheid en nog veel meer omvatten. Samen zal de expertgroep funderingen leggen voor Europese tracering van afgestudeerden. Die heeft het potentieel om een bijdrage van onschatbare waarde aan te bieden wat betreft de verbetering van de kwaliteit en relevantie van hoger onderwijs voor leerlingen, nationale strategieën voor vaardigheden te ontwikkelen en onderwijsystemen voor de toekomst voor te bereiden.

### Italië

De module- en leerresultaten (LO's) benadering is in verschillende gebieden van het Italiaanse kwalificeringssysteem geïmplementeerd, hoewel er nog steeds, merendeels terminologische, verschillen bestaan tussen de verschillende subsystemen.

Om in het Nationale Kader te worden opgenomen, dient iedere kwalificatie te verwijzen naar het EQF en in de loop der tijd zal er gewerkt worden aan de standaardisatie van de beschrijvingen om een grotere doorlaatbaarheid tussen subsystemen en erkenning van credits mogelijk te maken.

Dankzij dit kader is het dus mogelijk om iemands competenties aan een bepaald EQF-niveau te koppelen.

### Toepassing van ECVET-principes op VET-kwalificaties

Volgens de Aanbeveling (Europees Parlement en de Raad van de EU, 2009) diende de ECVET geleidelijk toegepast te worden op de VET-kwalificaties op alle EQF-niveaus, en te worden gebruikt voor erkenning en accumulatie van LO vanaf 2012. Verschillende redenen hebben een snelle vooruitgang echter verhinderd: gebrek aan duidelijkheid over het ECVET-concept en technische specificaties en onvolledigheid van de testfase lijken Italië te belemmeren. Daarnaast is ECVET geen prioriteit, ontbreken onderdelen en een gebrek aan capaciteit of middelen.

VET en HE-structuren zijn verenigbaar met ECVET-principes. De meeste hervormingen omvatten het ontwerp voor leerplannen en eenheden op basis van leerresultaten. Het Ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek heeft richtlijnen verstrekt voor ET-aanbieders inclusief leerresultaten. Hoger technisch onderwijs en opleiding worden georganiseerd in modules en eenheden; credits voor opleidingen worden erkend door HE-instellingen en zijn verenigbaar met ECTS. In principe maakt het ET-systeem het switchen tussen leertrajecten mogelijk.

### Spanje

De Ethazi-methodologie toegepast in Baskische VET-centra voldoet aan Europese criteria.

## 5.2. Instrumenten en methoden voor het identificeren van ontbrekende vaardigheden

### 5.2.1. Het Europese Perspectief

#### Oostenrijk

80 [https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS\\_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4IW5s6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zzsioTUWL](https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4IW5s6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zzsioTUWL)



*Vooruitzichten Workshop (Perspektivenwerkstatt)* die zich richt op beroepsoriëntatie voor jongeren, bevat een geschiktheidsdiagnose toegespitst op de sterke en zwakke punten van de geteste persoon enerzijds, en op cognitieve capaciteiten, zoals ruimtelijke verbeelding en logisch-analytisch denken, anderzijds.

In de *'Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding'* (*Überbetriebliche Lehrausbildung<sup>2</sup>, ÜBA<sup>2</sup>*) en de *'Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding'* (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL*) moeten we vertrouwen op de feedback die door de bedrijven worden geleverd. Voorgaande schoolrapporten spelen ook een rol bij de bepaling of een leerling die bijv. stageloopt in een technische sector weinig wiskundige kennis bezit. Verder bieden we regelmatig leerondersteuning aan in Duits, wiskunde en toegepaste economie. Er is meer leerondersteuning bij *'Ondernemingsoverstijgende Uitgebreide Stageopleiding'* (*Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL*) omdat de vraag natuurlijk hoger is. Overigens krijgen we feedback van vakscholen.

Veel van onze deelnemers beschikken ook over rapporten van jeugd-coaching dat wordt immers op 15-jarige leeftijd gedaan in scholen. Deze bieden een goede evaluatie van cognitieve capaciteiten. Wanneer deelnemers door cognitieve capaciteiten niet in staat zijn om een reguliere stage te lopen, kunnen zij in plaats daarvan een Uitgebreide Stageopleiding volgen. In Oostenrijk is Opleiding als alternatief voor school in ieder geval verplicht tot de leeftijd van 18 jaar.

## België

Om te beginnen heeft de partnerorganisatie functieomschrijvingen of functieprofielen gebruikt. Ze bevatten het specifieke terrein in de organisatie en de toezichter van het terrein of het domein, een taakbeschrijving en een beschrijving van algemene en (technische) functie specifieke competenties, vergezeld door hun gedragsindicatoren.

De competentieprofielen die daarin zijn opgenomen worden gebruikt voor onze 360° competentiebeoordelingen. Die vinden iedere twee jaar plaats.

Om dit doel te verwezenlijken wordt de Comet gebruikt voor alle competentiemetingen. Dit is een online Competentie Meting Tool die kan worden aangepast afhankelijk van de gestelde doelen en opleidingen. De tool

- stelt de gebruiker in staat om een zelfbeoordeling uit te voeren - op basis van het 360° feedback-model;
- stelt de docent/leraar/medewerker/collega in staat om een score te geven voor iedere competentie;
- stelt de coach/toezichter (afhankelijk van en) op de werkplaats om de prestaties betreffende het competentieprofiel ook een cijfer te geven.

Alle resultaten kunnen op een visueel aantrekkelijke manier worden gepresenteerd, zowel op individueel niveau als op teamniveau.

## Finland

De partnerorganisatie neemt deel aan onderwijsprognoses op hun gebied en dat is een manier om discrepanties en ontbrekende vaardigheden in de beroepsbevolking te identificeren. In Finland zijn activiteiten die vaardigheden anticiperen, zoals onderwijsprognoses, goed ingevoerd en gekoppeld aan beleidsontwikkeling. De afgelopen jaren hebben sociaaleconomische factoren zoals de

effecten van de economische recessie, het langzaam dalende

aantal mensen in de beroepsbevolking en de vergrijzende bevolking de behoefte aan het beter afstemmen van vraag en aanbod vaardigheden vergroot.<sup>81</sup>

Op het niveau van de persoon/student worden discrepanties en ontbrekende vaardigheden bepaald wanneer het PCDP (Persoonlijke Bekwaamheden Ontwikkelingsplan) of de competentie -evaluatie wordt gedaan. Het studieplan is gericht op die vaardigheden die ontbreken.

## Ierland

Tekorten aan vaardigheden, discrepanties in vaardigheden en algemene arbeidsmarktontwikkelingen worden geïdentificeerd en bewaakt door de volgende selectie van zowel formele als informele bronnen:

- Regelmatige nationale verslagen en onderzoeksprojecten van de SOLAS Arbeidsmarkt Onderzoekseenheid (SLMRU) en het Economische en Sociale Onderzoeksinstituut (ESRI), die sectorale en algemene arbeidsmarktrends en tekorten aan vaardigheden kunnen identificeren. De Nationale Vaardigheden Bulletin publicatieserie van SOLAS is een zeer nuttige bron van arbeidsmarktgegevens en trends in de vraag naar vaardigheden.
- Trends geïdentificeerd door de Expertgroep voor Toekomstige Vereiste Vaardigheden (EGFSN), wiens nationale publicaties zich richten op het voorstellen en kwantificeren van tekorten aan vaardigheden en tekorten in aanbod en vraag op de arbeidsmarkt.
- Positie en beleidsdocumenten gepubliceerd door het Ministerie van Onderwijs, zoals de 2015 Nationale Vaardigheden Strategie<sup>82</sup>, leveren ook een kader en ontwikkeling van de noodzakelijke vaardigheden en het onderwijs nodig voor de Ierse economie en de ontwikkeling van de beroepsbevolking.
- Afdelingen voor specifieke activiteiten binnen SOLAS, zoals die gerelateerd tot het leerwerkstelsel en stage-eenheden binnen SOLAS, leveren goed onderbouwde communicaties over trends in de stageregistratie en opkomende stage-ontwikkelingen.
- Regelmatige presentaties door ETB's over de Regionale Vaardighedenfora bieden informatiekanalen tussen medewerkers en ETB's over opkomende tekorten aan vaardigheden en kunnen de informatie over de regionale en lokale arbeidsmarkt verbeteren. Regionale Vaardighedenfora roepen ook specifieke sectorale werkgevers subcommissies bijeen om lokale of regionale tekorten aan vaardigheden op de arbeidsmarkt te identificeren en aan te pakken.
- ETB's zelf staan in direct contact met lokale werkgevers en hebben door Post Leaving Certificate, Stage en Leerwerkstelsel programma's, veelvuldig en vaak gestructureerde betrekkingen met lokale individuele werkgevers en lokale of nationale groepen werkgevers en werkgeversfederaties.

## Italië

Kwalificatie-cursussen dienen de inhoud te respecteren en de kennis/vaardigheden/competenties te leveren, vereist door de bevoegde regionale autoriteit. Deze worden beschreven in het Regionale Kader van Professionele Rollen (in het geval van de regio Toscane) of soortgelijk.

In Toscane dienen geaccrediteerde opleidingsinstellingen (zoals FCN) tijdens een kwalificatie-opleiding bedrijven te betrekken bij het evaluatieproces van iedere student. Dit gebeurt door de mentor van het bedrijf een vragenlijst te leveren die aan het eind van de stage/leerwerkstelsel voorzien voor de opleiding, moet worden ingevuld. De vragenlijst dient om inzicht te krijgen in de belangrijkste uitgevoerde taken en verworven vaardigheden van de student, alsook mogelijke ontbrekende vaardigheden over het betreffende beroep.

U vindt hieronder een voorbeeld van een evaluatievragenlijst gebruikt door FCN.

Tenslotte kunnen er tijdens de gehele duur van de beroepsopleiding enkele beoordelingsroosters worden gebruikt. Die dienen om het startniveau of lopend niveau van de vaardigheden van de student te evalueren. Deze beoordeling kan tot een traject voor verdere opleiding leiden

81 [https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical\\_highlights/skills-anticipation-finland](https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland)





(wanneer het voorziene niveau van een bepaalde vaardigheid niet werd bereikt). Deze beoordelingsroosters zijn echter niet verplicht.

**SCHEDA VALUTAZIONE STAGE**

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

**1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:**

**2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?**  
 sì  no  
 Se sì, quali?

**3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?**  
 sì  no  
 Se sì, quali? Come sono state affrontate?

**4. Esprimi una valutazione relativa ai seguenti aspetti dell'al**

**Main tasks**

5. Voto globale in centesimi: \_\_\_\_\_ / 100

Data \_\_\_\_\_

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante \_\_\_\_\_

Firma Direttore Progetto \_\_\_\_\_

**Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale**

Voorbeeld evaluatie vragenlijst

## Spanje

Baskische VET-centra hebben een afdeling voor het opsporen van opleidingsbehoeften (DNF's) die hen, in combinatie met de nauwe relatie die de centra onderhouden met bedrijven, in staat stelt om de werkelijke behoeften van bedrijven te identificeren. Het gaat om de behoeften van de bedrijven in termen van waar ze precies naar op zoek zijn in werknemers. Dit stelt hen ook in staat om te ontdekken of er discrepanties of ontbrekende vaardigheden van nieuwe medewerkers bestaan. Op deze manier leveren VET-centra beroepsopleidingen en continue opleidingen in het Baskenland. De bedoeling is het bevredigen van werkelijke behoeften. Dit gebeurt met een drieledige aanpak: studenten opleiden, werknemers opleiden en werklozen opleiden. De ontwikkeling van deze opleidingen gebeurt ook in samenwerking met de vakbonden van de bedrijven.

## 5.3. Vereist systematisch kader voor implementatie

### 5.3.1. Uitleg

Het projectpartnerschap heeft getracht te bepalen wat noodzakelijk is voor het succesvol implementeren van de VET-afgestudeerden strategie en hoe het kader in VET-centra en opleidingsinstellingen hieraan kan bijdragen. De kwestie richt zich op factoren die verder gaan dan de verantwoordelijkheden van de respectievelijke instellingen.

### 5.3.2. Het Europese Perspectief

#### Oostenrijk

Ten eerste moeten alle studenten aan het VET-onderwijs worden aangespoord om gebruik te maken van de toekomstige mobiele app (IO.2). Ze moeten ervan overtuigd worden dat deze tool enerzijds uitermate belangrijk is voor hen, bijv. voor zelfmotivatie en persoonlijk succes, maar anderzijds ook voor de VET-centra.

Omdat de projectpartner gewend is aan een goede communicatie tussen de verschillende teams, is het vrij eenvoudig om de benodigde gegevens, verstrekt door de studenten of afgestudeerden die gebruik maken van de app, te extraheren. Deze gegevens worden ook gebruikt om educatieve inhoud snel aan te passen. Het is dan ook zinvol dat één persoon toezicht houdt op de gegevensverwerking en de toekomstige database van IO.3.

Omdat het VET-centrum nauw samenwerkt met haar zakelijke partners, is het zinvol om efficiënte publieke relaties te stimuleren zodat deze tool openbaar gemaakt wordt en de bedrijven ook geïntegreerd en bewust gemaakt worden van de voordelen die dit instrument biedt.

Verder zou het een goed idee zijn om ook de openbare instanties en de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) ook te informeren over de VET-afgestudeerden traceringsstrategie.

## **België**

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

## **Finland**

Het is belangrijk dat het management, de docenten en de studenten van de VET-instellingen en vertegenwoordigers van het beroepsleven/bedrijven betrokken zijn bij het traceringsstelsel en het belang ervan inzien.

In Finland beloont het VET-financieringssysteem de instellingen voor hun resultaten, de efficiëntie en doeltreffendheid van hun activiteiten. De focus van financiering ligt op voltooid eenheden en kwalificaties, werkgelegenheid of plaatsing bij vervolgoopleidingen na het onderwijs en ook op de feedback verzameld van studenten en het beroepsleven.

In de toekomst wordt 15% van de financiering gebaseerd op effectiviteit. Het is erg belangrijk dat afgestudeerde studenten over alle benodigde vaardigheden beschikken waarmee ze kunnen worden tewerkgesteld. Vanuit het perspectief van de VET-instellingen is het uitermate belangrijk om feedback te ontvangen over wat anders zou moeten worden gedaan en hoe het onderwijs zou moeten worden ontwikkeld om zodoende beter te kunnen reageren op het beroepsleven.

Deze financiering op basis van effectiviteit is één reden waarom het management en docenten waarschijnlijk het belang inzien van het traceringsstelsel voor VET-afgestudeerden. Het is echt noodzakelijk dat zij het belang van het onderwerp inzien.

De studenten moeten worden gemotiveerd om het traceringsstelsel voor VET-afgestudeerden te gebruiken. Ze moeten over een geschikt apparaat en de digitale vaardigheden beschikken om de app te gebruiken. Ze moeten leren omgaan met het systeem en ermee vertrouwd raken, wat tijdens de studies gebeurt. Studenten moeten de app leren gebruiken tijdens de praktijkopleiding en inzien dat het VET-traceringsstelsel voor hen ook nuttig is. Zo raken ze gemotiveerd om die te gebruiken. De beloningen van de app zijn waarschijnlijk niet voldoende. Studenten zouden moeten worden beloond voor het gebruik van de app - het zou wel eens een goede manier kunnen zijn om bioscooptickets onder de respondenten te verloten bijvoorbeeld.

