

21st century skills voor de havengebieden

Veldonderzoek stakeholders:
Zelfperceptie bij jongeren over
hun generieke werkkwaliteiten

DATUM

AUTEURS

MET MEDEWERKING VAN

CONTACTPERSOON M.B.T. DIT
ONDERZOEKSRAPPORT

PROJECTVERANTWOORDELIJKE

PROJECTWEBSITE

VERSIE VAN 23/04/2019

Peter David (AP Hogeschool)

Andre Amoraal (STC-Group)

Elena Van den Broeck (AP Hogeschool)

Herman Van de Mosselaer (AP Hogeschool)

Karin Crince (Scalda)

Klaas Ballegeer (Stad Gent)

Lucie Saxton (STC-Group)

Rene Mondriaan

Peter David

E peter.david@ap.be

Klaas Ballegeer

E Klaas.Ballegeer@stad.gent

<https://www.skillsnavigator.eu>

PROJECTPARTNERS OP SKILLS NAVIGATOR WERKPAKKET 3, ACTIE 3



MET STEUN VAN



Inhoudstafel

1. INLEIDING	4
2. SITUERING BINNEN HET PROJECT SKILLS NAVIGATOR	5
3. WERKWIJZE	6
3.1. Onderzoeksvraag	6
3.2. Kickstartinstrument	6
3.3. Dataverzameling: uitzetten Kickstartvragenlijst	7
3.4. Generieke werkkwaliteiten: Kickstart versus 21st century skills	8
4. RESULTATEN	10
4.1. Scores generieke werkkwaliteiten Kickstart in de havengebieden	10
4.2. Scores generieke werkkwaliteiten havensector versus zachte sector	11
4.3. Score generieke werkkwaliteiten NL versus VL	12
4.4. Score generieke werkkwaliteiten NL - VL - zachte en verzorgende sector	14
4.5. Procentuele aanwezigheid generieke werkkwaliteiten NL - VL - zachte en verzorgende sector volgens niveau	14
5. CONCLUSIE	16
6. REFERENTIES	17

1. Inleiding

De impact van evoluties in de samenleving en de economie op jobs is zonder twijfel hoog en heeft belangrijke gevolgen voor de skills die nodig zijn om inzetbaar te zijn en te blijven in een job. In een samenleving in transitie is het een uitdaging om de skills van instromers, werkzoekenden en jongeren up to date te houden aangezien de mismatch tussen arbeidsvraag en –aanbod een groot en groeiend knelpunt is. De 21ste eeuwse vaardigheden die op de arbeidsmarkt worden gevraagd nu, maar zeker naar de toekomst toe, zijn een enorme uitdaging in een VUCA-wereld (Volatile – Uncertain – Complex – Ambiguous).

Deze uitdaging geldt zeker ook voor de havengebieden van de Vlaams-Nederlandse Delta. Voor bedrijven is een goede matching van skills en werk cruciaal. Willen de havenregio's hun posities versterken, dan moeten ze over de juiste mensen met de juiste skills kunnen beschikken. Zij moeten globaal concurreren, innoveren en snel inspelen op nieuwe trends. Voor de werkzoekenden, instromers en reeds aanwezige werknemers is een goede matching evenzeer cruciaal: met de juiste vaardigheden kunnen werkzoekenden instromen op kwalitatief goede banen.

In het kader van de consultatie van stakeholders richten we ons in dit deel ook naar jongeren. We gaan na welke perceptie jongeren hebben over hun generieke skills. We maken hiervoor gebruik van het online self-assessmentinstrument 'Kickstart je toekomst!' Dit rapport bundelt de resultaten van deze generieke werkkwaliteitsvragenlijst die uitgezet is via een aantal onderwijsinstellingen in Vlaanderen en Nederland. Alle onderwijsinstellingen zijn gesitueerd en leiden tot functies in de havengebieden. Het is echter een beperkt kader van generieke werkkwaliteiten dat in de bestaande vragenlijst aan bod komt. Toch is Kickstart de op dit moment best beschikbare tool rond zelfperceptie van generieke werkkwaliteiten.

De vragen in dit luik van het onderzoek zijn: *hoe percipiëren jongeren zichzelf m.b.t. een reeks van generieke werkkwaliteiten en 21st century skills? Is er een andere perceptie in Nederland dan in Vlaanderen? Is er een andere zelfperceptie bij jongeren uit havengerelateerde opleidingen en niet havengerelateerde opleidingen?*

Het syntheserapport zal nog een stap verder gaan en zal de resultaten van de zelfperceptie bij jongeren vergelijken met de inschatting die werkgevers en werkveldvertegenwoordigers maken van de al dan niet aanwezige generieke skills bij instromende jonge werknemers. Dit is dan de basis om de vraag te beantwoorden: *is er een mismatch tussen de zelfperceptie van de jongeren en de perceptie van de werkgevers op deze jongeren m.b.t. een aantal generieke 21st century skills?*

In voorliggend rapport situeren we het veldonderzoek en de zelfperceptiebevraging binnen het project Skills Navigator. Na een toelichting van de werkwijze, bespreken we de resultaten. In een conclusie trachten we de belangrijkste bevindingen op een rij te zetten.

2. Situering binnen het project Skills Navigator

Dit deelonderzoek kadert in het project Skills Navigator, dat wil bijdragen aan de verbetering van de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in de grensregio om zo het arbeidspotentieel beter te benutten. Skills Navigator is gefinancierd binnen het Interreg V programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Het startte op 1 januari 2018 en loopt tot 31 december 2020. Het project valt binnen de Vlaams-Nederlandse Delta en heeft betrekking op de havengebieden van de steden Rotterdam, Antwerpen, Gent, Zeebrugge, Terneuzen en Vlissingen-Borssele. Meer informatie is te vinden op de website van het project: <https://www.skillsnavigator.eu>.

Het project bestaat uit vijf werkpakketten: 1) projectmanagement; 2) communicatie; 3) 21st century skills voor de havengebieden; 4) werkgeversarrangementen; 5) oriëntering en matching van de werkzoekersdoelgroep. Voorliggend rapport situeert zich binnen het thema '21st century skills voor de havengebieden'.

Een eerdere stap binnen het derde werkpakket van het project Skills Navigator bracht in kaart welke 21ste eeuwse vaardigheden het werkveld in en rond de havengebieden nodig heeft, nu en in de nabije toekomst (zie rapport '21st century skills voor de havengebieden in de Vlaams-Nederlandse Delta: review van bestaand onderzoek'). Dit resulteerde in het Skills Navigator-model. We gaan op basis van het vacatureonderzoek en het veldonderzoek na of het huidige Skills Navigator-model volgens het werkveld met betrekking tot de havengebieden een accuraat overzicht biedt van de competenties die nu en voor de nabije toekomst belangrijk zijn. Vanuit de resultaten uit het vacatureonderzoek en het veldonderzoek zal het Skills Navigator-model dus nog bijgesteld worden. In het syntheserapport zullen de resultaten van het literatuurreview, het vacature-onderzoek en het veldonderzoek samengebracht worden.

