

Resultaten zelfscan 21st century skills 2020



Inhoudsopgave

INTRODUCTIE
WETENSCHAPPELIJKE BASIS
DE ZELFSCAN
PROCES ONDERZOEK
RESULTATENANALYSE
CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

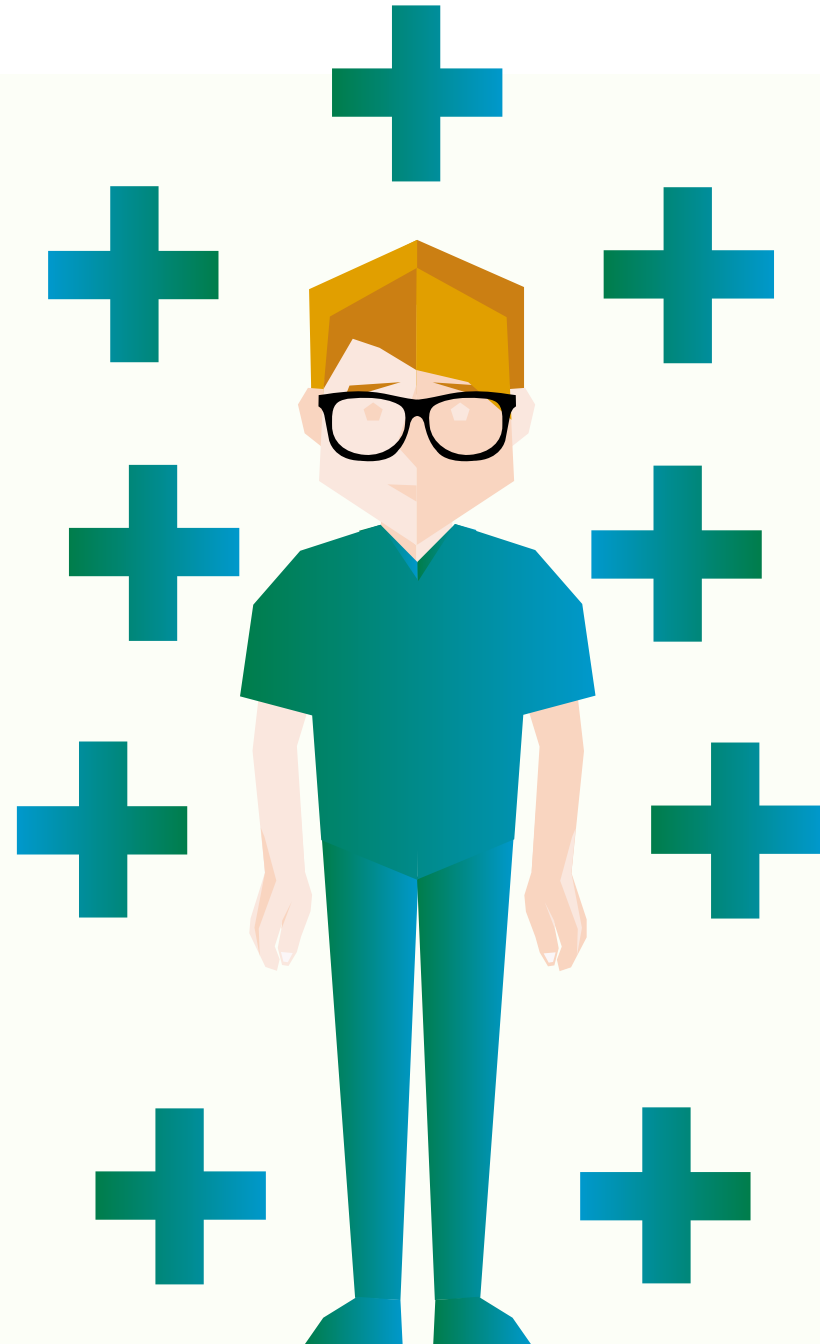
21st century skills bij het Rijk

Technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat het werk verandert. Ook bij het Rijk. Er ontstaat nieuw en interessant werk, maar er verdwijnt ook werk. Sommige functies veranderen, waardoor er steeds andere eisen worden gesteld. Rijksmedewerkers doen er goed aan om zich te blijven ontwikkelen om nieuwe vaardigheden aan te leren die nodig zijn om in te spelen op technologische ontwikkelingen. Om hier meer vat op te krijgen, heeft het A+O fonds Rijk begin dit jaar de [zelfscan 21st century skills](#) geïntroduceerd.

De zelfscan draagt bij aan bewustwording bij rijksmedewerkers over de gevolgen die technologische ontwikkelingen hebben op hun eigen functioneren. Nu of in de (nabije) toekomst. Het fonds heeft drie doelstellingen geformuleerd voor de zelfscan:

1. Rijksmedewerkers weten wat 21st century skills zijn.
2. Rijksmedewerkers kennen hun eigen 21st century skills.
3. Rijksmedewerkers stimuleren om hun eigen vaardigheden te ontwikkelen.

Om na te gaan in hoeverre de zelfscan aansluit bij de rijksmedewerkers en de rijksorganisaties, is onderzoek gedaan onder de gebruikers. De resultaten zijn geanalyseerd en worden in dit document gepresenteerd. Voor het onderzoek zijn rijksmedewerkers, loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevendenden bevestigd (zie ook [hoofdstuk 4 Proces onderzoek](#)).