Wanneer de VET-instelling feedback ontvangt via het VET-afgestudeerden traceringsstelsel, moet zij die gebruiken en eruit leren, de informatie intern verspreiden en de educatieve programma's verbeteren.

## **Ierland**

Door haar breed scala aan activiteiten is het Cork Opleidingscentrum in staat om een adequaat systematisch kader aan te bieden. Bovendien heeft de projectpartner reeds ervaring met het



<b>Nationale Cursuskalender (NCC)</b>	Dit is een live kalender van geplande cursussen met beheerders in elk van de 16 ETB's die een verscheidenheid aan cursussen plant. Alleen cursussen van de Nationale Programma Database kunnen worden ingepland.
<b>Nationale Leerling Database (NPD)</b>	De Nationale Leerling Database slaat persoonsgegevens op van leerlingen en potentiële leerlingen, registreert aanvragen voor en deelname aan cursussen alsook certificaten.

Bovendien moeten personeelsleden verantwoordelijk worden gesteld voor de beoordeling en analyse van de geleverde data zodat ze hun opleidingen verder kunnen aanpassen en zodoende de behoeften van de arbeidswereld nog efficiënter kunnen bevredigen.

Met de verscheidenheid aan methoden gebruikt door lokale aanbieders om resultaten en feedback van FET-afgestudeerden te verzamelen, bestaan er grote tegenstrijdigheden in methode, type en mate van verzamelde data. Aanbieders zijn op zoek naar resultaten en feedback van hun voormalige leerlingen in verschillende stadia, ze maken daarvoor gebruik van verschillende methodes en verzamelen verschillende soorten gegevens met meer of minder effect.

Het resultaat van deze benadering is dat de verzamelde gegevens niet consistent zijn en vaak afhankelijk zijn van ongefundeerde informatie over de economische, sociale of educatieve status van de leerlingen.

Recent geteste ontwikkelingen die gebruik maken van geanonimiseerde leerlingengegevens en die consistente en betrouwbare gegevens uit administratieve datasets ontvangen, leveren echter een stevige basis voor het verzamelen van resultaten van FET-afgestudeerden.

Deze benadering zorgt voor de betrouwbaarheid en consistentie van de methode en kan een volledige dataset van resultaten van FET-afgestudeerden opleveren. Het kan niet alleen basisgegevens leveren waartegen FET-resultaten kunnen worden gemeten, maar ook regelmatig betrouwbare updates, bijvoorbeeld jaar-tot-jaar cijfers die vergelijkbaar zijn met de basisgegevens voor de doelen tot 2018, 2019, 2020 en verder.

## Italië

### Binnen de opleidingsinstelling:

- Ten eerste moeten alle partijen die betrokken zijn bij de VET-afgestudeerden traceringsstrategie (studenten, VET-docenten, managers, enz.) bereid zijn om de VET-afgestudeerden traceer app te gebruiken. Om dit te doen, is het allereerst noodzakelijk om de app officieel te accepteren: de directeur van de instelling dient de app met een officieel document goed te keuren.
- De volgende stap zou het invoeren van "marketingmomenten" zijn. Dit zou in de afstuderende klassen moeten gebeuren om uit te leggen hoe de app moet worden gebruikt en om studenten en leerkrachten te motiveren er gebruik van te maken want de app is zowel voor hen als voor de opleidingsinstelling nuttig.
- Aangaande motivatiefactoren, iedere opleidingsinstelling zou moeten proberen verschillende beloningen te verkrijgen om het gebruik van het traceringsstelsel te stimuleren. Beloningen kunnen worden geleverd door sponsors (winkels, restaurants, enz.).
- Voor een goede implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie is het belangrijk om contact op te nemen met reeds afgestudeerde studenten, bijv. één jaar na afstuderen, om hun situatie en vooruitgang te evalueren.
- Om de betrokkenheid te vergroten zouden VET-docenten/leerkrachten verantwoordelijk moeten zijn voor het contact met afgestudeerde studenten.

Buiten de opleidingsinstelling - op systeemniveau (opleidingsaanbieders, openbare arbeidsvoorzieningen, andere organisaties en overheden met betrekking tot het beroepsonderwijs, opleidingen en werkgelegenheid, openbare administraties zoals erkenningsinstellingen, bedrijfsorganisaties en vakbonden):

Aangezien het VET-afgestudeerden traceringsstelsel de VET-aanbieders ondersteunt bij het beoordelen van de al dan niet aanwezige overeenkomst tussen hun opleidingen en de behoeften van de arbeidsmarkt, zouden verschillende instellingen en instanties (zie hierboven) het gebruik van deze tool moeten bevorderen en gebruiken.

Verder dienen al deze organisaties samen en niet afzonderlijk te werken, zodat VET-opleidingen overeenkomen met de behoeften van de arbeidsmarkt.

## Spanje

Om de inzetbaarheid van Spaanse VET-studenten te traceren en de directe invloed die het verwerven van vaardigheden, educatieve en werkgelegenheidsorganen en bedrijfsorganisaties daarop hebben, moeten ze allemaal samenwerken en niet afzonderlijk, zoals nu het geval is

Momenteel hanteren deze entiteiten verschillende criteria over welk soort tracering gedaan wordt en welke manier de beste is om dat met succes uit te voeren. Ze moeten informatie en middelen delen en het eens worden over de rol van elke instelling om het volgende te bereiken:

- **Het belang van het verwerven van technische en transversale vaardigheden bij het algemene publiek benadrukken** tijdens de loopbaan van een persoon, wat hem/haar inzetbaar zal houden en in staat stellen om professioneel te groeien, waardoor hij/zij minder kwetsbaar is voor veranderingen en meer waarde levert. Deze taak moet in onderwijsinstellingen, maar ook binnen bedrijven worden uitgevoerd, waarbij de werkgelegenheidsinstellingen het voortouw nemen.
- **Overeenstemming bereiken over de definitie van transversale vaardigheden**, welke de sleutel zijn voor iedere kwalificatie, de specifieke niveaus waarin elk van hen dient te worden onderverdeeld en hoe te bevestigen dat ieder vaardigheidsniveau is behaald. Deze definities van technische vaardigheden bestaan reeds, d.w.z. dat hetzelfde opleidingsniveau in technische vaardigheden wordt geleverd, ongeacht waar de cursus wordt gegeven. Hierdoor kunnen bedrijven zich, bij het inhuren van personeel, laten leiden door de kwalificatie van de kandidaat, wetende over welke vaardigheden ze zullen beschikken en op welk niveau die zich bevinden. Daarentegen hebben ze geen informatie over de transversale vaardigheden van de kandidaat. Onderwijsinstellingen kunnen hierin het voortouw nemen, maar dit dient met bedrijven te worden overeengekomen, want ze zijn beter op de hoogte van hun eigen behoeften. Bepaalde vaardigheden op hoog niveau moeten binnen de bedrijven zelf worden verworven, door ervaring in bepaalde hogere functies, zoals personeelsmanagement, strategie, operations, verkoopteams, conferenties houden etc. Daarom is het de taak van de bedrijven om de niveaus van deze transversale vaardigheden te definiëren en ze aan bepaalde posities te koppelen.

Ze dienen ook de vaardigheden die moeten worden verworven en de manier waarop die bereikt kunnen worden, bepalen. Dit is in het voordeel van alle gekwalificeerde personen die daarin geïnteresseerd zijn.

- **Ontwerp aanbod institutionele niet-formele opleidingen:** het aanbod van niet-formele opleidingen aan onderwijs- en werkgelegenheidsinstellingen moet inspelen op al deze niveaus van transversale vaardigheden, zodat mensen hun weg naar persoonlijke en professionele groei kunnen visualiseren, zoals het geval is bij technische vaardigheden.

- **Het onderwijzend personeel zo opleiden dat ze weten wat de belangrijkste transversale vaardigheden zijn van de opleidingen** die zij aanbieden en hoe ze hun studenten op het gedefinieerde niveau in deze vaardigheden kunnen trainen. Ze zullen ook met de rest van het personeel tot een akkoord moeten komen over de beste manier om aan deze vaardigheden te werken.

Elke leraar is opgeleid en gekwalificeerd om een module te geven zodat hun leerlingen een pakket specifieke technische vaardigheden verwerven op een bepaald niveau. De leraar is de enige verantwoordelijke voor de groep studenten en om deze taak uit te voeren hebben ze een standaard leermodel tot hun beschikking. Er is echter geen personeel gekwalificeerd in het trainen van studenten in transversale vaardigheden (omdat zo'n kwalificatie niet bestaat) en geen enkel personeelslid traint elke groep speciaal in deze vaardigheden. Daarom is er natuurlijk ook geen standaard leermodel of gerelateerd materiaal beschikbaar.

De training van transversale vaardigheden is vaag en niet-specifiek, bovendien is het een verantwoordelijkheid die onder alle leden van het onderwijzend personeel wordt verdeeld.

- **Traceer het arbeidsleven van afgestudeerden:** overeenstemmen over de data die moeten worden verzameld om reële statistieken te verkrijgen die op regionaal en nationaal niveau worden verzameld. Elke instelling dient ervoor te zorgen dat de tracering op haar werkterrein wordt uitgevoerd (hogescholen kunnen gegevens van hun studenten en studentenverenigingen en arbeidsbureaus verzamelen; op dezelfde manier kunnen interim-bureaus die van werklozen en opleidingsprogramma's verzamelen om hun inzetbaarheid te verbeteren, en bedrijven kunnen die van hun personeel verzamelen. Het betrekken van bureaus voor statistieken zou het traceringsproces kunnen vervolledigen.

Het is ook belangrijk voor instellingen dat ze overeenkomsten sluiten met bureaus voor statistieken wat betreft welke gegevens getraceerd worden getraceerd en hoe dit in de statistische onderzoeken zal worden gedaan.

In het geval van Spanje, is het heel moeilijk met zoveel betrokken organisaties in elke autonome regio en de vele onderlinge verschillen in acht nemend om de efficiënte werking van dit complexe ecosysteem op nationaal niveau en in een kort tijdsbestek te coördineren. Het is eenvoudiger om te starten met de ondertekening van overeenkomsten en het in gang zetten van projecten op regionaal niveau en vervolgens de beste werkwijze te exporteren naar de andere regio's. Zodoende kunnen er verschillende systemen tegelijkertijd getest worden.

## 5.4. Methodologieën

### 5.4.1. Uitleg

De term methodologie kan kort worden omschreven als een systeem van manieren van lesgeven, studeren of iets doen. Het projectpartnerschap zet enige aspecten van methodologieën uiteen omdat ze reeds worden gebruikt of zullen worden gebruikt in de desbetreffende organisatie. Daarom moet het volgende overzicht aanvullende ondersteuning bieden voor andere VET-centra en opleidingsinstellingen.

## 5.4.2. Het Europese Perspectief

### Oostenrijk

De Oostenrijkse partner gebruikt reeds een breed scala aan methodologieën inzake de opleiding van VET-studenten. Het bestaande plan bevat verschillende modules die gericht zijn op allerlei vereisten van het arbeidsleven, zoals telefoon- en interview trainingssessies, goede training in applicaties en het verder ontwikkelen van zachte vaardigheden.

Dit wordt gedaan met behulp van verschillende methodologieën voor het ontwikkelen van alle vereiste vaardigheden, bijv.:

- rollenspellen
- visuele presentaties
- lezingen
- brainstormen
- groepsdiscussies
- simulaties
- leerondersteuning en op computer gebaseerd leren en
- workshops
- groepswerk
- enz.

De VET-professionals hebben een specifieke educatieve achtergrond en komen uit verschillende velden. Dit garandeert het gebruik van een breed scala aan methoden om de opleiding en vergelijkbare output te helpen verbeteren.

In correlatie met de CEDEFOP-definitie van de kerncompetenties in VET, dienen de methodologieën worden aangepast aan:

- Communicatie in de moedertaal
- Communicatie in vreemde talen
- Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie
- Digitale competentie
- Leren leren
- Sociale en maatschappelijke competenties
- Ondernemerschap
- Culturele expressie

### België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

### Finland

Binnen Finland zijn secundaire beroepsopleidingskwalificaties gebruikelijke uniforme studies die in alle kwalificaties vergelijkbaar zijn. Deze gebruikelijke uniforme studies omvatten bijvoorbeeld talen, digitale vaardigheden, sociale en maatschappelijke competenties en ondernemerschap. Het is heel belangrijk dat studenten deze vaardigheden kunnen verbeteren, ook in beroepskwalificatie-eenheden, bijvoorbeeld bij het aanleren van vaardigheden voor een bepaald beroep in een workshop.

Communicatie in de moedertaal



Studenten moeten tijdens hun studies veel sociale interactie hebben. Dit betekent bijvoorbeeld groepswork in veranderende groepen. In groepen moeten studenten hun moedertaal gebruiken en het houdt ook in dat er met verschillende mensen wordt gewerkt. Studenten kunnen hun moedertaal alleen verbeteren door haar in echte situaties te gebruiken. Het is belangrijk dat verlegen en introvert studenten ook moedig worden in een veilige omgeving. Tijdens hun studies moeten studenten veel mondelinge en schriftelijke herhalingen hebben. Een goede manier om te leren communiceren is om met klanten om te gaan in echte service-situaties. Tijdens hun studies moeten alle studenten molto van deze kansen krijgen.

Studenten kunnen hun schriftelijke vaardigheden alleen verbeteren door te schrijven. De schrijfvaardigheid van studenten is verslechterd omdat de interactie tussen jongeren merendeel op sociale media gebeurt, waarbij de schrijftaal onvolledig is. In beroepsopleidingen kunnen studenten hun schrijfvaardigheden verbeteren door schrijfoefeningen te doen die betrekking hebben op hun eigen beroep.

#### Communicatie in een vreemde taal

Tijdens hun studies moeten studenten ook verschillende mondelinge en schriftelijke oefeningen in een vreemde taal hebben. Finse studenten hebben meestal goede schrijfvaardigheden, maar ze hebben problemen bij het spreken van vreemde talen. Het is belangrijk dat studenten immigranten kunnen ontmoeten en de vreemde taal in echte situaties met mensen kunnen gebruiken.

#### Competenties in wiskunde, wetenschap en technologie

Studenten geloven vaak dat wiskunde en wetenschappen moeilijke studiemodules zijn. Het is belangrijk dat deze studies praktisch zijn. Op die manier zien de studenten in dat wiskunde en wetenschappen ook belangrijk zijn voor hun eigen professionele vaardigheden. Docenten moeten talrijke soorten onderwijsmethoden en leermiddelen gebruiken (bijvoorbeeld digitaal materiaal, schrijfmateriaal, leren door doen). Het doel is om studenten te motiveren om op een zinvolle manier te leren. Het is ook belangrijk dat studenten technologie kunnen aanleren tijdens praktijkopleidingen.