In een volgende stap binnen het thema '21st century skills voor de havengebieden' richten we onze blik naar de Next Economy en wat de werkgevers en opleidingsverstreckers kunnen doen om tegemoet te komen aan de veranderende noden en skillsvragen. Hiervoor bouwen we verder op de uitkomsten van de literatuurreview, het vacatureonderzoek en het veldonderzoek.

In de projectoutput is bepaald dat er een rapportage komt over de zelfperceptie van minstens 1000 jongeren over hun generieke werkkwaliteiten (arbeidsattitudes) met een vergelijking Nederland – Vlaanderen.

Door de deelname aan de zelfperceptievragenlijst over generieke werkkwaliteiten in het kader van het veldonderzoek betrekken we dus ook de jongere als stakeholder bij het project Skills Navigator en de inhoud en focus ervan. De resultaten worden ook naar de onderwijsinstellingen teruggekoppeld zodat zij hierdoor voor zichzelf conclusies kunnen trekken en meer bepaald hun toekomstige rol en acties in het verhaal van skills matching en –opbouw kunnen bepalen of bijstellen.

We danken alle deelnemers aan zelfperceptievragenlijst. Ook bijzondere dank aan de projectpartners voor het organiseren van de bevraging en de algehele samenwerking.

3. Werkwijze

3.1. Onderzoeksvraag

Ter aanvulling op de resultaten uit de focusgroepen en de enquête werd een vragenlijst uitgezet bij jongeren (16-20 jaar) uit de havengebieden, dit rond het thema 'generieke werkkwaliteiten'. De jongeren zijn de toekomstige stakeholders; als werknemers; in het havengebied. Deze deelactie binnen het onderzoek naar de 21st century skills voor de havengebieden tracht mee een antwoord te formuleren op de vragen:

- *Hoe percipiëren jongeren zichzelf m.b.t. een reeks van generieke werkkwaliteiten/21st century skills?*
- *Is er een andere zelfperceptieprofiel bij jongeren uit havengerelateerde opleidingen en niet havengerelateerde opleidingen?*
- *Is er een andere zelfperceptie bij jongeren in het havengebied Nederland versus Vlaanderen?*

De resultaten van de zelfperceptie bij jongeren worden in het syntheserapport vergeleken met de inschatting die werkgevers en werkveldvertegenwoordigers maken van de al dan niet aanwezige generieke skills bij instromende jonge werknemers. Dit is dan de basis om de onderzoeksvraag te beantwoorden:

OV 1. Is er een mismatch tussen de zelfperceptie van de jongeren en de perceptie van de werkgevers op deze jongeren m.b.t. een aantal generieke 21st century skills?

3.2. Kickstartinstrument

Het Kickstart-instrument bestaat uit een vragenlijst die generieke competenties in kaart brengt die jongeren nodig hebben wanneer ze de overstap naar de arbeidsmarkt maken. De vragenlijst is ontwikkeld door een samenwerking van Universiteit Antwerpen en van Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (AP) (Kyndt, Janssens, Gijbels, Donche & Van Petegem, 2013).

Op basis van het Vlaams competentiewoordenboek (Vlaamse Overheid, 2005) werden de generieke competenties, en daarmee bedoelen we competenties die jongeren nodig hebben op de arbeidsmarkt onafhankelijk van hun specifieke afstudeerrichting, geselecteerd. Drie algemene richtlijnen werden gehanteerd bij de selectie van de concrete competenties:

- het diende te gaan over generieke competenties,
- die belangrijk geacht werden in de verschillende sectoren,
- en competenties waaraan gewerkt kan worden binnen een coaching- of begeleidingstraject.

In een eerste stap van de instrumentontwikkeling ging men op zoek naar reeds bestaande en gevalideerde schalen om de competenties te meten die geselecteerd werden. Wanneer in de bestaande schaal niet het volledige construct aan bod kwam, werden enkele items bij geformuleerd.

Er werd ook een controle ingebouwd door tevens de sociale wenselijkheidsschaal van Reynolds en Gerbasi (1982) op te nemen. Er gebeurde ook een normering in analogie met de 'modified angoff method' (Wheaton & Parry, 2013). Deze normering laat toe om jongeren in te delen in zij die onvoldoende scores op een competentie, zij die voldoende scores op een competentie (basisgroep) en zij die een competentie goed beheersen (gevorderde groep). De jongeren die onvoldoende scores zouden in aanmerking komen voor een begeleidingstraject. Het opstellen van de grensscores bij Kickstart, gebeurde voor elke competentie door een groep van leerkrachten en vertegenwoordigers van het werkveld. Hierbij was de ondergrens voor een groep gevorderden en voor een basisgroep voldoende. De onvoldoende groep diende niet apart beoordeeld te worden, omdat zij de groep vormen die onder de grens van de basisgroep scoort. Bij de normering werden data verzameld bij schoolgaande jongeren van 16-19 jaar én bij jonge werkzoekenden in Vlaanderen (Kyndt, Janssens, Gijbels, Donche & Van Petegem, 2013).

Het ontwikkelde instrument werd uitvoerig getest om de structuur en stabiliteit van de meting van de constructen na te gaan. In het algemeen kan besloten worden dat het Kickstart instrument betrouwbaar en valide is.

Onderzoek leert dat degelijk ontworpen zelfrapportagetools een waardevol instrument kunnen zijn in het meten van de competenties van de jongeren (Braun et al. 2012; Khaled et al. 1999). Self-assessment van competenties verklaart een substantieel deel (tot 20%) van de variantie in het beroepssucces verschillende jaren na het afstuderen. Daarbij komt dat self-assessment de reflectie van de jongeren kan versterken over waar ze staan m.b.t. de algemene werkcompetenties zoals vereist door de arbeidsmarkt. (Kyndt, Janssens, Coertjens, Gijbels, Donche & Van Petegem, 2014).

Het instrument voorziet ook in een feedbackverslag voor de deelnemers alsook in een groepsfeedbackrapport voor de begeleiders. Er is ook begeleidend materiaal voorzien om zo deze werkkwaliteiten te versterken (Van de Mosselaer, David & Vanthournout, 2017).

3.3. Dataverzameling: uitzetten Kickstartvragenlijst

De Kickstartvragenlijst is uitgezet bij zowat 500 schoolgaande jongeren uit het Nederlandse havengebied en 500 schoolgaande jongeren in het Belgische havengebied. Als controlegroep werd besloten om ook 500 bijkomende jongeren te bevragen uit de zachte en verzorgende sector.

Bij het vacature-onderzoek werden acht havengerelateerde beroepsgroepen onderscheiden: chauffeurs, expeditie, havenlogistieke functies, ICT functies, lassers, operatoren, planners en technici. De beroepsgroepen ICT functies, technici en havenlogistieke functies waren de meest gegeerde. Bij het uitzetten van de bevraging bij de jongeren in de onderwijsinstellingen werd hiermee rekening gehouden: jongeren die een opleiding volgen die gericht is op één van deze 3 beroepsgroepen, werden bevraagd.

Voor Nederland werden twee instellingen ingeschakeld:

Scalda is een school voor middelbaar beroepsonderwijs (MBO) en volwasseneneducatie. Zij verzorgen onderwijs in Zuidwest-Nederland vanuit dertien kleinschalige, vakgerichte colleges, vanuit CIOS Goes, Maritiem en Logistiek College De Ruyter en MBO Goes. De bevraging werd uitgezet bij jongeren waarvan zowat 25% de leeftijd had van 16 jaar tot 18 jaar en zowat 75% vooral in de categorie 18-22 jaar. De jongeren kwamen uit opleidingen die leiden naar de beroepsgroep ICT-functies. Deze jongeren volgden één van deze opleidingen: medewerker ICT, medewerker beheer ICT, netwerk- en mediabeheer, mediadeveloper, mediavormgever, applicatie- en media-ontwikkelaar of operator.

De tweede Nederlandse instelling is de STC Group. STC Group is een verticale onderwijs- en kennisinstelling voor scheepvaart, transport en havenindustrie. Zo verzorgt ze op de praktijk gerichte vmbo-, mbo-, hbo- en masteropleidingen. Hier werden 16-19 jarige jongeren bevraagd uit opleidingen die vooral leiden naar de beroepsgroep van 'havenlogistieke functies'. Deze jongeren uit het mbo volgen één van deze opleidingen: coördinator logistiek, manager logistiek, medewerker logistiek of medewerker havenoperaties.

Voor België werden data verzameld via twaalf instellingen die zich in één van de havengebieden situeren. Het gaat om 16-19 jarigen. Er is in Vlaanderen geen instelling die op secundair niveau, zoals STC, een echt havengerelateerd aanbod heeft. De jongeren kwamen uit opleidingen bso en tso die vooral leiden naar de beroepsgroep van technici en een minderheid die oriënteert naar de beroepsgroepen lassers en havenlogistieke functies. Deze jongeren volgden een opleiding zoals: computergestuurde werktuigmachines, elektrische installaties, mechanica-elektriciteit, industriële elektriciteit, lassen-constructies, fotolassen pijpfitten-lassen-monteren, maatschappelijke veiligheid/magazijn, handel, kantoor.

Er werd ook een controlegroep ingeschakeld uit de zachte en vooral verzorgende sector. Hier werden data verzameld ook bij twaalf onderwijsinstellingen in België. De bevroegde jongeren kwamen hier in hoofdzaak uit de studiegebieden en studierichtingen personenzorg, dierenzorg, lichaamsverzorging (o.a. haartooi), verkoop en keuken-medewerker.

Voor het Nederlandse havengebied werden er 550 vragenlijsten ingevuld waarvan er 487 bruikbaar waren voor verdere verwerking. Voor het Vlaamse havengebied zijn er de bruikbare data van 537 deelnemers. Voor de zachte sector beschikken we over de data van 565 deelnemers.

3.4. Generieke werkkwaliteiten: 21st century skills versus Kickstart

Kickstart had bij de validering als doelgroep enkel de 16-19 jarigen in het beroepsgerichte onderwijs en de laaggeschoolde jonge werknemers (niveau 3 en 4 volgens het Europees kwalificatiekader), dit terwijl in dit project vooral de doelgroep 18-26- jaar beoogd wordt en dit vooral voor niveau 3 t.e.m. niveau 6.

Ook in tegenstelling tot het Skills Navigator-model werd bij Kickstart gefocust op die generieke werkkwaliteiten die werkgevers nu belangrijk vinden en die belangrijk geacht werden in de verschillende sectoren en niet alleen de havensector. Daarnaast was het bij de selectie van de competenties voor het Kickstartproject belangrijk dat er aan deze competenties gewerkt kon worden binnen een coaching- of begeleidingstraject. Dit alles maakt dat het aantal competenties in Kickstart beperkter is of dat bepaalde competenties niet voorkomen in het Skills Navigator-model.

Bij het afbakenen van de generieke skills binnen Kickstart zijn er dan ook werkkwaliteiten afgevallen die nu wel in het Skills Navigator-model voorkomen. Leerbereidheid hoorde oorspronkelijk in het Kickstartmodel maar is omwille van het beperkt coachabel karakter weggevallen

SLEUTELVAARDIGHEDEN	Omgevingsbewustzijn	
	Financieel en economisch bewustzijn	
	Ecologisch bewustzijn en aandacht voor duurzaamheid	
ICT-VAARDIGHEDEN	ICT-basisvaardigheden	
	Mediawijsheid	
	Digitale informatievaardigheden	
	Computational thinking	
LEERVERMOGEN	Creativiteit en innovatie	
	Kritisch denken	
	Probleemoplossend vermogen	Probleemoplossend vermogen
LOOPBAANVAARDIGHEDEN	Communicatie	Luistervaardigheden
	Samenwerking	Samenwerking
	Flexibiliteit en aanpassingsvermogen	
	Initiatief nemen en zelfsturing	Assertiviteit
	Sociale en interculturele vaardigheden	Inlevingsvermogen
	Productiviteit	Planning en prioriteiten
	Inspirerend leiderschap	
	Verantwoordelijkheid	Betrouwbaarheid en stiptheid

Figuur 1: Het Skills Navigator-model met de 21st century skills voor de huidige en nabije toekomst in de havengebieden in de Vlaams-Nederlandse Delta gelegd naast het Kickstartmodel.

Bij leervermogen is er één werkkwaliteit die ook in het in Kickstartmodel voorkomt: probleemoplossend vermogen.

Zes van de acht werkkwaliteiten die voorkomen in het Kickstartmodel kunnen direct gelinkt worden aan loopbaanvaardigheden uit het Skills Navigator-model. Assertiviteit is een lagere vorm van 'Initiatief nemen en zelfsturing'. Het is hier geen 1 op 1 relatie.

'Betrouwbaarheid en stiptheid' is de vertaling van het in de literatuur gebruikte begrip 'professional attitude'. Het kreeg deze vertaling zodat het voor de Kickstart-doelgroep beter te vatten zou zijn. Inhoudelijk sluit 'professional attitude' en dus betrouwbaarheid vrij goed aan bij de schaal 'Verantwoordelijkheid'.

Aandacht voor een gepast voorkomen bleek in het Kickstartmodel wel een cruciale werkkwaliteit terwijl dit niet zo is voor het Skills Navigator-model. Veel heeft te maken met het feit dat bij Kickstart die competenties aan bod komen die belangrijk zijn in de verschillende sectoren – inclusief bijvoorbeeld de verzorgende sector.