#### Digitale competentie

Veel jonge studenten hebben vandaag de dag goede technologische vaardigheden. Er zijn echter ook volwassen studenten in VET-instellingen en hun digitale competenties zijn niet altijd goed. Het is belangrijk dat alle studenten en het VET-personeel tenminste basis digitale vaardigheden hebben. Tijdens de studies moeten verschillende digitale leeromgevingen gebruikt worden. VET-instellingen moeten ook beschikken over voldoende digitale apparaten, zoals bijvoorbeeld goed uitgeruste computers en tablets. Momenteel zijn er niet genoeg digitale apparaten.

#### Leren leren

Van begin tot eind moet leren om te leren deel uitmaken van het onderwijs. Studenten moeten weten wat de beste manier is om te leren. Zelfevaluatie dient onderdeel uit te maken van alle studies - wat zijn de sterke en zwakke punten van de studenten. Ze moeten ook feedback krijgen van leerkrachten.

#### Sociale en maatschappelijke competenties

Studenten moeten veel sociale interactie hebben tijdens hun studies. Dit betekent bijvoorbeeld groepswork in veranderende groepen. In groepen kunnen studenten verschillende mensen ontmoeten en kunnen ze leren hoe ze met verschillende mensen kunnen omgaan. Het is belangrijk dat studenten in VET-instellingen leren om op een correcte en goede manier met elkaar en het personeel om te gaan. Studenten moeten altijd feedback krijgen over hun activiteiten en hun gedrag. Sociale en maatschappelijke vaardigheden kunnen ook in werkelijke situaties met klanten worden geleerd. Studenten krijgen feedback van klanten en kunnen hun activiteiten op basis van die feedback ontwikkelen.



Alle hogere secundaire beroepsonderwijskwalificaties omvatten studies over ondernemerschap. Studenten leren wat er nodig is om een eigen bedrijf op te zetten. Het belangrijkste is het interne ondernemerschap: dit betekent dat studenten verantwoordelijk en gemotiveerd zijn in hun werk. Tijdens de onderwijsperiode moeten studenten veel feedback ontvangen (positief en bemoedigend), maar ook feedback ontwikkelen. Zo neemt hun motivatie en verantwoordelijkheid ook toe.

#### Culturele expressie

Studenten moeten in staat zijn om met verschillende mensen om te gaan. Wanneer ze mensen van verschillende achtergronden en culturen ontmoeten kunnen ze leren om het verschil te accepteren. Studenten kunnen van elkaar leren.

### **Ierland**

De focus in methodologie is gelegd op een verscheidenheid aan methoden om de ontwikkeling van zachte vaardigheden en het opleiden van specialisten duurzaam voort te zetten. Op basis van het SOLAS-Leerlingwezen Leerplan Versie 4 in 2016, werken de deelnemers veel met Moodle en algemeen gesproken wordt het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden ondersteund door technologisch ondersteunde leermethoden.

Deze strategie heeft ETB's aangemoedigd om te experimenteren met nieuwe leveringswijzen voor onderwijs en opleidingen door te profiteren van bestaande en opkomende technologieën.

Naast een grote reeks praktische opleidingen waarbij simulaties en handmatig en praktisch werken de belangrijkste methoden voor succes zijn, wordt er speciale aandacht besteed aan zachte vaardigheden met behulp van methoden zoals groepsdiscussies, workshops, groepswerk, visuele presentaties en nog veel meer.

De SOLAS-Strategie voor Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleidingen 2016-2019 verklaart:

*“Binnen onderwijs en opleiding transformeren nieuwe mogelijkheden, gecreëerd door technologie, leerervaringen en resultaten. Er heeft zich een explosie voorgedaan in de beschikbaarheid van IT-software en systemen; manieren voor het ontwikkelen, opslaan en vinden van leermiddelen, ongeacht waar de docenten en leerlingen zich bevinden. Het juiste gebruik van technologie stelt mensen in staat om te beslissen wanneer en waar ze leren. Technologie kan ook hoogwaardige, geïndividualiseerde feedback bevorderen tussen docenten en leerlingen. Personen kunnen communiceren en leren delen in onlineleergroepen en praktijkgemeenschappen. Complexe concepten kunnen worden verhelderd met gebruik van gesimuleerde en virtuele werelden. Technologie heeft de toegang getransformeerd, wat inhoudt dat locatie niet langer een probleem is, en barrières die voorheen werden gecreëerd door afstand, handicaps, ziekte, voor degenen die verantwoordelijk zijn voor verzorging, of degenen die part- of fulltime werken, kunnen worden overwonnen.*

Door achttien praktische acties, gegroepeerd in drie thema's, beoogt deze strategie op bestaande capaciteit te bouwen en technologisch ondersteund leren tot stand te brengen als een intrinsiek onderdeel van verdere opleiding en training in Ierland. Succes bij het implementeren van deze strategie zal betekenen dat alle leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs en opleiding, tegen 2019 technologie gebruiken ter ondersteuning van spannend, hoogwaardig leren en presteren. Belangrijke partners voor het bereiken van de strategie zijn leerlingen en docenten binnen elk van de zestien Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's), gemeenschapsonderwijs en opleidingscentra en andere aanbieders, ondersteund door management en collega's uit de administratie.

SOLAS zal het bereiken van de strategie ondersteunen en vereenvoudigen door haar financiering en coördinerende verantwoordelijkheden, tevens zal er een nauwe connectie zijn met teams die aan nationale initiatieven werken om gedeelde serviceplatforms en een technologische infrastructuur te bouwen.

## Italië

Tijdens het opleiden van VET-studenten proberen de VET-docenten in de instellingen van projectpartners een breed scala aan interactieve en niet-formele methodologieën te gebruiken om zodoende hun betrokkenheid en interesse in de les te vergroten. Voorbeelden van verschillende methoden die kunnen worden gebruikt, zijn:

- rollenspellen
- visuele presentaties
- lezingen/metingen
- brainstormen
- groeps-/klasdiscussies
- simulaties
- gebruik van video/ander online materiaal
- workshops
- groepswerk

In het algemeen is het verkieslijker om empirische methoden of gemixte methodologieën te gebruiken die de leren-door-doen-benadering bevorderen.

VET-opleiders komen uit verschillende velden/achtergronden, en daarom kunnen ze verschillende methodologieën/instrumenten gebruiken, in overeenstemming met hun specifieke vaardigheden.

Omdat beroepskwalificaties in Italië erkend zijn op regionaal niveau, worden de te verwerven transversale competenties uiteengezet in het Regionale Kader van Professionele Rollen (RRFP), bijv. in het geval van de regio Toscane, of, indien een professionele rol niet is geïmplementeerd in dit kader, maken we gebruik van het oude Regionale Kader van Professionele Profielen (RPP). De norm dient door geaccrediteerde opleidingscentra te worden gerespecteerd. In dit Kader worden professionele rollen/kwalificaties beschreven overeenkomstig de Werkterreinen (ADA), welke de prestaties van de werknemer op een bepaald werkterrein beschrijven. Ieder werkterrein heeft dan een competentie-eenheid, dat is de indicatie van vaardigheden en competenties waarover een persoon op dat specifieke terrein dient te beschikken. Daarom kijken sommige transversale competenties en sommige ADA-transversaal op verschillende kwalificaties. EU-kerncompetenties zijn niet apart gespecificeerd, maar ze maken uiteindelijk wel deel van de competentie-eenheid die moet worden verworven.

## Spanje

De Spaanse organisatie heeft uiteengezet hoe vooruitgang geboekt kan worden op al deze gebieden:

- Als eerste stap voor het traceren van loopbanen van VET-afgestudeerden hebben ze **een gespecialiseerde gemeenschappelijke werkzoekenden database van loopbaanprofielen in Baskenland** gecreëerd (tot nu toe was dit afhankelijk van afzonderlijke hogescholen en werd het uitgevoerd op vrijwillige basis). Dit systeem, dat afgestudeerden in staat stelt om hun CV in te vullen met een formulier op een mobiele app (*Ikasenplegu*), vereist dat mensen informatie over de verworven vaardigheden en gevolgde opleiding, alsmede werkervaring, invoeren. Dan kunnen bedrijven deze informatie gebruiken bij het in dienst nemen van personeel. In de loop der tijd zullen er meer vaardigheden worden toegevoegd en zullen ze beter worden aangeduid, zodat bedrijven kunnen adverteren voor kandidaten met speciale

profielen, door de specifieke vaardigheden waarnaar ze op zoek zijn te omschrijven.

- Ze werken **samen met het bedrijfsleven**; ze hebben overeenkomsten afgesloten met bedrijfsverenigingen en andere relevante instellingen. In de toekomst zullen ze proberen om met hen samen te werken om definities van vaardigheden overeen te komen en samen te werken om hun waarde te verhogen en het traceren van VET-afgestudeerden uit te voeren.
- Dit is bijzonder relevant omdat hun hogescholen de neiging hebben om duale opleidingsprogramma's aan te bieden, waarbij een deel van de training van transversale vaardigheden in de vorm van stages bij bedrijven wordt geleverd.
- **Ze leiden het onderwijzend personeel op in transversale vaardigheden** en hoe daaraan te werken met hun studenten. Veel ICT-vaardigheden training is in recente jaren uitgevoerd, net als sommige cursussen in andere vaardigheden zoals "Helpen van studenten om de controle over hun loopbaan te nemen", "Tijdmanagement", "Visual Thinking", "Creatie van een opvallende presentatie" en "Snel prototypes maken van bedrijfsmodellen" Er zijn in totaal 55 cursussen geleverd aan meer dan 600 personen. Momenteel zijn 20 ontworpen cursussen beschikbaar en bestaat de mogelijkheid voor het organiseren van op maat ontwikkelde cursussen. Daarnaast worden ieder jaar nieuwe cursussen toegevoegd (dit jaar zullen er ook cursussen over emotionele intelligentie zijn).  
Ze nemen deel aan alle projecten op dit gebied, waar mogelijk met het doel om vooruitgang te boeken en van andere ervaringen en visies te leren.
- Ze zijn bezig met de implementatie van de **Ethazi-methodologie op al hun hogescholen**, wat het opleiden van personeel, het actualiseren van de infrastructuur en een verandering van een methodologie inhoudt. Die methodologie is focust zich op doelgericht leren, wat studenten ook helpt om transversale vaardigheden te ontwikkelen.
- Omdat er geen beschrijving bestaat van de vaardigheden en op welk niveau ze voor iedere kwalificatie beheerst zouden moeten worden, vinden zowel het onderwijzend personeel en de bedrijven het heel moeilijk om studenten hierop te beoordelen. De Spaanse partner heeft daarom **een project (Gizalider) geïmplementeerd om de belangrijkste vaardigheden voor iedere kwalificatie te bepalen**, de specifieke niveaus waarin elk van hen dient te worden onderverdeeld, en hoe te bevestigen dat ieder vaardigheidsniveau is behaald. VET-personeel en bedrijven zullen samen aan deze taak werken. De uiteindelijke classificatie zal van toepassing zijn op alle VET-programma's in het Baskenland, wat zal helpen om het Ethazi-systeem te verbeteren en zal dienen als een reeks gemeenschappelijke criteria voor onderwijsinstellingen, bedrijven en andere.  
Momenteel zijn sommige transversale vaardigheden zeer goed omschreven binnen het standaard leermodel, zoals communicatie in de moedertaal, communicatie in vreemde talen, competenties in wiskunde, wetenschap en technologie en digitale competenties. De noodzakelijke opleiding van het personeel om deze vaardigheden te onderwijzen is gespecificeerd, net als het verwachte vaardigheidsniveau dat moet worden behaald voor iedere kwalificatie. Niettegenstaande bestaat er een grote kloof inzake vaardigheden zoals leren leren, sociale en maatschappelijke competenties, ondernemerschap en culturele expressie, bijvoorbeeld. De Spaanse partner hoopt dat dit project dit probleem zal oplossen.

## 5.5. Interne kwaliteitsgarantie

### 5.5.1. Uitleg

Het doel van de projectpartners is het op een hoog niveau handhaven van de kwaliteit van hun respectievelijke organisaties. Het volgende is niet alleen een beschrijving van wat reeds is geïmplementeerd werd en hoe de verschillende organisaties omgaan met een goede interne kwaliteitsborging, maar voorziet ook in stappen en gedachten die in de toekomst kunnen worden

toegepast wat betreft de VET-afgestudeerden traceringsstrategie.

## 5.5.2. Het Europese Perspectief

### Oostenrijk

Interne kwaliteitsgarantie kan worden onderverdeeld in twee delen, waarvan het eerste wettelijk verplicht is.

1

Leerwerkstelsel= Duale beroepsopleiding.

Het leerwerkstelsel heeft een lange traditie in Oostenrijk en staat internationaal hoog aangeschreven. Het staat open voor alle personen die de negen jaar leerplicht hebben voltooid. Het voltooien van een leercontract leidt tot een gekwalificeerde en complete beroepsopleiding.

De opleiding vindt plaats op twee leerplaatsen: in het bedrijf en op de beroepsschool. De leerling staat dus in een leercontractrelatie met zijn bedrijf en tegelijkertijd is hij leerling aan een beroepsschool. Interne training dekt het grootste deel van de leertijd. De leerling besteedt ongeveer 80% van zijn opleidingstijd in het bedrijf en ontvangt daar praktijkgerichte opleiding. De beroepsschool geeft één of twee dagen per week, of meerdere weken in blokken, theoretische en algemene instructies.

Afhankelijk van het gekozen leerwerkstelsel duurt het twee, tweeënhalf, drie, drieënhalf of vier jaar. De meeste leercontracten duren drie jaar.

Het leerwerkstelsel wordt afgesloten met het leerwerkstelsel verlatingsexamen (LAP). Dit wordt afgenomen door professionele deskundigen. Door het examen kwalificeert een leerling zich als een bekwame werknemer in het geleerde beroep.

De wettelijke basis voor het leerwerkstelsel is vastgelegd in de *Wet op Beroepsopleiding (Berufsausbildungsgesetz - BAG)*.

De interne training is bij wet geregeld voor elke plaats voor een leerling door haar eigen opleidingsvoorschriften (raadpleeg de 'opleidingsdocumentatie' - 'Ausbildungsdokumentation' - in de bijlage). Het bevat de functieomschrijving - een soort "curriculum" - voor het leerbedrijf.

2

Aangezien de Oostenrijkse partner de *Ondernemingsoverschrijdende Stageopleiding (UEBA2)* en de *Uitgebreide Ondernemingsoverschrijdende Stageopleiding* aanbiedt, met indien nodig deelkwalificatie, (UEBA TQ/VL) wordt een op interne kwaliteit gebaseerd leerplan geleverd door de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS). Dit beschrijft de doelgroep, het kwalitatieve kader, de inhoud en de doelstellingen van de aangeboden training en is alleen toegankelijk voor instellingen die dit soort VET-opleiding aanbieden. VET-instellingen die namens de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) handelen zijn gebonden aan deze specificaties.



## **België**

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

## Finland

In Finland wordt de kwaliteit van onderwijs en opleiding als een sleutelfactor gezien gerelateerd tot de efficiëntie en uitmuntendheid van onderwijs en opleiding, en tevens tot de gelijkheid van mensen.