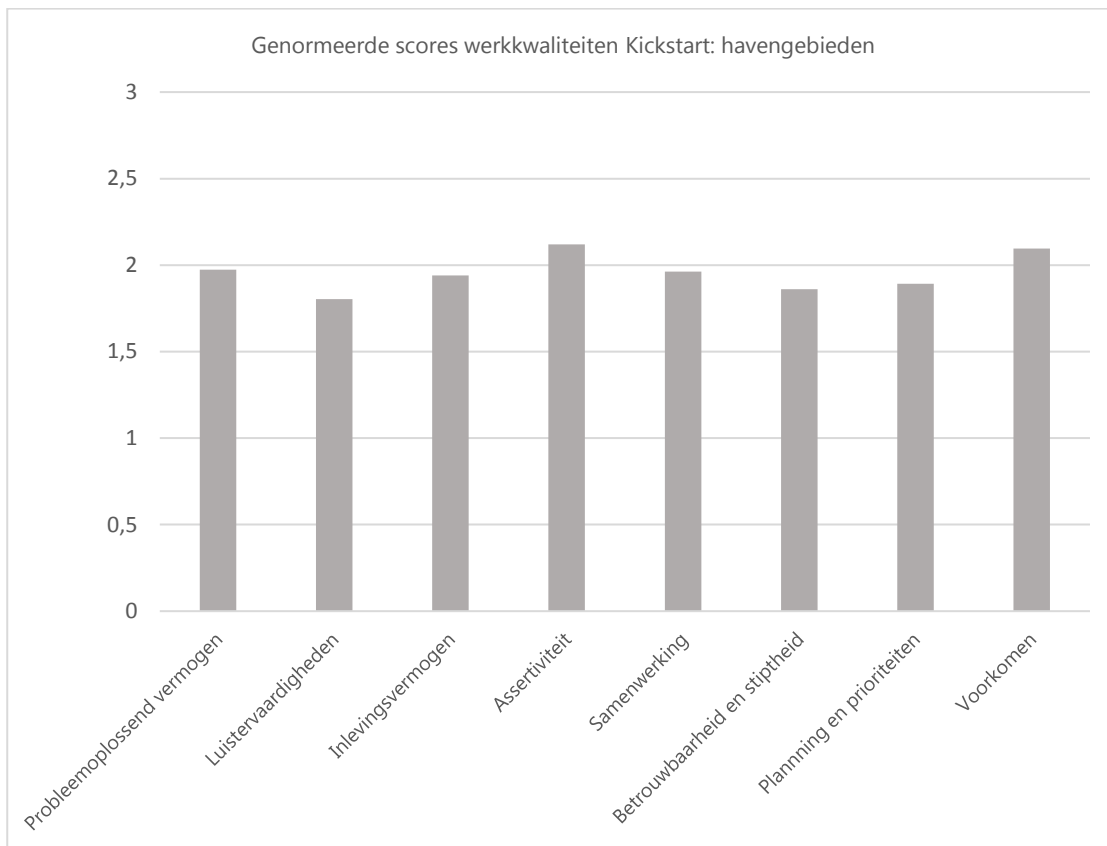
Deze 8 werkkwaliteiten van het Kickstartmodel zijn aldus bevroegd bij in totaal 1588 jongeren.

4. Resultaten

Welke perceptie hebben de jongeren over hun werkkwaliteiten? Is er een verschil tussen de havengebieden of tussen havengebieden en de zachte sector? Dit en andere perceptievragen komen hier aan bod.

4.1. Scores generieke werkkwaliteiten Kickstart in de havengebieden

De genormeerde scores kunnen schommelen tussen 0 en 3. We zien twee groepen ontstaan waarbij één met 2 subgroepen:



Figuur 1: overzicht van de genormeerde scores op de werkkwaliteiten van het Kickstartinstrument uitgezet op een schaal van 0 tot 3. (n= 1024 schoolgaande jongeren uit de Vlaams Nederlandse Delta die opleidingen volgen die leiden tot één of meer van de 8 beroepsgroepen zoals aangegeven in het vacatureonderzoek).

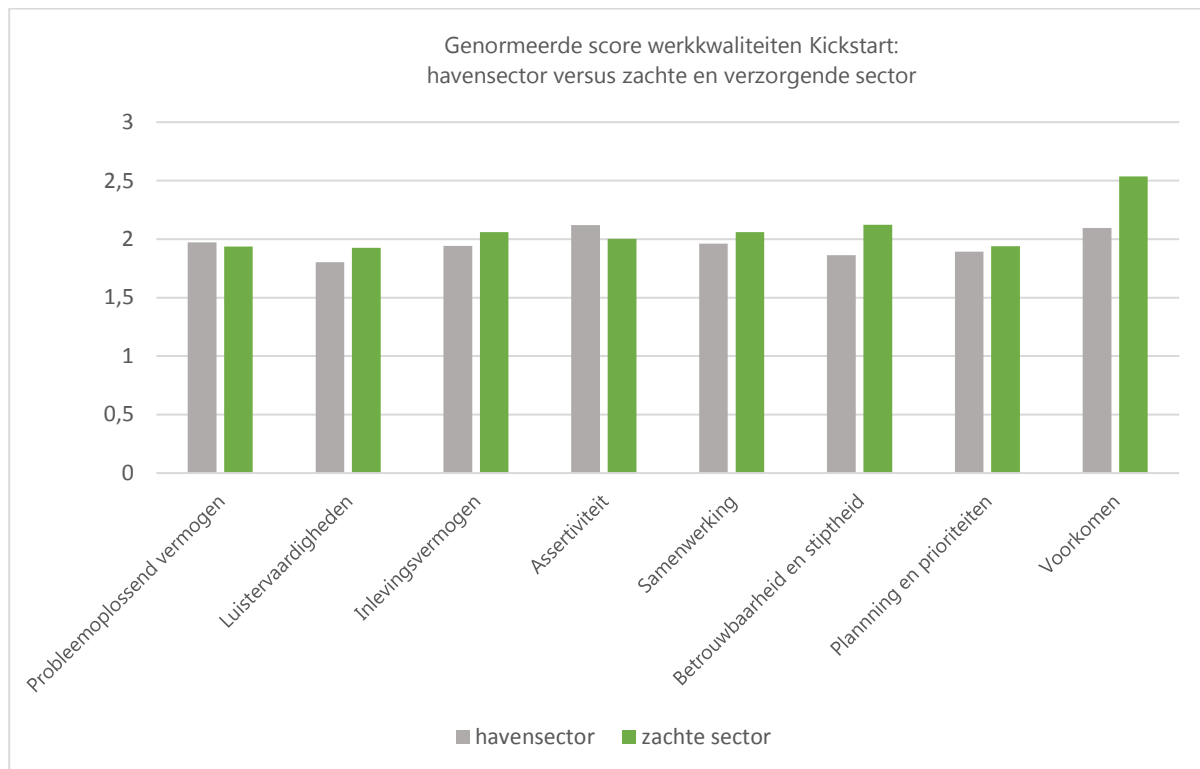
1. Hoge score: dit zijn scores tussen 2 en 3: dit is de groep (zoals hogerop en verderop beschreven) die gemiddeld volgens de normering een competentie goed beheersen (gevorderde groep).