De kwaliteitsborging in Finland bestaat uit het kwaliteitsmanagement van onderwijsaanbieders, het nationale VET-bestuur en externe evaluatie.

In Finland is de lokale autonomie in het onderwijs is uitgebreid. Naast praktische opleidingsregelingen, zijn onderwijsaanbieders verantwoordelijk voor de effectiviteit en de kwaliteit van het geleverde onderwijs.

Tegenwoordig bestaat de ideologie uit sturen door informatie, ondersteuning en financiering. De activiteiten van onderwijsaanbieders worden geleid door doelstellingen vastgelegd in wetgeving en nationale kernleerplannen. Bovendien worden onderwijsaanbieders aangemoedigd om de kwaliteit op vrijwillige basis te ontwikkelen. Nationale autoriteiten ondersteunen dit door het verstrekken van hulpmiddelen en ondersteuning, zoals kwaliteitsonderscheidingen in VET en kwaliteitsaanbevelingen.

Het systeem is ook afhankelijk van de deskundigheid van docenten en ander personeel. Al het personeel wordt gestimuleerd om haar werk ook te ontwikkelen en deel te nemen aan de kwaliteitsverbetering van haar instellingen.

Kwaliteitsbewaking is één van de belangrijkste beleidsprioriteiten. Sinds 2015 zijn VET-onderwijsaanbieders verplicht om systemen voor een effectieve kwaliteitsbewaking en -verbetering te hebben.<sup>82</sup>

### **VET-feedback voor studenten die een beroepskwalificatie hebben voltooid.**

In Finland is de VET-feedback één van de belangrijkste instrumenten die wordt gebruikt bij de beoordeling van de kwaliteit van de hogere secundaire beroepsopleiding. 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. De studenten worden tijdens hun studies tweemaal gevraagd om VET-feedback te geven: wanneer ze beginnen en wanneer ze op het punt staan hun studies te voltooien. In de eindfase van de studies wordt hen gevraagd in te schatten wat ze zullen doen na het voltooien van hun studie, bijvoorbeeld of ze tewerkgesteld zullen zijn.<sup>85</sup>

### **Kwaliteit van Professionele arbeidsmarktopleidingen beoordeeld met OPAL-feedback**

Professionele arbeidsmarktopleidingen zijn in eerste instantie bedoeld voor volwassenen die werkloos zijn of het risico lopen om hun job te verliezen en die hun leerplicht hebben vervuld. Bij de evaluatie van de kwaliteit van arbeidsmarktopleidingen wordt het instrument OPAL- feedback genoemd. Het doel van OPAL-studenten feedback is om informatie te verzamelen over de wijze waarin de opleiding geslaagd was in de ogen van de student. De feedback zal worden gebruikt voor verdere ontwikkeling van het opleidingsprogramma. Alle informatie is vertrouwelijk. Tijdens de cursus zijn er verschillende feedbacks: tussentijdse feedback tijdens de cursus en afsluitende feedback aan het eind van de opleiding.<sup>86</sup>

84 [https://www.oph.fi/english/education\\_development/quality\\_assurance\\_and\\_evaluation](https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation)

85 [https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut\\_e\\_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx](https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx)



Toekomstige processen dienen meer en meer aangesloten te worden op de werkgelegenheid of plaatsing bij vervolgoopleidingen. De feedback van het arbeidsleven dient in aanmerking te worden genomen.

## Ierland

### Interne Kwaliteitsprocedures

De 16 ETB's in de Ierse Republiek zijn rechtsorganen, opgericht volgens de Wet op Onderwijs en Opleidingsbesturen (2013)<sup>87</sup> met de verantwoordelijkheid voor het aanbieden van, naast andere diensten, Vervolgonderwijs en Opleidingen in het hele land. Volgens de Wet op de Kwalificaties en Kwaliteitsborging (Onderwijs en Opleiding) 2012<sup>88</sup>, (herzien in 2014), zijn ETB's erkend als aanbieders van Vervolgonderwijs en Opleidingsprogramma's en als zodanig volgens de wet verplicht om een overeengekomen Kwaliteitsborgingsbeleid en -procedures in werking te hebben.

Na de samensmelting van de toenmalige Beroepsonderwijscomités van de steden en districten (VEC) en de voormalige SOLAS-opleidingsdiensten in de regio (Opleidingscentra), hebben ETB's onder drie oude Kwaliteitsgarantie (QA) overeenkomsten met het QQI gewerkt. ETB's bevinden zich nu echter in het ontwikkelingsproces van hun eigen nieuwe geïntegreerde Kwaliteitsgarantiebeleid en -procedures.

Er bestaan duidelijke richtlijnen voor de verplichtingen van ETB's met betrekking tot kwaliteitsgarantie, uiteengezet in de Circulaire nr. 0018/2015 van het Ministerie van Onderwijs & Vaardigheden<sup>89</sup>, We citeren de volgende belangrijke gebieden in bijlage X van dit document:

- Kwaliteitsnormen voor Service
- Gelijkheid/Diversiteit
- Fysieke Toegang
- Informatie
- Tijdigheid en Hoffelijkheid
- Klachten
- Beroepen
- Overleg en Evaluatie
- Gelijkheid van Officiële Talen
- Betere Coördinatie
- Interne Klant

De toelichtende tekst met betrekking tot Kwaliteitsnormen voor Service beschrijft de vereiste om *“een verklaring te publiceren die het karakter en de kwaliteit van de service uiteenzet welke de leerlingen/klanten kunnen verwachten en deze prominent op de plaats van levering van de dienst te tonen.”* Eén van de doelen van deze circulaire was om een gedeeld en gemeenschappelijk begrip van kwaliteitsgarantiebeleid en praktijken in alle 16 ETB's vast te stellen.

### Beheerstructuur voor Kwaliteitsgarantie van ETB's:

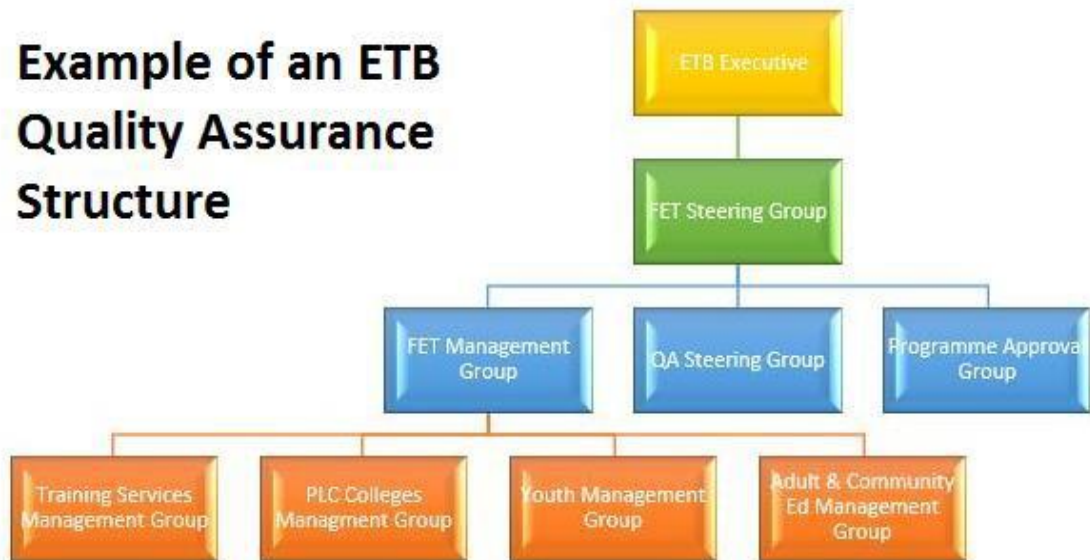
Hoewel de volgende informatie specifiek verwijst naar het Cork Onderwijs en Opleidingsbestuur, is deze typisch voor de organisatie van het kwaliteitsgarantieproces in ETB's in het algemeen:

87 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>

88 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>



## Example of an ETB Quality Assurance Structure



#### Voorbeeld Kwaliteitsgarantiestructuur ETB

- Een ETB **Dagelijks Bestuur** levert bestuur en besluitvorming over de uitvoering van de Strategische plannen en Jaarlijkse Serviceplannen van de ETB. Normaliter zijn de leden van het Dagelijks Bestuur de Algemeen Directeur en de Directeuren van het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (FET), Directeuren van Organisatorische Ondersteuning en Ontwikkeling en Schooldirecteuren.
- De **FET Stuurgroep** levert overzicht en bestuur van de implementatie van het Voortgezet Onderwijs en Trainingsaanbod in de hele ETB, inclusief goedkeuring en bewaking van het strategische FET-plan en Jaarlijkse Ondernemingsplan van de ETB. Deze groep drijft ook op de leden en deskundigheid om het werk van de FET-sector te ondersteunen, begeleiden en adviseren, binnen het kader van de principes, richtlijnen, beleid, procedures en kwaliteitsborging ontwikkeld door de ETB. Zij probeert ook om het duurzame effect van de beschikbare middelen van de ETB te maximaliseren.
- De **Kwaliteitsgarantie Stuurgroep** levert overzicht en bestuur voor het kwaliteitsborgingssysteem van de ETB. De rol van deze groep is om overzicht en bestuur te leveren aan de Kwaliteitsborgingsfunctie van de ETB. Hij zal gefundeerde meningen en analyses aan de FET Stuurgroep leveren om hun besluitvormingsprocessen te ondersteunen. Het ontwikkelen en beheren van een volwassen Kwaliteitsborgingssysteem staat centraal bij goed Bestuur en het voldoen aan de vereisten van de ETB's volgens de wet en verantwoordelijkheden jegens QQI<sup>90</sup> en andere Certificerende organen, (bijvoorbeeld Stad & Gildes, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue, etc.).
- De **Programma Goedkeuringsgroep** is verantwoordelijk voor de goedkeuring, ontwikkeling en indiening van programma's ter evaluatie en validatie. De rol van deze groep is om de ontwikkeling, beoordeling en goedkeuring van programma's te beheren voor de ETB in overeenstemming met de richtlijnen van QQI en andere toekennende instanties. Het doel van deze groep is om een overzicht van de validatie van Cork ETB-programma's te leveren.
- Zorgen voor de eerlijke en accurate uitvoering van het evaluatieproces van programma's
- Namens de ETB-aanbevelingen doen aan QQI of andere toekennende instanties om programma's te valideren.
- Evalueert voorstellen van centra om nieuwe programma's te ontwikkelen ter goedkeuring.
- Evalueert voorstellen van centra om bestaande programma's te beoordelen ter goedkeuring, inclusief het toevoegen van extra onderdelen aan een programma of de verbetering van de descriptoren.
- Verantwoordelijkheid voor het toezicht op de beoordeling van programma's, om ervoor te zorgen dat hun relevantie en effectiviteit in lijn is met de herzieningsschema's van de QQI en andere toekennende instanties
- Rapporteren naar de FET Stuurgroep over de programmabeoordeling en goedkeuring.

- Zorgen voor de eerlijke en accurate implementatie van het evaluatieproces van programma's.

## Italië

In Italië, dienen kwalificatiecursussen de inhoud te respecteren en de kennis/vaardigheden/competenties te leveren die door de bevoegde regionale autoriteit worden vereist. Deze worden beschreven in het Regionale Kader van Professionele Rollen (in het geval van de regio Toscane) of soortgelijk.

In Toscane dienen geaccrediteerde opleidingsinstellingen (zoals FCN) tijdens de kwalificatieopleiding bedrijven te betrekken bij het evaluatieproces van iedere student door de mentor van het bedrijf een vragenlijst te geven die aan het eind van de stage/leerwerk-periode voorzien voor de opleiding moet worden ingevuld. De vragenlijst dient om inzicht te verkrijgen in de belangrijkste taken uitgevoerd door de student en de verworven vaardigheden, alsook mogelijke ontbrekende vaardigheden met betrekking tot het betreffende beroep.

Tijdens de gehele duur van de beroepsopleiding kunnen enkele beoordelingsroosters worden gebruikt om het startniveau of lopend niveau van de vaardigheden van de student te evalueren. Deze evaluaties kunnen tot een vervolgopleidingstraject leiden (indien het voorziene niveau van een bepaalde vaardigheid niet werd bereikt). Deze beoordelingsroosters zijn echter niet verplicht.

### Toekomstige processen die toegepast moeten worden

Voor een doeltreffende implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie in VET-instellingen, kan een door de EU aangehaald, zeer bekend model worden gebruikt, de EQAVET (Europese Kwaliteitsgarantie in VET), omdat:

- het EU VET-systemen verbetert om competentieniveaus en de relevantie van deze niveaus te verhogen
- het vertrouwen opbouwt tussen en binnen verschillende systemen met het oog op de versterking van de mobiliteit, doorlaatbaarheid en flexibiliteit van leertrajecten.
- het de erkenning van kwalificaties op de arbeidsmarkt verbetert.

Daarom voorziet het in onze behoefte om een efficiënter VET-systeem te hebben dat is aangepast aan de arbeidsmarkt.

Hieronder presenteren we de belangrijkste elementen van het EQAVET-model mogelijkwerwijs te gebruiken door VET-aanbieders om de implementatie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie te garanderen. Dit model en haar belangrijkste elementen garanderen zowel de interne als externe kwaliteit in het proces:

- **PLANNING:** duidelijke, geschikte en meetbare doelen en doelstellingen vaststellen. Deze stap zou kunnen bestaan uit de promotie van de VET-afgestudeerden traceringsstrategie binnen de organisatie (gebruikmakend van "marketingmomenten"), de activering van verschillende soorten beloning om studenten en docenten te stimuleren en te motiveren, de definitie van doelstellingen en indicatoren die elke VET-organisatie wil bereiken, bijv. de identificatie van de VET-cursus die moet worden geëvalueerd, het aantal studenten dat bij het onderzoek moet worden betrokken, enz.





- **IMPLEMENTATIE:** het stelt procedures vast om het bereiken van de doelen en doelstellingen te garanderen. Deze stap kan het gebruik van de VET-afgestudeerden tracing app omvatten op verschillende momenten: tijdens het laatste opleidingsjaar, aan het eind van de opleiding, 3, 6 en 12 maanden nadat de opleiding is voltooid.
- **BEOORDELING en EVALUATIE:** het ontwerpt mechanismen voor de evaluatie van de resultaten door het verzamelen en verwerken van te beoordelen gegevens. Deze stap kan het gebruik van een software omvatten om de via de VET-afgestudeerden tracing app verzamelde data te analyseren. Het helpt om het gebruik van de verworven vaardigheden op de werkplek te begrijpen.
- **FEEDBACK en PROCEDURES voor VERANDERING:** activiteiten ontwikkelen om de doelstellingen te realiseren na bespreking met de belangrijkste belanghebbenden. Deze stap heeft betrekking op de samenwerking tussen de verschillende belanghebbenden.