'Voorkomen' en 'assertiviteit' scoren hoog en lijken al sterk aanwezig te zijn. Het zijn de twee werkkwaliteiten die niet of eerder aan der rand van de 21st century skills voorkomen.

2. Gemiddelde score: dit zijn scores tussen 1 en 2: zij die gemiddeld voldoende scores op een competentie (basisgroep)
a. een hoog gemiddelde score komt voor bij: 'probleemoplossend vermogen', 'samenwerking' en 'inlevingsvermogen'.
b. een laag gemiddelde score is te zien bij 'planning en prioriteiten', 'betrouwbaarheid en stiptheid' en 'luistervaardigheden'.

4.2. Scores generieke werkkwaliteiten havensector versus zachte sector

Er is een referentiegroep genomen uit de zachte sector zoals hogerop beschreven. Bij de zachte sector zijn er geen ICT-studierichtingen opgenomen maar vooral de verzorgende studierichtingen.



Figuur 2: overzicht van de genormeerde scores op de werkkwaliteiten van het Kickstartinstrument op een schaal van 0 tot 3 met een onderscheid tussen schoolgaande jongeren uit de Vlaams Nederlandse Delta die opleidingen volgen die leiden tot één of meer van de 8 beroepsgroepen uit het vacatureonderzoek en jongeren uit Vlaanderen die een studierichting volgen uit de zachte en verzorgende sector (n = 1024 havensector versus n = 565 zachte en verzorgende sector).

In de zachte en verzorgende sector lijkt voorkomen een belangrijker rol te spelen dan in de harde sector. Speelt gender hier ook een rol? Vrouwen zijn meer werkzaam in de verzorgende sector en minder in de harde sector.

Bij de 21st century skills komt 'Voorkomen' als werkkwaliteit niet voor. Ook jongeren uit opleidingen die aansluiten op havengerelateerde functies vinden dit minder belangrijk.

Leerlingen uit de havensector scoren beter op:

- probleemoplossend vermogen
- assertiviteit

Leerlingen uit de zachte sector scoren dan beter op:

- luistervaardigheden
- inlevingsvermogen
- samenwerking
- betrouwbaarheid en stiptheid
- voorkomen

Beiden scoren zowat even sterk op:

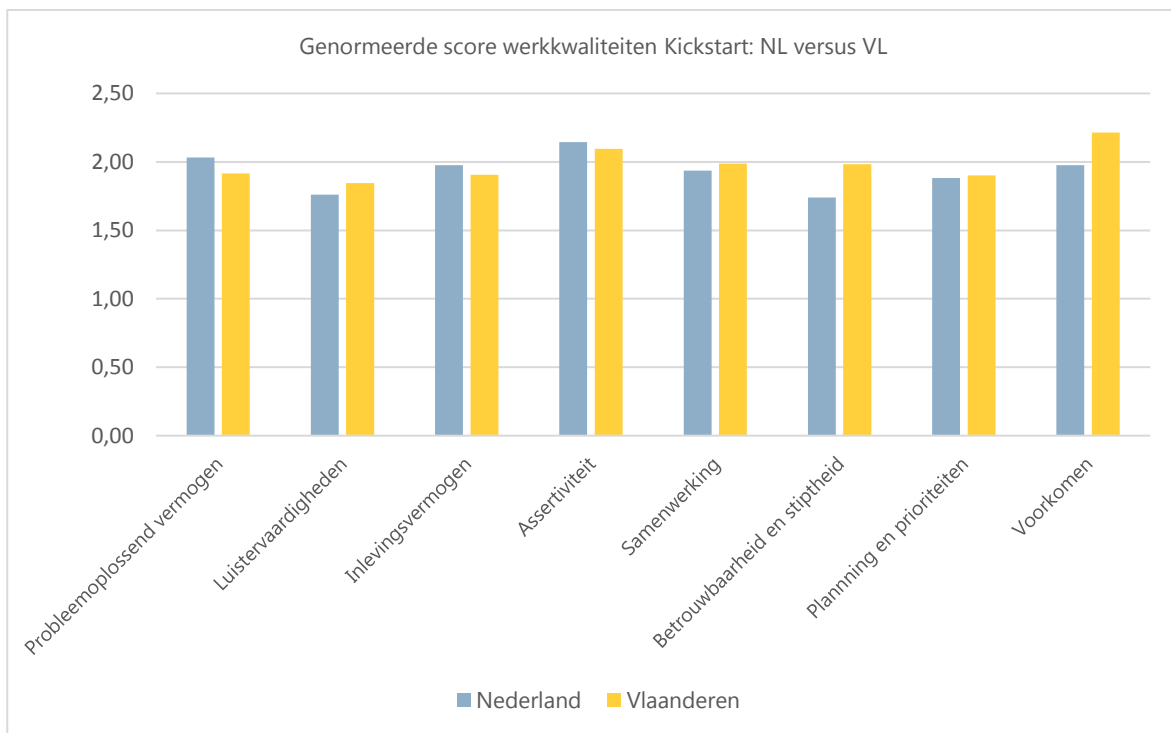
- planning en prioriteiten

Gezien het bij de zachte sector vooral gaat over verzorgenden die niet alleen onderling met elkaar omgaan maar het omgaan met mensen tot de kern van hun taak behoort, ligt de sterke score voor luistervaardigheden, inlevingsvermogen, samenwerken en voorkomen in de lijn der verwachtingen.

In technische opleidingen en andere opleidingen die leiden tot beroepsgroepen in de haven spelen probleemoplossend vermogen en assertiviteit als element van de 21st century skill 'initiatief nemen en zelfsturing' een belangrijke rol. Het lijken meer technisch gerelateerde vaardigheden. Het probleemoplossende vermogen verwijst naar leervermogen.

4.3 Score generieke werkkwaliteiten NL versus VL

De havengebieden NL en VL worden hier tegenover elkaar afgezet.



Figuur 3: overzicht van de genormeerde scores op de werkkwaliteiten van het Kickstartinstrument op een schaal van 0 tot 3 met een onderscheid tussen schoolgaande jongeren uit Nederland versus Vlaanderen die opleidingen volgen die leiden tot één of meer van de 8 beroepsgroepen in de havengebieden (n= 487 voor NL versus n = 537 voor VL).

Nederlandse jongeren scoren hoger op het vlak van:

- probleemoplossend vermogen
- inlevingsvermogen
- assertiviteit

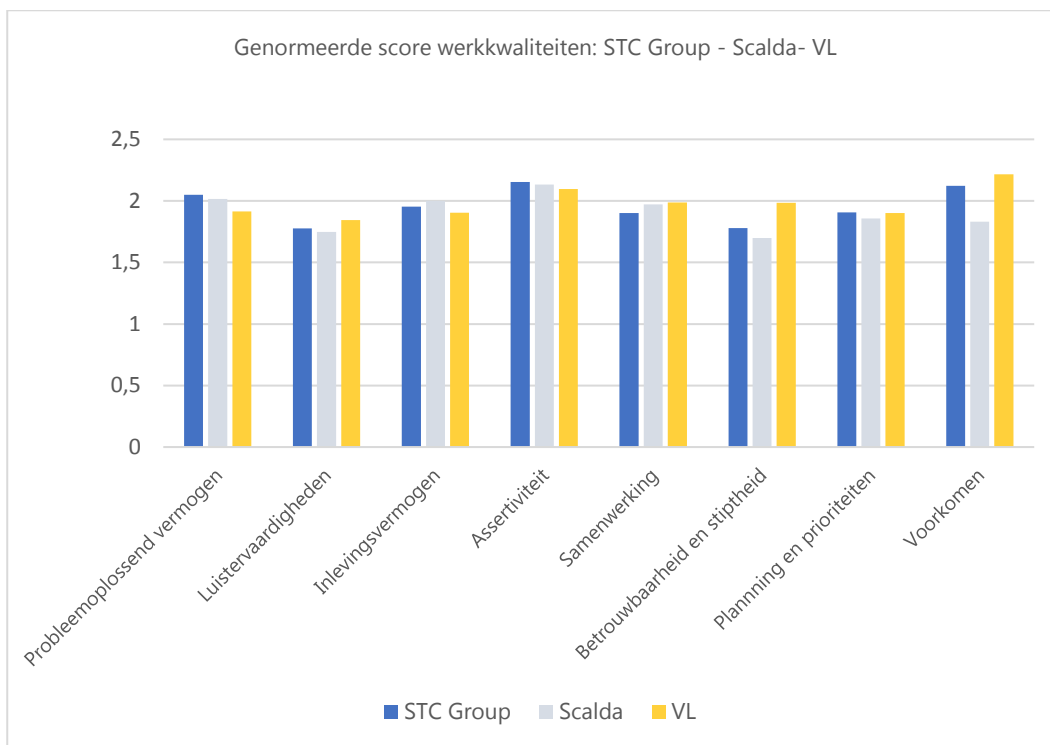
Vlaanderen scoort dan op zijn beurt hoger op het vlak van

- luistervaardigheden
- samenwerking
- betrouwbaarheid en stiptheid
- voorkomen

Nederland en Vlaanderen scoren zowat gelijk op

- planning en prioriteiten.

Voor een aantal werkkwaliteiten lijkt dit in het verlengde te liggen van wat algemeen wederzijds gepercipieerd wordt over de landsgrenzen heen (bv assertiviteit). Maar kan het verschil ook beperkt verklaard worden door de leeftijd van de doelgroep? De Vlaamse groep jongeren en deze van de STC Group zijn even jong en jonger dan de bevroegde groep Nederlandse jongeren bij Scalda. Of is het meer gebonden aan de studiegebieden: daarom nemen we Havengebied Rotterdam met zijn uitgesproken havenlogistieke opleidingen in de STC Group en Terneuzen-Vlissingen-Goes met zijn ICT opleidingen in Scalda apart.



Figuur 4: overzicht van de genormeerde scores op de werkkwaliteiten van het Kickstartinstrument op een schaal van 0 tot 3 met een onderscheid tussen schoolgaande jongeren uit de opleidingsinstellingen STC Group (opleiding logistiek), Scalda (opleiding ICT) en 12 Vlaamse scholen (harde sector) die opleidingen volgen die leiden tot één of meer van de 8 beroepengroepen in de havengebieden (n= 243 voor STC; n= 244 voor Scalda en n = 537 voor VL).

De havenlogistieke opleidingen MBO bij STC Group geven een gelijklopend resultaat met de ICT-opleidingen bij Scalda: de STC Group en Scalda scoren steeds samen hoger of lager dan het Vlaamse havengebied. Zonder veel grote verschillen is het zo dat de havenlogistieke opleidingen van de STC Group wel sterker scoren op betrouwbaarheid en stiptheid, planning en prioriteiten en vooral op voorkomen. Voorkomen scoort bij haven VL ook frappant hoger dan Scalda op voorkomen.

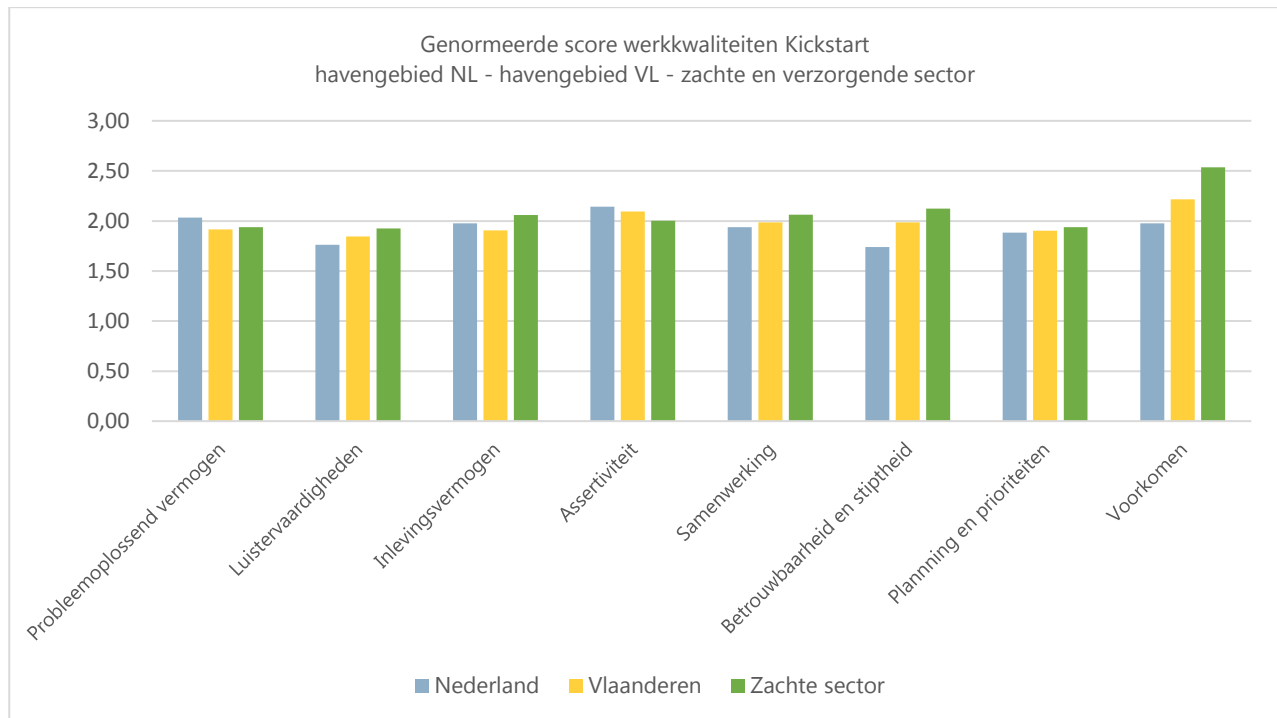
Heeft dit laatste te maken met de gepaste veiligheidskledij in de logistieke sector en ook in de harde sector (cfr. haven Vlaanderen)? Zo luiden 2 van de 4 vragen bij de Kickstartvragenlijst als volgt: 'Ik draag kleding die past bij het werk' en 'Ik hou me aan de kledingregels van het werk'. En dat kan gaan vanaf het dragen van het overall. Zo is er vanuit voorkomen toch een mogelijke band met (de herwerking van) de 21st century skills waar veiligheidsbewustzijn duidelijk werd geëxpliciteerd.