### Spanje

Op dit gebied is Spanje gericht op het verhelderen van concepten, het bevorderen van teamwork en de samenwerking tussen organismen, alsook de creatie van efficiëntere gemeenschappelijke hulpmiddelen voor VET-afgestudeerden tracing. Dit omvat hun database aan werkzoekenden die de afzonderlijke hogescholen overstijgt en mensen in het Baskenland samenbrengt met behulp van een gemeenschappelijke set van criteria, zodat er in de toekomst echte data kunnen worden verzameld.

## 5.6. Ontwikkeling van opleidingsprogramma's

### 5.6.1. Uitleg

Wat alle VET-centra en opleidingsinstellingen - niet alleen de projectpartners, maar in het algemeen - gemeen hebben is dat ze altijd proberen om hun opleidingsprogramma's verder te ontwikkelen. Dit moet worden gedaan om te reageren en voldoen aan de behoeften van de verschillende doelgroepen aan de ene kant en ook om te reageren op eventuele nieuwe behoeften van het bedrijfsleven aan de andere kant. Het volgende hoofdstuk geeft aan de lezers niet alleen een overzicht over hoe opleidingen op de verschillende projectpartnerorganisaties worden uitgevoerd, maar levert ook ideeën voor andere VET-centra en opleidingsorganisaties inzake de manier waarop ze hun opleidingen kunnen aanpassen en verder verbeteren.

### 5.6.2. Het Europese Perspectief

#### Oostenrijk

De Oostenrijkse projectpartner heeft een moduleplan ontwikkeld dat door alle trainers zal worden gevolgd. Dit plan voldoet aan de kerncompetenties in de VET-sector gedefinieerd door het CEDEFOP. Het bestaat uit modules die zijn ontworpen voor interactief leren en de onafhankelijke inhoudsontwikkeling met behulp van verschillende methoden. Aan de ene kant gaat het om klastraining en aan de andere kant wordt de nadruk gelegd op duurzaam succes bij het leren. De modules zijn zo ontworpen dat ze constructief zijn, maar kunnen indien nodig, ook snel worden

gewijzigd. Daarom

wordt er ook rekening gehouden met die deelnemers die de eerdere opleidingen misschien niet hebben gevolgd.

Naast dit moduleplan bestaat altijd de mogelijkheid om gastsprekers over verschillende onderwerpen naar de opleidingsinstelling te halen die ook inhoud zullen uitwerken met de jongeren. Alle overige praktische inhoud wordt direct in de bedrijven ontwikkeld en getraind in de vorm van verplichte praktische cursussen die onontbeerlijk zijn voor de opleiding.

Beroepsoriëntatie in de Uitgebreide Ondernemingsoverstijgende Stageopleiding (UEBA TQ/VL) speelt een speciale rol: dit is een oriëntatie die verschillende maanden duurt waarin jongeren met een verhoogde behoefte aan ondersteuning verschillende gebieden, zoals workshops, doorlopen, om te worden voorbereid op het verdere leerwerkstelsel op de lange termijn. Als resultaat hebben de jongeren tijdens hun opleiding altijd een assistent van het beroepsonderwijs aan hun zijde. Hij of zij staat ook in contact met het bedrijf. Sociaalpedagogische behoeften worden gedekt door sociaal pedagogen.

Naast het feit dat - zoals reeds genoemd - een strikte richtlijn van de Oostenrijkse Arbeidsmarkt Service (AMS) bestaat, wordt de inhoud van het opleidingsprogramma verder ontwikkeld door de VET-professionals zelf, en dit om een maximale output van de doelgroep te bereiken.

## België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

## Finland

Bij WinNova, de Finse projectpartner, hebben ze bijvoorbeeld deze twee onderwijs/opleidings/coaching-tools die de werkvaardigheden tijdens het onderwijs verbeteren:

### 1

In het praktische verpleegkundig onderwijs zijn interactieve digitale leermethoden ontwikkeld in authentieke thuisomgevingen met bejaarden. Hierin wordt voldaan aan twee hedendaagse behoeften: aan de ene kant de pedagogische noodzaak om methoden dichtbij de studentenwereld te gebruiken en aan de andere kant de behoefte aan nieuwe professionele vaardigheden noodzakelijk voor de moderne thuiszorg.

De jonge studenten van tegenwoordig hebben een snelle en natuurlijke manier om met mobiele technologie om te gaan. Hun vaardigheden in de digitale omgeving kunnen veel toevoegen aan hun individuele en persoonlijke leerprocessen. Ze kunnen leren om beroepsinformatie te verzamelen, hierover na te denken en in thuiszorg-omgevingen te delen met bejaarden in het echte leven. De belangrijkste omgeving om een breed en veeleisend zorgpakket voor bejaarden en gehandicapten te leveren is thuis. Dit betekent het uitdagen en overschrijden van oude professionele grenzen en vaardigheden. De nieuwe werknemers in de thuiszorg moeten worden voorbereid om onafhankelijk beslissingen te nemen en naar hun eigen professionele en ethische oordeel te handelen, zelfs in onvoorziene situaties. Dit alles betekent dat de werknemers in de thuiszorg moeten leren om doeltreffender gebruik te maken van de moderne technologie.

Deze manier van leren brengt de praktische leerlingen in verpleegkunde veilig naar situaties in het echte leven onder begeleiding van de docenten. Ze kunnen een kijkje nemen in de levens van oudere mensen en leren om de enorme verantwoordelijkheid die thuiszorg vereist te waarderen. Bijgevolg zal dit dan weer hun zelfvertrouwen vergroten en hun betrokkenheid bij hoge professionele normen

versterken en daarmee de keuze voor werk in de thuiszorg aantrekkelijker maken in de toekomst.

2

De andere is een project met de naam Winkkari. Het doel van het project is om de snelle en soepele overgang van studenten naar het beroepsleven te bevorderen. Het project richt zich vooral op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. De doelgroep is in hoofdzaak jongeren en jonge volwassenen, inclusief immigranten. Speciale doelgroepen van het project zijn studenten met speciale behoeften. Het project wordt geleid door de Westkust Training Ltd WinNova en de stad Rauma als projectpartner.

De doelstellingen van het project zijn: een model voor individuele begeleiding creëren ter ondersteuning van de overgang van studenten naar het beroepsleven na het afstuderen. Dit zal gebeuren door werkgevers en werkzoekenden te koppelen. Een opleidingsmodel voor opleidingsinstellingen te creëren dat het aanbod van hoger onderwijsinstellingen tastbaarder maakt voor aanvragers. De ontwikkeling van ondersteuning na het vinden van een baan. Het coachen van de student en/of de werkplek. In het project kunnen studenten hun beroepsgebonden competenties, schriftelijke en mondelinge en digitale vaardigheden verbeteren bij het zoeken naar een job. Ze winnen ook intern ondernemerschap bij de planning van hun eigen loopbanen.

## Ierland

De volgende ontwikkelingen zijn van belang bij de verdere opleiding en training binnen ETB's:

- Met de komst van het nationale SOLAS-leerwerkstelsel Versie 4 in 2016 werden formeel Teamwork en Communicatie modules geïntroduceerd als integraal onderdeel van de levering van het leerwerkstelsel. Tijdens deze modules gebruiken leerlingen Moodle <sup>91</sup> om communicatie en groepswerk portfolio's te uploaden en om het indienen van ambacht/technische portfolio's die vervolgens online via Moodle worden gemerkt en gequoteerd worden...
- Tegen het eind van 2015, ontwierp SOLAS haar Strategie Voor Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (2016–2019) <sup>92</sup>. De doelstelling van deze strategie is:

*“Deze strategie beoogt het technologisch ondersteund leren tot stand te brengen als een intrinsiek onderdeel van verdere opleiding en training in Ierland. De strategie is ontwikkeld door een overlegproces met leerlingen, met collega's in Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB's), met het bedrijfsleven en met collega's uit andere delen van het onderwijs- en opleidingsstelsel.”*

Deze strategie heeft ETB's aangemoedigd om te experimenteren met nieuwe leveringswijzen voor onderwijs en opleidingen door bestaande en opkomende technologieën te benutten.

- In september 2018 lanceerde SOLAS een nieuw initiatief “Ondersteuning van Beroepsleven en Zakelijke groei in Ierland” <sup>93</sup> met het doel om ETB-middelen op het leveren van training voor mensen op het werk te richten. Hoewel ETB's dergelijke opleidingen reeds leverden op een ad hoc en vaak alleen reactieve manier, heeft dit beleid het doel om een meer gestructureerde en systematische aanpak van training voor de werkenden te ontwikkelen. Deze strategie heeft betrekking op het trainen van “zachte vaardigheden” als zeer duidelijke prioriteit voor de toekomst:

*“Het belang van zachte of sociale vaardigheden op de werkplaats wordt in toenemende mate zichtbaar. Een reeks onderzoeksrapporten, inclusief een onderzoek van Europa door de Wereldbank uit 2018, betoogt dat sterke cognitieve en socialemotionele vaardigheden, werkenden ongevoeliger maken voor de mogelijke nadelige gevolgen van technologische veranderingen, door ze met een groter vermogen om te leren, zich aan te passen en niet-routinematige*

91 <https://moodle.com/>

92 [http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL\\_Strategy.pdf](http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf)

93 [http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives\\_EnterpriseGrowth\\_PolicyFramework](http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework)



*cognitieve en interpersoonlijke taken uit te rusten. Ondersteuning van de huidige en toekomstige beroepsbevolking om ze op dit gebied bij te scholen is goed voor inclusie, maar ook voor economische groei. In dezelfde geest identificeren opeenvolgende onderzoeken van werkgevers, inclusief het onderzoek van het wereldwijde sociale media platform LinkedIn, zachte vaardigheden als prioriteit nummer één bij werkgevers bij het werven en ontwikkelen van talent.”*

- Het leerwerkstelsel is een opleidingsmodel dat sterk afhankelijk is van de betrokkenheid van werkgevers, zowel bij opzetten, ontwerpen als het leveren van cursussen, en als zodanig kunnen ze heel hoge percentages van stageplaatsen renderen. Stages zijn in het algemeen voor een periode van tenminste zes maanden tot twee jaar, waarvan de leerling 30% in een leerbedrijf doorbrengt. De vijf fasen van de ontwikkeling van een Stageplaats zijn:

Stap 1 - Contact maken met industriële partners om de benodigde vaardigheden te identificeren

Stap 2 - Gezamenlijke ontwikkeling van het programma

Stap 3 - Programma promotie en werving

Stap 4 - Levering van programma

Stap 5 - Resultaat: Werkgelegenheid en vooruitgang

De recente publicatie van het Ministerie van Onderwijs en Vaardigheden getiteld *“Actieplan om het Leerwerkstelsel en Stages in Ierland uit te breiden (2016-2020)”*, stelt duidelijke doelstellingen voor deelname van leerlingen aan Stages op een jaarlijkse basis, waarbij elk van de 16 ETB's deze doelstellingen met SOLAS overeenkomt:

*“Als onderdeel van de implementatie van de Voortgezet Onderwijs en Opleidingsstrategie en als reactie op een Europees Kwaliteitskader voor Stages<sup>94</sup>, geïntroduceerd door de Europese Commissie, is met een initiatief begonnen om het stagetraject verder te ontwikkelen in 2014, gecoördineerd door SOLAS en in samenwerking met Onderwijs en Opleidingsbesturen. Getiteld “loopbaanstages” werden twee proefprogramma's ontwikkeld in de horecasector. Loopbaanstages gebouwd op het bestaande leerwerkstelselleerwerkstelsel met partnerschap tussen werkgevers en onderwijs- en opleidingsaanbieders. Ontwikkelingsgericht materiaal werd ontwikkeld als onderdeel van het project, inclusief een systematische aanpak om profielen van beroepsvaardigheden binnen verschillende branches te ontwikkelen en een opleidingsprogramma voor mentoren op de werkplaats om hen in staat te stellen het leren op de werkplek te ondersteunen.”*

## Italië

In Italië moeten alle VET-docenten zich houden aan het geaccrediteerde opleidingsprogramma voor een specifieke kwalificatie (bijv. Basiszorg werker), daarom kunnen ze het niet veranderen. Ze kunnen echter wel beslissen over de leermiddelen, instrumenten en methoden die ze willen gebruiken. Op die manier kunnen ze natuurlijk rekening houden met het gedrag en de achtergrond van hun studenten. Wanneer het bijvoorbeeld kansarme studenten betreft, zullen ze meer afbeeldingen of visuele hulpmiddelen gebruiken.

Italiaanse beroepsopleidingen zijn voornamelijk gebaseerd op les in het klaslokaal; de stage in een onderneming wordt echter als heel belangrijk beschouwd. De stage is ook opgenomen in het opleidingsleerplan en speelt een belangrijke rol in het kwalificatietraject, omdat het studenten in staat stelt om praktische vaardigheden en transversale competenties (bijv. interactie met collega's en klanten/gebruikers) te verwerven.

Zowel het klaslokaal gebaseerde gedeelte van de beroepsopleiding en de stages zijn verplicht om het kwalificatiediploma te bepalen: er is slechts één bepaald aantal afwezigheden toegestaan (meestal niet meer dan 30% van het totaal aantal voorziene uren voor de gehele duur van de beroepskwalificatie).

## Spanje

De meest interessante programma's komen momenteel uit het Baskenland:





### Het Ethazi-model

De Baskische VET wordt als één van de beste ter wereld beschouwd en in vele landen als model gebruikt. In 2017 koos de EU de Baskische VET als benchmark voor onderwijs in Europa. De Baskische regering realiseerde zich dat, om de verwerving van zachte vaardigheden door studenten te ondersteunen, zijde pedagogische methodologieën compleet moest transformeren. De transformatie van de opleidingscycli naar “High-Performance Cycles” met behulp van de Ethazi-methodologie is dus wat dit model uniek maakt, naast het lanceren van duaal VET in het Baskenland en de nauwe relaties met het bedrijfsleven.

Deze methodologie is reeds in zijn uitrol- en implementatiefase. Het centrale element waarrond het hele leermodel draait, is samenwerkend, doelgericht leren.<sup>96</sup>

De belangrijkste kenmerken van het Ethazi-model zijn:

#### ‘Intermodulariteit’

Doelstellingen worden ontworpen om zoveel mogelijk gelijkwaardig te zijn aan de realiteit van de werkplaats in elke trainingscyclus. Dit vereist een diepgaande analyse van professionele competenties en de leerresultaten van de cyclus met het oog op verbetering van de efficiëntie van het leren.

#### Zichzelf managend onderwijzend personeel

Startend met het bevorderen van teamwork en verantwoordelijkheid binnen het onderwijzend personeel zelf, een kleine groep mensen neemt de verantwoordelijkheid voor de gehele opleidingscyclus. Met een hoge mate van zelfmanagement zullen ze in staat zijn om hun schema’s vrijelijk aan te passen, de beschikbare ruimte zo goed mogelijk te benutten, en een dekking en vervanging, enz. te regelen die op ieder punt aan de opleidingsbehoeften van hun studenten voldoet.



#### Methodisch Model

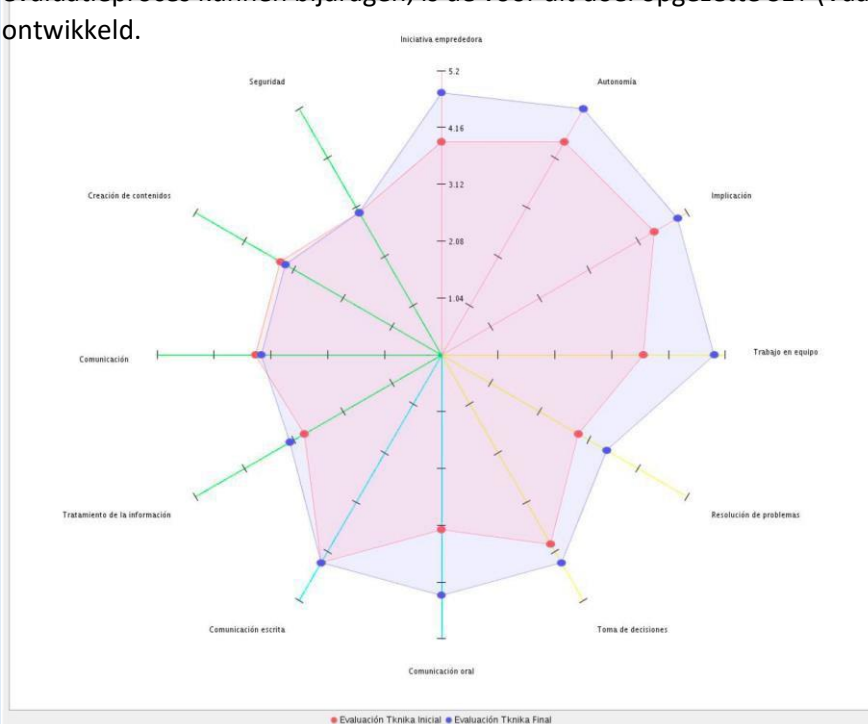
#### Evaluatie van de ontwikkeling van competenties

De evaluatie is als een sleutelement geïntegreerd in het opleidingsproces van de student, door regelmatig feedback te geven over zijn/haar ontwikkeling en vooruitgang naar het verwerven van de beoogde professionele competenties toe. Om deze evaluerende benadering te bevorderen en deelname door het personeel aan te moedigen

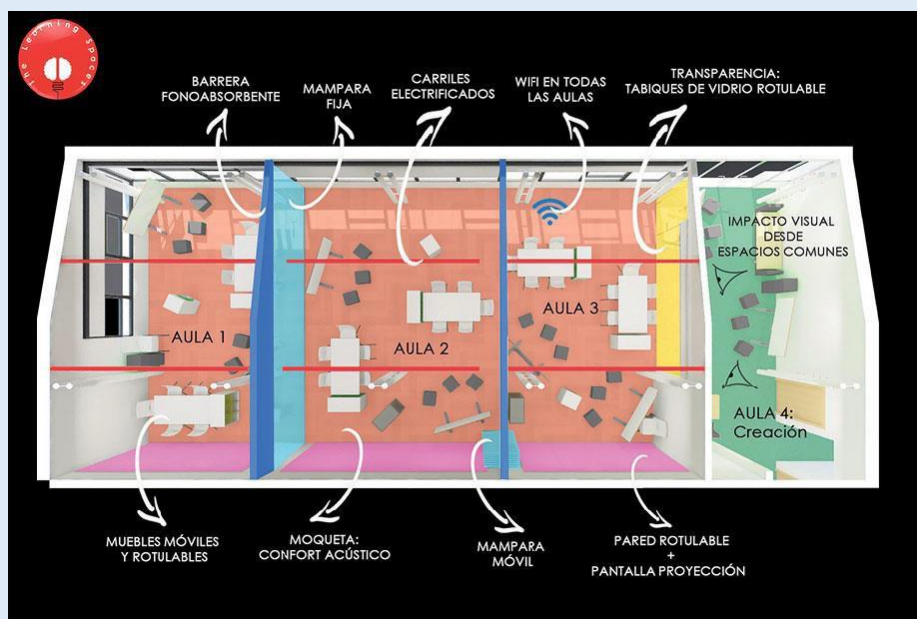
<sup>95</sup> <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>



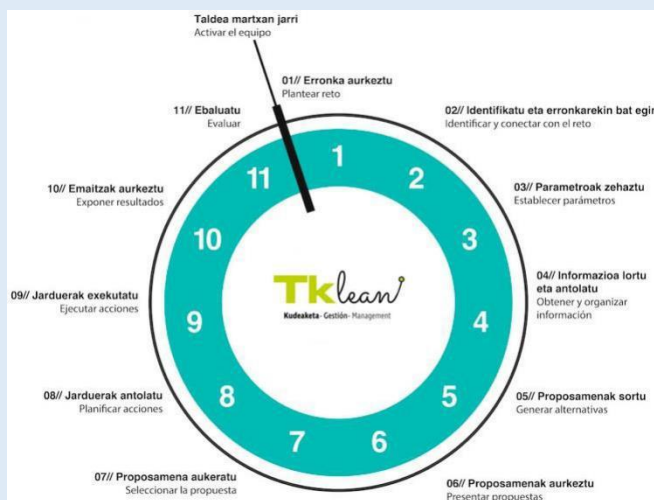
en studenten (persoonlijk en als volwaardige teamleden) en door anderen die aan het evaluatieproces kunnen bijdragen, is de voor dit doel opgezette SET (Vaardigheden Evaluatie Tool) ontwikkeld.



*Vaardigheden Evaluatie Tool*



*Ruimtelijk Plan*



### *Gemeubelde ruimte*

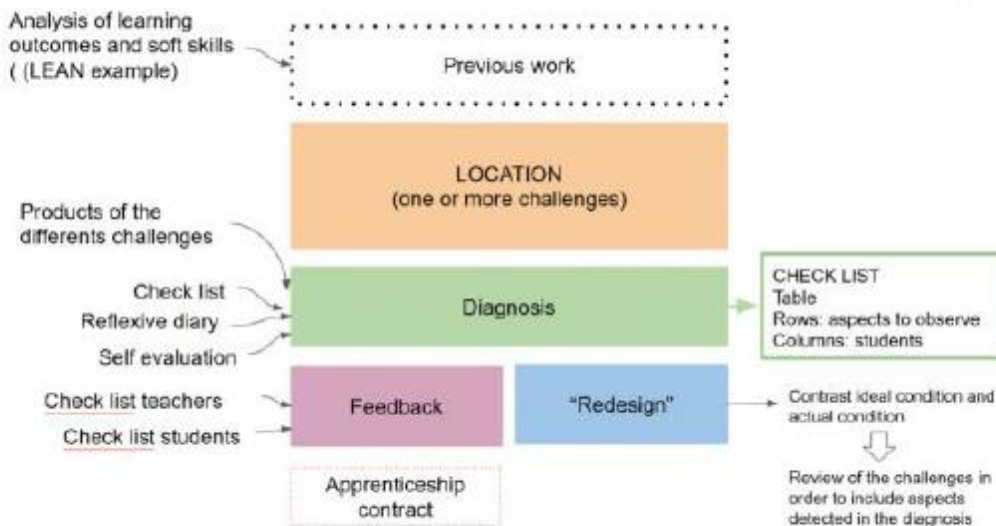
In Ethazi passen we Lean <sup>97</sup> toe voor het “ontwerpen van en experimenteren met innovatieve educatieve benaderingen en activiteiten, bij het introduceren van ETHAZI-cycli. In deze cycli wordt rekening gehouden met zowel ETHAZI als LEAN-concepten.” Het hoofdidee is om beide concepten (Ethazi en LEAN) in de klas te integreren om de prestaties van studenten en docenten te verbeteren en daarbij de tussentijdse cyclusresultaten te verbeteren.

Twee Tknika-afdelingen hebben deze benadering (Onderzoek naar Leermethoden en Processen en Continue Verbetering) ontworpen met de samenwerking van zes VET-centra (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga en Usurbil). Deze hogescholen hebben ervaring in zowel de Ethazi als de LEAN-methodologie in de tussentijdse cyclus (EQF-niveau 3). Dit laat ons toe om de modellen aan hun specifieke behoeften aan te passen.

### *Lean in Ethazi model*

De volgende stappen werden ondernomen:

- Identificatie van de opleidingsbehoeften van Intermediaire Cycli (EQF-niveau 3) studenten met betrekking tot instrumentele, zachte en technische vaardigheden.
- Ontwerp van Locatie-Uitdagingen die, naast het opnemen van technische leerresultaten, de projectpartner in staat stellen om de eigenschappen van een student te detecteren/analyseren/diagnosticeren via de opeenvolgende uitdagingen.



### Locatie-Uitdagingen

- Validatie van de criteria en kenmerken die in aanmerking moeten worden genomen voor de Locatie-Uitdaging.
- Validatie van de Locatie-Uitdagingen voorgesteld door hogescholen.
- Definities van de ontwerprichtlijnen voor de Locatie-Uitdagingen
- Delen van de uitdagingen en voorgestelde methodologische instrumenten in Biltegi Digitala.
- Ontwerp van opeenvolgende uitdagingen op basis van de diagnose.
- Bepaling van een deadline waarop voltooid werk aan de hogescholen dient te worden overgedragen.

### Gizalider Project

De Spaanse partner heeft onlangs het Gizalider project geïmplementeerd in samenwerking met onze hogescholen en Bilbao Bizkaia Bank (BBK).

Het programma valt onder de aanbeveling, gedaan door openbare VET-hogescholen in het Baskenland om een cultuur en omgeving op te zetten die gunstig zijn voor economische en sociale vernieuwing, in het bijzonder m.b.t. de transformatie van het onderwijsstelsel.

De algemene doelstellingen van het programma zijn: ten eerste om de implementatie en certificering van transversale vaardigheden te versterken door een op niveau-gebaseerde benadering en, ten tweede, om met lokalen samen te werken om alle studenten van instrumenten te voorzien die hen in staat stellen om hun eigen professionele ontwikkeling effectiever te leiden.





In 3 jaar richt het project zich in het bijzonder op:

- Het ontwikkelen van de omschrijving van welke transversale vaardigheden op welke niveaus worden verwacht te worden verworven voor iedere kwalificatie. (Actie ZeharGait I).
- Gezamenlijk tools bevorderen en ontwerpen voor het verwerven van transversale vaardigheden, die zullen worden gepubliceerd met een ISBN (Actie ZeharGait II).
- Bijdragen aan de introductie van beoordelingssystemen voor transversale vaardigheden met het tweeledige doel om ze formeel te certificeren op basis van studie-overzichten en verzamelde echte bewijzen, wat een goede basis vormt voor openbare VET-hogescholen, bedrijven en instellingen om het ontwerp van toekomstige activiteiten te optimaliseren (Actie ZeharGait III).
- Aanmoedigen van Jongeren en volwassenen met een VET-opleiding om een proactieve houding aan te nemen bij het nemen van verantwoordelijkheid voor hun professionele ontwikkeling (Actie BiziLEADER).
- Een helpservice opzetten die iedereen bezig met een opleiding voor een graad of levenslang leerprogramma (LANerantz LB) in staat stelt om a) proactief uit te vinden waar ze staan ten opzichte van de vaardigheden die door bedrijven en bedrijvenconfederaties gevraagd worden, wat hen zal helpen om ze te motiveren en b) gepersonaliseerd advies te ontvangen over de voor hen beste manier om verder te gaan, Om Ikslan toegang te geven tot indicatoren van sociale effecten naar voren gebracht door het helpservice programma (Actie HobeLEADER).

**Ikasplegu<sup>98</sup> Werkzoekenden Database**

De nieuw gelanceerde werkzoekenden database van de projectpartners vormt een belangrijke stap voorwaarts omdat:

- het de werkzoekenden databases van alle hogescholen in één database centraliseert die specifiek bedoeld is voor mensen met een VET-achtergrond.
- het een uniek CV-template gebruikt voor alle professionals met daarin een hoofdstuk voor transversale vaardigheden.
- het studenten en alumni motiveert om gegevens over hun inzetbaarheid en verwerving van vaardigheden te delen, omdat dit hen helpt bij het zoeken naar werk en omdat dit hun professionele groei stimuleert.
- het de transversale vaardigheden criteria die door onderwijs en werkgelegenheidsinstellingen worden gebruikt standaardiseert want er wordt naar dezelfde vaardigheden verwezen bij het invullen van CV's en in vacatures gepubliceerd door bedrijven. Het Gizalider Project zal helpen om grote vorderingen te maken op dit gebied.
- het de waarde van transversale vaardigheden benadrukt, want gebruikers kunnen zien hoe deze hen helpen om werk te vinden en welke vaardigheden vaak worden gevraagd door bedrijven. Voor dit doel zullen we in de toekomst naar een LinkedIn-achtig model toewerken.

<sup>98</sup> <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>

## 6. Praktisch algemeen advies

### Oostenrijk

Een observatie die in de afgelopen jaren kon worden gedaan, is dat de doelgroep aanzienlijk is veranderd. Dit houdt in dat er nieuwe uitdagingen zijn waar niemand eerder aan had gedacht en daardoor worden VET-professionals geconfronteerd met uiteenlopende achtergronden van deelnemers van de doelgroep. Dit varieert van gebrek aan perspectieven en motivatie tot soms ernstige psychische problemen die aan het begin niet zichtbaar zijn. Aan de andere kant zoeken bedrijven nieuwe medewerkers/stagiairs.

Om deze kloof te dichten zou een mogelijke benadering kunnen bestaan uit de constante uitwisseling met de doelgroep en de bedrijven die de praktische opleiding leveren. Men moet zich richten op de individuele deelnemer en zich bewust zijn dat iedereen verschillend is en ook anders handelt. Dit betekent dat geavanceerd case-management nodig is, samen met een constante training en ontwikkeling van zachte vaardigheden. Verder is in veel gevallen een intense begeleiding noodzakelijk.

Er is ook nauw en open teamwork tussen VET-professionals nodig en informatielacunes dienen voorkomen te worden, zodat alle docenten tenminste globaal zijn geïnformeerd over alle deelnemers. Dit garandeert dat de docenten samen in dezelfde richting trekken.

Het is belangrijk om de deelnemers bewust te maken dat, hoewel ze permanente ondersteuning op de achtergrond hebben, het werkelijke verloop van de cursus alleen van hen afhangt en dat alleen zij er invloed op hebben

- zowel positief of negatief.

### België

Geen gegevens verstrekt door de projectpartner.

### Finland

Om praktische tips te geven, biedt de Finse projectpartner citaten aan van VET-professionals en bedrijfsvertegenwoordigers:

‘Individuele verschillen zijn groot. De leerlingen verschillen heel veel: sommigen hebben voldoende taalvaardigheden, sommigen heel goede, en bij enkelen ontbreken deze vaardigheden. De meeste stagiairs/nieuwe werknemers willen zich echter ontwikkelen in hun werk en beroep en de VET-afgestudeerden traceringsstrategie en haar tools kunnen hen ook daarbij helpen.’

‘De stagiairs tonen hun kennis en vaardigheden aan de werkgevers tijdens het VET-onderwijs gedurende praktische leerperiodes, uitgevoerd in bedrijven. Dit is hun plaats om te laten zien hoe goed ze zijn, en ze begrijpen dit meestal ook. Ze begrijpen dat dit hun kans is om een job te krijgen. Ze merken ook dat, zelfs als ze een baan krijgen, het leren doorgaat en ze nog steeds nieuwe dingen moeten oefenen.’