Scalda met de ICT-opleidingen scoort sterker op inlevingsvermogen en samenwerking. De andere werkkwaliteiten scoren heel dicht bij elkaar.

Het gemiddeld iets oudere publiek bij Scalda lijkt buiten voorkomen geen sterke andere scores met zich mee te brengen t.o.v. de andere 2 instellingen. De studierichting lijkt meer bepalend.

4.4. Score generieke werkkwaliteiten NL - VL - zachte en verzorgende sector

Is er een grotere consistentie tussen de havengebieden in Nederland en Vlaanderen onderling versus zachte en verzorgende sector? Of is er een tegenstelling tussen Nederland en Vlaanderen? Zoals eerder aangegeven zijn de scores van de zachte sector afkomstig uit Vlaamse onderwijsinstellingen.



Figuur 5: overzicht van de genormeerde scores op de werkkwaliteiten van het Kickstartinstrument op een schaal van 0 tot 3, met een onderscheid tussen schoolgaande jongeren uit de Vlaams-Nederlandse Delta die opleidingen volgen die leiden tot één of meer van de 8 beroepsgroepen in de havengebieden versus schoolgaande jongeren uit opleidingen in de zachte en verzorgende sector. (n= 487 voor NL; n= 537 voor VL; n=565 voor zachte en verzorgende sector)

Met uitzondering van probleemoplossend vermogen (met dan nog een minimaal verschil van 1,91 voor VL en 1,94 voor de zachte en verzorgende sector) scoren de havengebieden samen ofwel hoger ofwel lager dan de zachte sector. Toch situeren, op inlevingsvermogen na, de scores van havengebied Vlaanderen zich steeds tussen de zachte en verzorgende sector en de havengebieden in NL. Dit kan wijzen op dieperliggende culturele verschillen tussen Vlaanderen en Nederland op het vlak van werkkwaliteiten. Toch is de samenhang m.b.t. de scores op de werkkwaliteiten tussen opleidingen in de havengebieden frappant.

De verschillen tussen de havensector en de zachte en verzorgende sector werd reeds eerder besproken.

4.5. Procentuele aanwezigheid generieke werkkwaliteiten NL - VL - zachte en verzorgende sector volgens niveau

Er gebeurde ook een normering zoals hogerop aangegeven. Deze normering laat toe om jongeren in te delen in zij die onvoldoende scoren op een competentie, zij die voldoende scoren op een competentie (basisgroep) en zij die een competentie goed beheersen (gevorderde groep). (Kyndt, Janssens, Gijbels, Donche & Van Petegem, 2013) De 1589 deelnemers werden uitgezet tegenover de normeringsgroep volgens deze 3 niveaus. Er wordt procentueel te werk gegaan: hoeveel % behaalde bij bv probleemoplossend vermogen bij de normeringsgroep (maar ook bij NL- haven, bij

VL-haven en bij de zachte en verzorgende sector) een onvoldoende , voldoende en een goed beheersingsniveau van deze competentie volgens de normering? De groep met onvoldoende en basis worden beschouwd als het percentage ‘te coachen’ jongeren.

De verhoudingen tussen haven NL- haven VL en de zachte en verzorgende sector zijn hogerop besproken. Hier gaan we in op de niveaubepaling zoals bepaald via de normeringsgroep. (Kyndt, Janssens, Gijbels, Donche & Van Petegem, 2013). We richten ons op de niveaus onvoldoende en basis. Het niveau gevorderd is er de spiegel van.

Tabel 1 Procentuele aanwezigheid generieke werkkwaliteiten NL - VL - zachte en verzorgende sector volgens niveau

Competentie	Onvoldoende (%)				Basis (%)				Gevorderde (%)			
	Norm	NL	VL	Zacht	Norm	NL	VL	Zacht	Norm	NL	VL	Zacht
Probl. Opl. ver.	6,55	2	5	6	50,13	40	47	43	43,32	58	48	51
Luistervaardig	9,43	8	6	8	64,34	68	63	51	26,23	24	31	41
Inlevingverm.	3,15	2	4	4	48,42	41	45	35	48,43	57	50	61
Assertiviteit	4,44	2	2	8	63,71	25	30	31	31,85	73	68	61
Samenwerking	2,33	2	1	3	43,47	61	60	46	54,20	37	39	51
Betrouwbaar	15,41	13	9	8	43,78	61	36	31	40,81	36	54	61
Planning- pr.	8,63	6	6	6	52,28	57	51	51	39,09	37	43	43
Voorkomen	10,11	11	5	3	35,27	39	33	16	54,62	50	61	81

Waar ligt het percentage hoger bij het niveau ‘onvoldoende’ vergeleken met de norm? Dit is het geval bij ‘voorkomen’ bij NL en bij VL voor wat betreft inlevingsvermogen. Bij de zachte en verzorgende sector betreft dit ‘assertiviteit’.

Waar ligt het percentage hoger bij het niveau ‘basis’ vergeleken met de norm; en is een skill waar ook nog werk aan is? Dit is het geval bij ‘luistervaardigheden’ ‘betrouwbaarheid en stiptheid’, ‘planning en prioriteiten’ en ‘voorkomen’. ‘Samenwerking’ is zowel bij NL als bij VL boven de procentuele aanwezigheid van deze skill bij de normeringsgroep. Dit is ook zo, maar in beperktere mate, bij de zachte en verzorgende groep die bevroegd is. Het wel erg sterke verschil op deze skill naar niveau is de veel voorkomende score 2 bij haven NL en haven VL die gerekend wordt bij de basisgroep; hoewel de score 2 op de grens ligt van ‘gevorderd’.