‘Er zijn gebieden die sterk afhankelijk zijn van de persoon in kwestie. Sommige jongeren/nieuw afgestudeerd zijn heel goed in het analyseren van hun eigen sterke en zwakke punten - sommige zijn hier slecht in. Dit heeft te maken met de ontwikkelingsfase van de persoon in kwestie. Normaliter zijn meisjes beter in deze vaardigheden dan jongens want hun (geestelijke) ontwikkelingsfase ligt iets voor in vergelijking met jongens. Hiermee moet rekening worden gehouden bij het gebruik van de app/implementatie van de afgestudeerden traceringsstrategie.

Bepaalde gebied konden altijd goede feedback of niet zo'n goede feedback ontvangen, afhankelijk



van hoe bekwaam hun afgestudeerden hun vaardigheden en competenties konden analyseren. Als u niet goed bent in het analyseren van dat soort aspecten, betekent dat niet altijd dat u geen vakkundige werknemer in uw gebied bent.'

'De werkgelegenheidssituatie heeft ook invloed op de implementatie van dit model. Wanneer er veel jobs beschikbaar zijn, vinden de studenten gemakkelijk werk en waarschijnlijk zijn ze eerder bereid om gebruik te maken van de app om feedback te geven over hun arbeidsleven. Als er geen jobs zijn in een bepaald gebied wordt het moeilijk om feedback te ontvangen en het model te implementeren.'

#### Ierland

- Zowel in het ontwerp als het leveren van verder onderwijs en opleidingsprogramma's hebben de betrokkenheid van en samenwerking met werkgevers en werkgeverssectorgroepen de relevantie van het programma voor de lokale en regionale arbeidsmarkt vergroot. Het vermogen om snelcursussen te ontwerpen, en te reageren op lokale arbeidsmarktbehoeften zodra deze zich voordoen, blijkt een belangrijke factor te zijn met betrekking tot responsnelheid. Deze mogelijkheid maakt ook de input in het ontwerpproces gemakkelijker, die kan leiden tot een meer gerichte en voor de werkgever relevante opleiding.
- Het gebruik van technologie bij de levering van programma's kan online leren versterken, dat, indien ondersteund door deeltijds eendaags klaslokaalgebonden onderwijs, een heel flexibel leveringsmodel kan creëren. Dit "gemixte" model van eendaagse workshops is erg goed geschikt voor cursisten die een job hebben of die geografisch verspreid zijn. In het SOLAS-document Technologisch Ondersteund Leren in het Voortgezet Onderwijs en Opleiding (2016-2019)

*"Deze eerste strategie voor technologisch ondersteund leren draagt bij aan de ontwikkeling van het lopend project. De strategie omvat het voortgezet onderwijs en trainingssysteem als geheel en bouwt voort op de uitmuntende praktijk die reeds bestaat. Hij ondersteunt de overkoepelende strategie voor verdere scholing en training 2014-2019 en de doelstellingen om in vaardigheden voor de economie, actieve inclusie, levering van kwaliteit, progressie naar geïntegreerde planning en financiering te voorzien, en de algehele toestand van verdere opleiding en training in Ierland te verbeteren. Het brengt Ierland ook op één lijn met de toonaangevende praktijk op technologisch ondersteund leren in Europa en daarbuiten."*

- Marketing van de vervolgoopleidingen die door aanbieders wordt aangeboden is essentieel bij het op de hoogte stellen van de mogelijke werkgever van de details van opleidingen, en bovendien om de vermoedelijke resultaten van leerlingen te helpen verbeteren. De komst van de Programma en Leerling Ondersteuningssysteem (PLSS) webservice faciliteit in 2016, stelde alle 16 Onderwijs en Opleidingsbesturen (ETB'S) in staat om hun geplande cursussen automatisch te promoten op de op publiciteit gerichte website <sup>99</sup>, op die manier konden de werkgevers opleidingen in het hele land zien en potentiële leerlingen waren in staat om online te solliciteren.
- Ook het Gebruik van een Virtuele Leer Omgeving (VLE), soms aangeduid als een "omgekeerd klaslokaal", kan de leerervaring zeer veel verbeteren, met name voor wie fysieke of geografische belemmeringen heeft om lessen bij te wonen. Moodle <sup>100</sup> is voor alle geplande ETB-cursussen beschikbaar als optie en kan het leren aanzienlijk uitbreiden, zowel voor voltijds, deeltijds of gemixte leerprogramma's.

<sup>100</sup> [www.moodle.com](http://www.moodle.com)

## Italië

- Vaardigheden die door studenten via VET-cursussen moeten worden verworven, dienen overeengekomen te worden tussen de betreffende autoriteiten. Deze ronde tafels dienen vertegenwoordigers van vakbonden en werkgevers te omvatten zodat een effectieve afstemming tussen aangeboden beroepsopleidingen en de werkelijke arbeidsmarktbehoeften vereenvoudigd wordt;
- Vaak zijn werkgevers niet op de hoogte van de vaardigheden die VET-studenten opdoen tijdens de beroepsopleiding. De Marketing van opleidingsmogelijkheden bij werkgevers is wellicht een sleutelfactor, want ze zouden dan op de hoogte raken van wat er wordt aangeboden op opleidingsniveau;
- Gebrek aan informatie over studenten. Docenten dienen te worden geïnformeerd over de studenten (bijv. speciale behoeften, specifieke situaties). Teamwork onder VET-docenten/personeel zou nuttig zijn om de uitwisseling van informatie te ondersteunen;
- Gebrek aan motivatie en betrokkenheid bij de VET-studenten. Technieken om de motivatie van studenten op te voeren zouden zeer nuttig kunnen zijn voor de VET-docenten. Ze hebben op dit vlak meer training nodig. Soms dient ook de motivatie en de betrokkenheid van de studenten verhoogd te worden: de VET-afgestudeerden traceer app kan deze aanbeveling eventueel ondersteunen;
- Omdat de culturele en sociale achtergrond van VET-studenten is veranderd (bijv. is de aanwezigheid van studenten met een migratieachtergrond in de laatste jaren toegenomen in Italië), staat het onderwijs tenslotte voor een nieuwe uitdaging. Deze uitdaging vereist andere en nieuwe competenties van VET-docenten, die soms andere onderwijsmethoden/-instrumenten moeten gebruiken, bijvoorbeeld meer visuele hulpmiddelen of visuele methoden. Daarom moeten zij in bepaalde situaties meer geschoold worden in het gebruik van technologieën. Verder kan het nuttig zijn in de ondersteuning van deze studenten te ondersteunen om begeleiding te intensifiëren en de interculturele competenties van docenten tevens meer te trainen.

## Spanje

### Consensus over sleutelvaardigheden voor elke kwalificatie

- Ten eerste dienen de onderwijsinstellingen de sleutelvaardigheden te kiezen voor elke opleidingsfamilie en module, de genoemde vaardigheden te definiëren, en ze in verschillende niveaus te verdelen die voor elke kwalificatie en soort VET (basis, gemiddeld en gevorderd) worden vereist. Er dient een praktische en concrete definitie van waar een afgestudeerde van een bepaald programma toe in staat zou moeten zijn te worden verstrekt.
- Werkgelegenheidsorganisaties moeten de definities valideren die door onderwijsinstellingen zijn verstrekt in overeenstemming met de werkelijke behoeften van bedrijven, en de niveaus van elke vaardigheid invullen volgens hun beoordeling hoe afgestudeerden hun beheersing van verschillende vaardigheden in de loop der tijd tijdens hun stage en op het werk zouden moeten ontwikkelen.
- Onderwijs en werkgelegenheidsinstellingen moeten de methoden overeenkomen waarmee studenten niet alleen deze vaardigheden verwerven maar deze ook certificeren, aangezien het onderwijzend personeel momenteel niet in staat lijkt te zijn in te schatten wat de niveaus van transversale vaardigheden van hun studenten zijn, en de leerlingen zelf zijn natuurlijk helemaal niet in staat om dit te doen. Toch is dit wat van hen wordt gevraagd bij het invullen van enquêtes en CV's.

Van hun kant hebben zij, met de bedoeling bij te dragen aan de ontwikkeling van goede praktijken, het Gizalider project geïmplementeerd.

### **Teamwork**

In Spanje is één van de uitgelichte kwesties m.b.t. de VET-afgestudeerden-tracering en het bewust maken van het effect dat transversale vaardigheden hebben op het proces, Het feit dat verschillende instellingen actief zijn op dit gebied en onafhankelijk van elkaar werken.

Derhalve adviseert Spanje dat de organisaties samenwerken om vast te stellen wat de voornaamste gegevens zijn die moeten worden bijgehouden en om tot overeenstemming te komen over welke studies door wie, wanneer en hoe moeten worden uitgevoerd. Instellingen moeten overeenkomsten afsluiten om dit idee uit te werken met behulp van centra voor statistiek en de verkregen informatie delen zodat meer waardevolle conclusies getrokken kunnen worden.

### **Werkzaamheden voor het standaardiseren van de inhoud van alle werkzoekenden databases (voornamelijk die van arbeidsvoorzieningsorganisaties)**

Om de praktische waarde van transversale vaardigheden te benadrukken en hun werkelijke invloed op de inzetbaarheid te laten zien, moeten instellingen aan werkzoekenden vragen om informatie te verschaffen daarover wanneer ze hun CV in officiële databanken invullen. Het moet mogelijk zijn om transversale vaardigheden officieel te laten certificeren en erkennen door iedereen en ze moeten in vacatures en omschrijvingen worden opgenomen. Als eerste stap zouden instellingen de formulieren die ze gebruiken voor hun werkzoekenden databases kunnen aanpassen.

Van haar kant is Spanje begonnen met het creëren van een gemeenschappelijke werkzoekenden database, Ikasenplegu.

### **Campagnes om informatie te verspreiden en te sensibiliseren**

Dit dient te gebeuren onder docenten, studenten en bedrijven, en in het belang van de werving van technische en transversale vaardigheden gedurende iemands arbeidsleven zodat hij of zij inzetbaar blijft. Bovendien dienen instellingen het goede voorbeeld te geven en op een praktische manier te laten zien dat ze transversale vaardigheden heel erg waarderen, zoals o.a. door de opleidingsprogramma's die ze promoten en aan de mensen te vragen om die in hun CV's op te nemen.

## 7. Bijlage

Het volgende materiaal dient andere VET-centra en opleidingsinstellingen van aanvullende tools te voorzien die kunnen worden gebruikt voor en aangepast aan de inhoud van opleidingen.

Al het materiaal dat door de projectpartners beschikbaar is gesteld, kan vrijelijk worden gebruikt.

### 7.1. Zachte vaardigheden en transversale vaardigheden (AT)

De Oostenrijkse partner biedt een lijst van zachte en transversale vaardigheden aan <sup>101</sup><sup>102</sup> voor de planning van de inhoud van de opleiding:

#### Communicatieve competentie

bemiddelingsvaardigheden | dialoog | empathie | onderhandelingsvaardigheden | retorische competentie | ervaring met netwerken | presentatievaardigheden | overtuigingskracht | omgaan met conflicten

#### Sociale competentie

empathie | intra-/interculturele competentie | kennis van het menselijke karakter | expertise deskundigheid in netwerken | vermogen om in een team te werken | non-verbale gevoeligheid | competentie om met conflicten om te gaan | kritische competentie | motiverende capaciteit

#### Persoonlijke competentie

empathie | dialoog | bemiddelingsvaardigheden | intra-/interculturele competentie | zelfvertrouwen | zelfpromotie | kennis van het menselijke karakter | constructieve levenshouding | lees en leervaardigheden

#### Management competentie

motiverende capaciteit | systematisch denken | daadkracht | kritische competentie | delegatie competentie | deskundigheid in tijdmanagement | omgaan met conflicten competentie | overtuigingskracht | presentatievaardigheden

#### Geestelijke Competentie

kennis van het menselijke karakter | constructieve levenshouding | lees en leervaardigheden | non-verbale gevoeligheid | stressmanagementvermogen | creativiteit | motiverende capaciteit | systematisch denken | daadkracht

#### Implementatie competentie

lees en leervaardigheden | zelfpromotie | bemiddelingsvaardigheden | creativiteit | initiatief en doorzettingsvermogen | onderhandelingsvaardigheden | daadkracht | deskundigheid in tijdmanagement | presentatievaardigheden

101 <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

102 <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



## 7.2. 'Ausbildungsdokumentation' - opleidingsdocumentatie (AT)

Dit voorbeeld opleidingsdocumentatie <sup>103</sup> is beschikbaar gesteld door de Oostenrijkse partner (alleen in het Duits):



103 [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel\\_Lebensmittelhandel\\_111228\\_v1\\_3.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf)

**AUSBILDUNGSDOKUMENTATION**  
Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

**Lebensmittelhandel**

<b>Lehrbetrieb:</b>		<b>Lehrzeit:</b>	<b>3 Jahre</b>
<b>Ausbilder:</b>		<b>Beginn:</b>	
<b>Lehrling:</b>		<b>Ende:</b>	

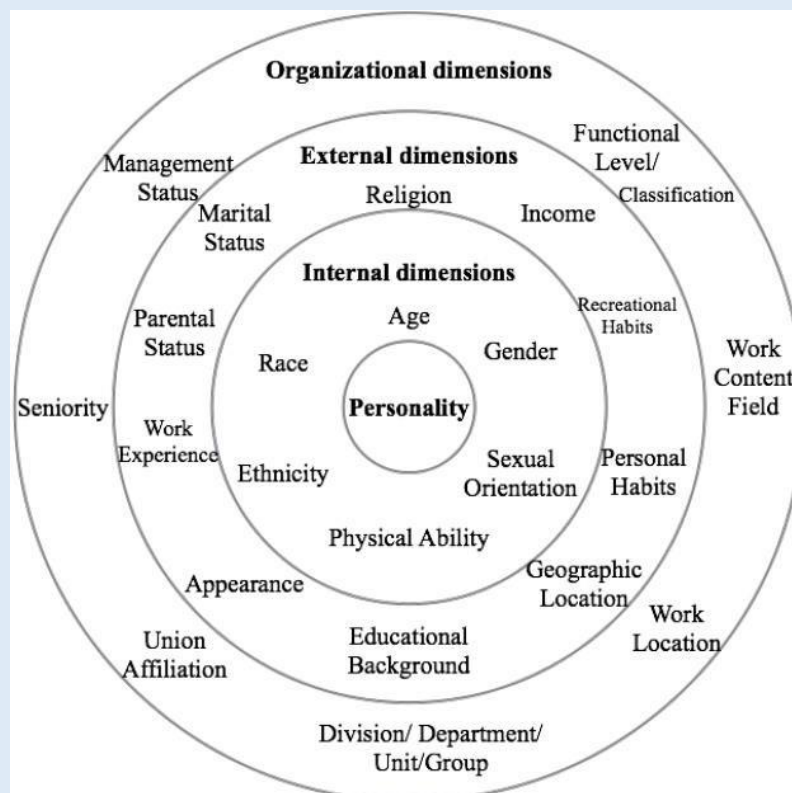
Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
-----	---	---	----	-----	----	-----	----