Algemeen bevestigt dit dat havengebied VL zich op een detail na zich situeert tussen havengebied NL en de zachte en verzorgende sector. Wel moet meegegeven worden dat bij de normering Vlaamse jongeren zijn bevroegd.

5. Conclusie

Het Kickstartinstrument laat toe om een aantal van de 21st century skills te bevragen in zijn geheel of in een aantal deelaspecten. Het gaat over de cluster 'Loopbaanvaardigheden' en één uit de cluster van het 'Leervermogen'.

De gestelde vragen uit '3.1 onderzoeksvraag' komen hier aan bod.

- *Hoe percipiëren jongeren in de havengebieden zichzelf m.b.t. een reeks van generieke werkkwaliteiten?*

De jongeren uit de havenregio schalen zichzelf sterk in wat betreft 'voorkomen' en 'assertiviteit'. Voorkomen behoort echter niet tot de 21st century skills. Assertiviteit maakt een beperkt onderdeel uit van de 21st century skill 'Initiatief nemen en zelfsturing'.

De andere generieke werkkwaliteiten die ook voorkomen bij de 21st century skills scoren verder van hoog naar laag:

1. probleemoplossend vermogen
2. samenwerking
3. inlevingsvermogen
4. planning en prioriteiten
5. betrouwbaarheid en stiptheid
6. luistervaardigheden

In het syntheserapport kan nagegaan worden of deze volgorde overeenkomt met de perceptie van de aanwezige skills bij jonge werknemers volgens de werkgevers en van het belang dat de werkgevers er aan hechten.

Nadere analyse van de hoge score bij voorkomen leerde dat dit mogelijks slaat op het dragen van gepaste werkkledij wat in bepaalde contexten duidelijk een veiligheidsaspect inhoud. Veiligheidsbewustzijn is dan wel een onderdeel van de 21st century skills.

- *Is er een andere zelfperceptieprofiel bij jongeren uit havengerelateerde opleidingen en niet havengerelateerde opleidingen*

Er is wat werkkwaliteiten betreft een vrij duidelijk samenhang tussen de zelfperceptie bij jongeren uit havengerelateerde opleidingen tegenover deze uit de niet havengerelateerde opleidingen. Dit komt tot uiting als de resultaten van 2 havengerelateerde groepen (NL en VL) worden gezet naast deze van de zachte en verzorgende sector. Zo scoorden de havengebieden samen ofwel hoger ofwel lager op de betrokken werkkwaliteiten dan de zachte sector; op 1 uitzondering na. Dat kan dan ook een indicatie zijn dat het verder uit te tekenen 21st century model binnen de havengebieden niet valide zal zijn voor de zachte en verzorgende sector.

Algemeen lijken de leerlingen van opleidingen uit de zachte en verzorgende sector, volgens de zelfperceptie van jongeren, beter te scoren bij de meeste loopbaanvaardigheden. In de zachte en verzorgende sector leert men in de verzorgende rol niet alleen met de collega's omgaan maar het omgaan met mensen is de kern van hun activiteit. Of is dit ook omdat de onderwijsverstrekkers bij de opleidingen uit de zachte en verzorgende sector meer aandacht voor deze werkkwaliteiten hebben? Is dit een werkpunt voor de andere opleidingen?

Profiel eigen bij de havengerelateerde opleidingen lijkt het probleemoplossend vermogen: opleidingen die meer oefenen in het omgaan met 'dingen' dan met 'mensen'. Opvallend is ook dat dit de enige bevraagde 21 century skill is die behoort tot het domein van het leervermogen. Ook assertiviteit scoort bij deze opleidingen hoger.

- *Is er een andere zelfperceptie bij jongeren in het havengebied Nederland versus Vlaanderen?*

Ook werden de verschillende havengebieden vergeleken. Er was een duidelijke samenhang wat de 2 havengebieden in NL betreft versus VL: er is dus wat werkkwaliteiten betreft een cultuureigen component. Zo scoorden de 2 Nederlandse havengebieden steeds samen hoger of lager dan het Vlaamse havengebied. Verder bevestiging hiervan vonden we in

het feit dat de zelfperceptie in het Vlaamse havengebied, op één uitzondering na, steeds scoorde tussen de Nederlands scores en de scores in de zachte en verzorgende sector.

Zoals aangegeven gaan we in het syntheserapport o.a. de resultaten van de zelfperceptie bij jongeren in de havengebieden vergelijken met de inschatting die werkgevers en werkveldvertegenwoordigers maken van de al dan niet aanwezige generieke skills bij instromende jonge werknemers. Zo gaan we na of er mogelijk is een mismatch tussen de zelfperceptie van de jongeren en de perceptie van de werkgevers op deze jongeren m.b.t. een aantal generieke 21st century skills. Een foute perceptie bij beide stakeholders kan leiden tot bijsturing zowel van (zelf)perceptie als van het begeleiden en versterken van bepaalde skills waarvan de verwachtingen op de werkvloer mogelijk heel wat hoger liggen.

Referenties

Braun Edith M.P., Sheikh H., Hannover B. (2011). Self-rated competences and future vocational success: a longitudinal study. *Journal Assessment & Evaluation in Higher Education*, 36 (4), 417-427.

Khaled, A., Gulikers, J., Tobi, H., Biemans, H., Oonk, C., & Mulder, M. (1999). Exploring the validity and robustness of a competency self-report instrument for vocational and higher competence-based education. *Journal of Psychoeducational Assessment*.

Kyndt, E., Janssens, I., Gijbels, D., Donche, V. & Van Petegem, P. (2013). Ontwikkeling, validering en normering van het 'Kickstart-instrument': Rapportering. Antwerpen: Universiteit Antwerpen – AP Hogeschool. 65p.

Kyndt, E., Janssens, I., Coertjens, L., Gijbels, D., Donche, V. & Van Petegem, P. (2014). Vocational education students generic working life competencies: developing a self-assessment instrument. *Vocations and learning*, 7 (3), 365-392.

Reynolds, W.M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the marlowecrowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125.

Van de Mosselaer, H., David, P., & Vanthournout, G. (2017). Kickstart en duaal leren. In Bollaert, K., e.a. in ICE-Model: Leidraad screening voor duaal leren, Brussel, Politeia, 57-87.

Vlaamse Overheid (2005). Competentiewoordenboek Vlaamse overheid.
Geraadpleegd 9 april 2019, op <https://www.vlaanderen.be/publicaties/competentiewoordenboek>

Wheaton, A., & Parry, J. (2013) Using the Angoff method to set cut scores. Paper presented at the Questionmark 2012 users conference, New Orleans USA, 20-23 March.