1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	<b>Kenntnis über den Lehrbetrieb</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Erster Lehrtag im Lehrbetrieb</li> <li>* Führung durch den Lehrbetrieb</li> <li>* Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen</li> <li>* Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb</li> <li>* Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall</li> <li>* Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben</li> </ul>						
1.1.1	<b>Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- nach der Sortimentsgestaltung: Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermärkte</li> <li>- nach der Verkaufsmethode: Selbstbedienung, Vorwahl-, Bedienung, Versandhandel</li> </ul> </li> <li>* Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: Einzelunternehmen, Personen-, Kapitalgesellschaft.</li> </ul>						
1.1.2	<b>Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes.</li> <li>* Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- auf Grund des Warensortiments</li> <li>- der Verkaufsform</li> <li>- der Angebots- und Preisgestaltung</li> <li>- der Serviceleistungen</li> <li>- der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen</li> </ul> </li> <li>* Standort des Lehrbetriebes:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet</li> <li>- Einfluss auf die Marktstellung und den Kundenkreis</li> </ul> </li> <li>* Ziele des Lehrbetriebes</li> </ul>						
1.2	<b>Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung</b>						
1.2.1	<b>Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes</b>						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale...)</li> <li>* Kennen der technischen Geräte des Verkaufes und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...)</li> <li>* Kontrolle der Funktionsfähigkeit</li> <li>* Erkennen von Störungen (z.B. Kühlung)</li> <li>* fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer)</li> <li>* sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)</li> </ul>						

### 7.3. Lagen van diversiteit (AT)

De Oostenrijkse partner biedt het 'Lagen-van-diversiteit' <sup>104</sup>-model aan dat kan worden gebruikt voor individuele case- management-instellingen:

In de vier Lagen van Diversiteit door Lee Gardenswartz en Anita Rowe (1995) worden vier niveaus van verschillende dimensie genoemd. Dit zijn verschillen die sociale en structurele inclusie- en exclusieprocessen kunnen teweegbrengen in de meest uiteenlopende levensgebieden. De hoofddimensies die hierboven zijn beschreven zijn afgebeeld in de grafiek als binnenste dimensies. Van binnen naar buiten gelezen stijgt de mogelijkheid om de diversiteitsdimensie op deze vier niveaus te beïnvloeden. Derhalve kunnen we nauwelijks invloed uitoefenen op de binnenste dimensies, terwijl wij de externe en organisatorische verbanden beter kunnen bepalen. <sup>105</sup>



*Lagen van diversiteit*

overgenomen uit Gardenswartz & Rowe (2003) <sup>106</sup>

<sup>104</sup> [https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003\\_fig3\\_282848702](https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702)

<sup>105</sup> <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

<sup>106</sup> <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

## 7.4. Werk-Leven-Balanswiel (AT)

Dit instrument kan worden gebruikt voor de parameters voor individueel case-management

en is neemt de betreffende klant sterk op:

### Inleiding

Werk-Leven-Balans (volgens H. Cobaugh/N. Peseschkian) betekent een verband tussen werk en privéleven tegen de achtergrond van een veranderde en dynamisch veranderende wereld van werk en leven. Aangezien werkloosheid een negatief effect kan hebben op verschillende levensgebieden, worden deze nauwer bestudeerd en geanalyseerd. Net zo belangrijk is het onderzoek van gebieden betreffende de beschikbare middelen die bijdragen aan tevredenheid en fungeren als krachtbronnen.

### Doel:

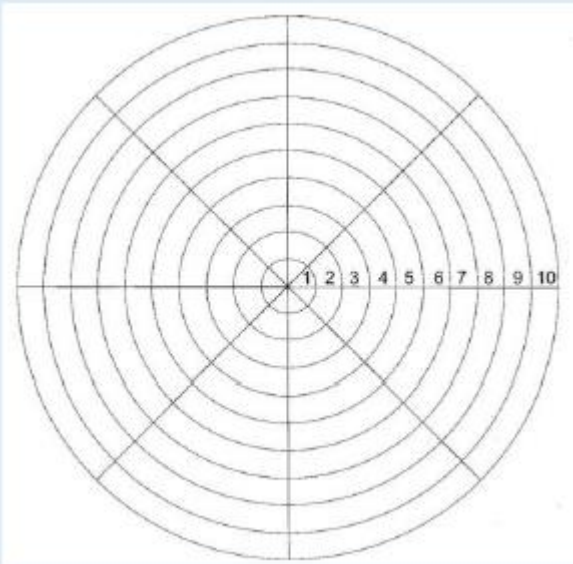
Herkennen in welke gebieden aandacht en energie ontbreken om de mogelijkheid te hebben in persoonlijke balans te zijn. Herkenning van bestaande middelen. Beoordeling van tevredenheid op een schaal. Ontwikkelen van eerste stappen om de levenskwaliteit in deze gebieden te verbeteren.

### Type oefening

Individueel werk, drietallen, grote groep.

### Materiaal

Worksheet: "Levenswiel" waarin 8 segmenten met een schaal van 0 - 10 worden getrokken; 2 kleurpotloden



### Instructies

- Elk segment komt overeen met één levensgebied
- Segmenten labelen
- Het middelpunt van de cirkel komt overeen met de waarde 0 = weinig, de lijn van de buitenste cirkel 10 = veel
- Teken nu volgens uw huidige situatie met een kleurpotlood op elk gebied van het leven hoeveel aandacht (tijd, energie, enthousiasme) naar dit gebied uitgaat of hoe tevreden u bent op dit gebied (schaal 0-10)
- Overweging (alleen, met zijn drieën, in een groep)



- Wat bedoelt u, u weet het niet? Ben ik tevreden, mis ik iets, is één gebied te vol voor mij? Hoeveel energie krijg ik van dit gebied?
- Welke middelen zijn er?
- Waar wilt u naar toe? Bepaal de tijd en teken het doel in met een tweede kleur
- Wat is de eerste stap per segment om actief te worden?

### Opmerkingen

#### De gebieden van het leven zijn:

- Werk - zin, vervulling
- Materiële zekerheid/welvaart
- Familie (ouders/grootouders, broers en zussen/familieleden)
- Partnerschap (samenleving, echtgeno(o)t(e))
- Vrienden (sociale contacten)
- Gezondheid (dieet, oefening, ontspanning, kwaliteit van de slaap, neiging tot ziekte, regelmatig doktersbezoek, verslavende middelen)
- Tijd voor mezelf (hobby's, dingen die me verwezenlijken, ...)
- Zin van het leven/spiritualiteit (interesse in persoonlijke ontwikkeling, vragen over waaruit, waarom en waar van de mens, religie, ...)

### Vragen betreffende werken aan bronnen

- Wat vindt u vooral nuttig en ondersteunend in de afzonderlijke gebieden, zelfs indien u momenteel geen job heeft?
- Waarover bent u tevreden en gelukkig mee, wat zijn uw bronnen van sterkte?

### ***Schalen van vragen voor verder en beoogd werk***

(schenk bijzondere aandacht aan gebieden met een waarde ≤ 6!)

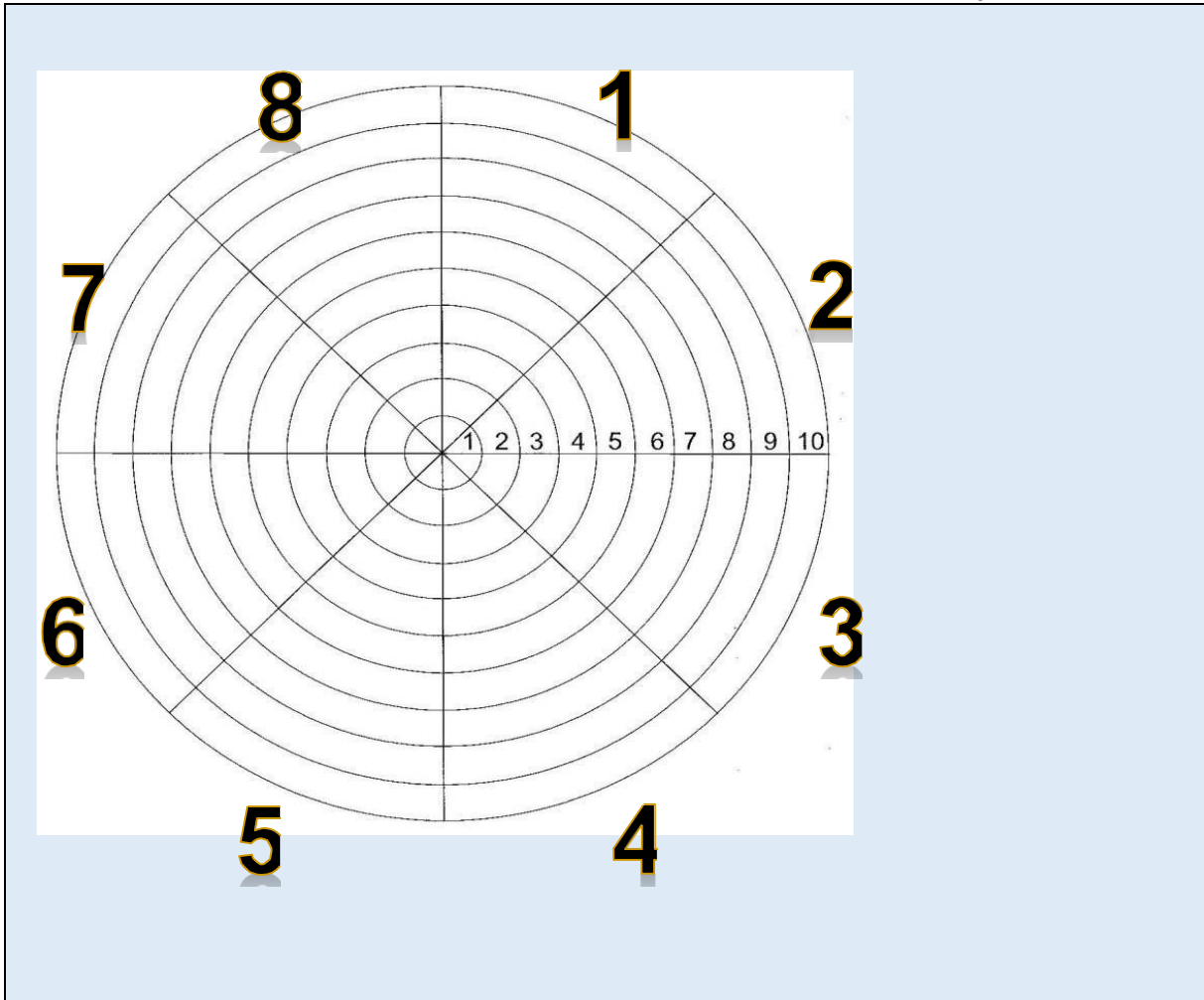
- Wat is het verschil als u één punt meer heeft op de schaal?
- Hoe zou u dat weten?
- Hoe zouden anderen dat merken?
- Wat is er mogelijk? Wat anders?
- Uw eerste stap is ... (oplossingsoriëntatie)

Bron:

FREIDORFER, Birgit: Veränderung - Werkzeugkasten für Veränderungen, Scriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

#### De levensgebieden in het "levenswiel" zijn:

1. werk - zin, vervulling
2. materiële welvaart
3. familie (ouders/grootouders, broers en zussen/familieleden)
4. partnerschap (samenleving, echtgeno(o)t(e))
5. vrienden (sociale contacten)
6. gezondheid (dieet, oefening, ontspanning, kwaliteit van de slaap, neiging tot ziekte, regelmatig doktersbezoek, verslavende middelen)
7. tijd voor mezelf (hobby's, dingen die me verwezenlijken, ...)
8. zin van het leven/spiritualiteit (interesse in persoonlijke ontwikkeling, vragen over waaruit, waarom en waar van de mens, religie...)



## 7.5. Voorbeeld van beoordeling door derden (BE)

Dit voorbeeld van een beoordeling door derden is beschikbaar gesteld door de Belgische partner:

XXXX XXXX  
VDO Accountmanager

### Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.  
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

### Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.

### RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).

### STAAFDIAGRAMMEN

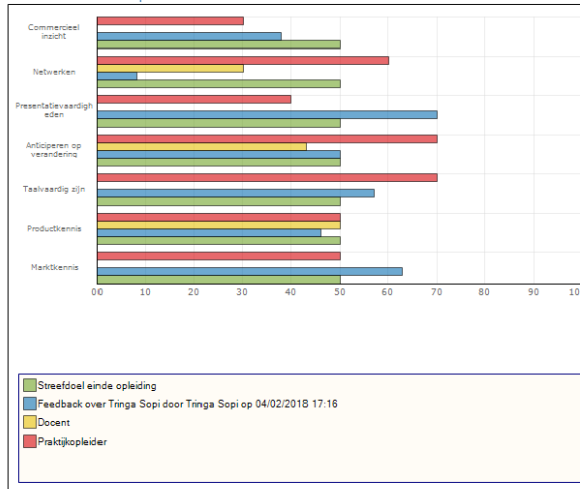
De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

#### Ondernemerscompetenties

Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tinga Sopi door Tinga Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord opruimen	50	50	50	50
Prijsbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levenslang leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communicatie	50	50	50	50



### Vaktechnische competenties



### FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!  
Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

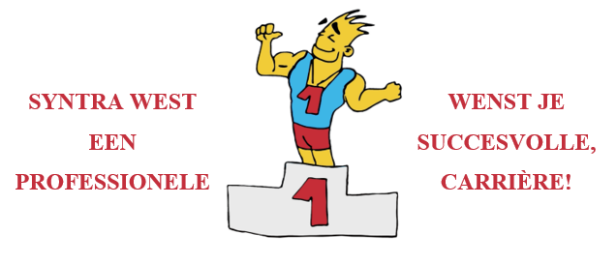
- **Ondernemerscompetenties**
  - Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.
- **Marktkennis**
  - onzeker en het werk was verre van volledig
- **Productkennis**
  - Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.
- **Anticiperen op verandering**
  - Tringa ziet kansen als ze zich aanbiedt en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.
- **Netwerken**
  - Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

### UPSKILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!



## 7.6. Vragenlijst (IE)

De Ierse projectpartner heeft een vragenlijst beschikbaar gesteld over de eigenschappen die een nieuwe werknemer zou moeten hebben als aanvulling op dewelke reeds ontwikkeld door het projectpartnerschap:

## Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.

The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work.  
Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.

How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1. At work, a new worker needs to take the initiative.					
2. At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3. At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4. At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5. At work, it is important that a new worker asks questions when they are unsure of something.					
6. At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7. It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8. It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9. At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10. At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11. At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12. A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					

How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13. A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14. A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15. A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16. A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17. At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18. A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19. At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20. At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21. At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22. At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23. At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24. At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25. At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26. At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27. At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28. At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					

29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker .....
B.	At work, it is important that the new worker .....
C.	At work, it is important that the new worker .....
D.	At work, it is important that the new worker .....
E.	At work, it is important that the new worker .....

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.