Wetenschappelijke basis

Analyse op wetenschappelijke basis

De zelfscan geeft inzicht in welke 21st century skills rijksmedewerkers nu hebben en wat er (in de toekomst) nodig is. Dat inzicht is nodig om verschillen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen. Om dat nog beter inzichtelijk te maken, is het nodig om competenties en taken van functies in kaart te brengen, zoals ook in de [Arbeidsmarktanalyse Rijk 2018-2025](#) benoemd is (pag. 11). Het belang van competenties wordt naast deze analyse ook bevestigd door het rapport [Taken en vaardigheden op het werk](#) (Universiteit Maastricht en SEO).

De zelfscan 21st century skills bestaat uit 5 onderdelen die inzichtelijk maken in welke mate medewerkers over kennis van ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid en vaardigheden als nieuwsgierigheid, samenwerken en het vinden, verzamelen en beoordelen van informatie beschikken. De testen hebben een wetenschappelijke basis en zijn een vertaling van het [model van Stichting Leerplanontwikkeling Nederland \(SLO\)](#) (zie figuur) naar de werksituatie binnen het Rijk.

Figuur: presentatie van de 21e-eeuwse vaardigheden, Stichting Leerplanontwikkeling Nederland (SLO).

De 11 competenties zijn gedefinieerd, geclusterd en vertaald naar drie hoofdvragen:

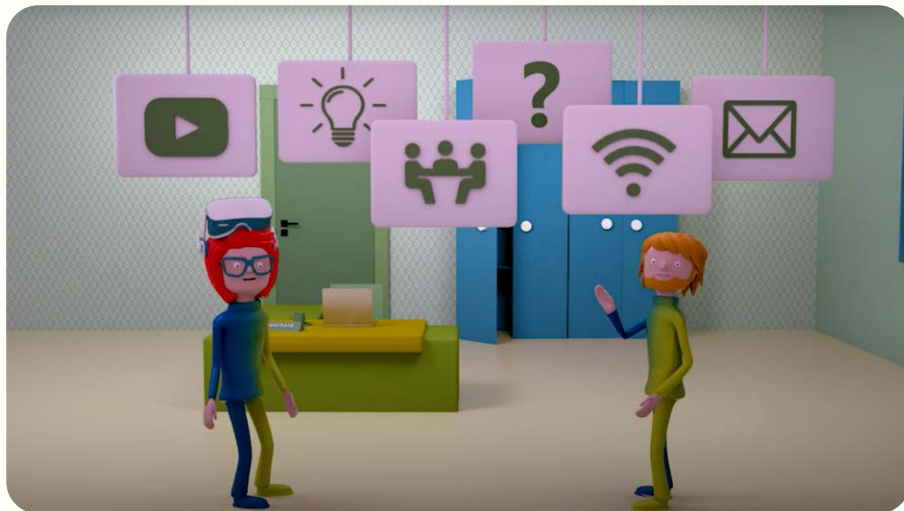
1. Hoe ga ik om met nieuwe technologie?
2. Hoe werk ik samen met technologie?
3. Hoe voer ik mijn werk uit?

Deze vragen worden getoetst met bestaande instrumenten als APV (Adaptieve Persoonlijkheid Vragenlijst), REIS (Rotterdam Emotionele Intelligentie Schaal), CW (carrièrewaarden) en een nieuw ontwikkelde vragenlijst.

De zelfscan

De zelfscan: inhoud en statistieken

De zelfscan 21st century skills is in januari 2020 gepresenteerd aan alle rijksmedewerkers. Om de waarde en functie van de zelfscan kracht bij te zetten, is er een animatievideo ontwikkeld.



De zelfscan bestaat uit een vragenlijst die opgesplitst is in vijf testonderdelen die ingaan op technologie, informatie en media. Na afloop ontvangt de rijksmedewerker een persoonlijk rapport, waarin staat in welke 21st century skills de medewerker sterk is en welke nog meer kunnen worden ontwikkeld. Het persoonlijk rapport is opgedeeld in drie delen:

1. Wat zijn 21st century skills?
2. Hoe staat het met jouw 21st century skills?
3. Welke stappen maak je om jezelf verder te ontwikkelen?

In het rapport wordt een advies geformuleerd voor de eerstvolgende stap. De rijksmedewerker krijgt tips over hoe hij zijn vaardigheden verder ontwikkelt, zowel in het werk en met collega's als via een cursus of training. Er wordt ook geadviseerd om over het rapport in gesprek te gaan met leidinggevende om zo de ontwikkeling meer richting te geven.

Opbrengsten eerste half jaar

De zelfscan is in januari van dit jaar geïntroduceerd en ging gepaard met enkele communicatie-activiteiten. De zelfscan is in het eerste half jaar ruim 1400 keer volledig ingevuld. In de tabellen is meer informatie te vinden over de gebruikers.

AANTAL RESPONDENTEN


8 januari tot 15 juli 2020

1415 deelnemers  100%

MAN/VROUW

697 mannen  49%

661 vrouwen  47%

57 onbekend  4%

LEEFTIJDSCATEGORIE

< 25 jaar  0,9%

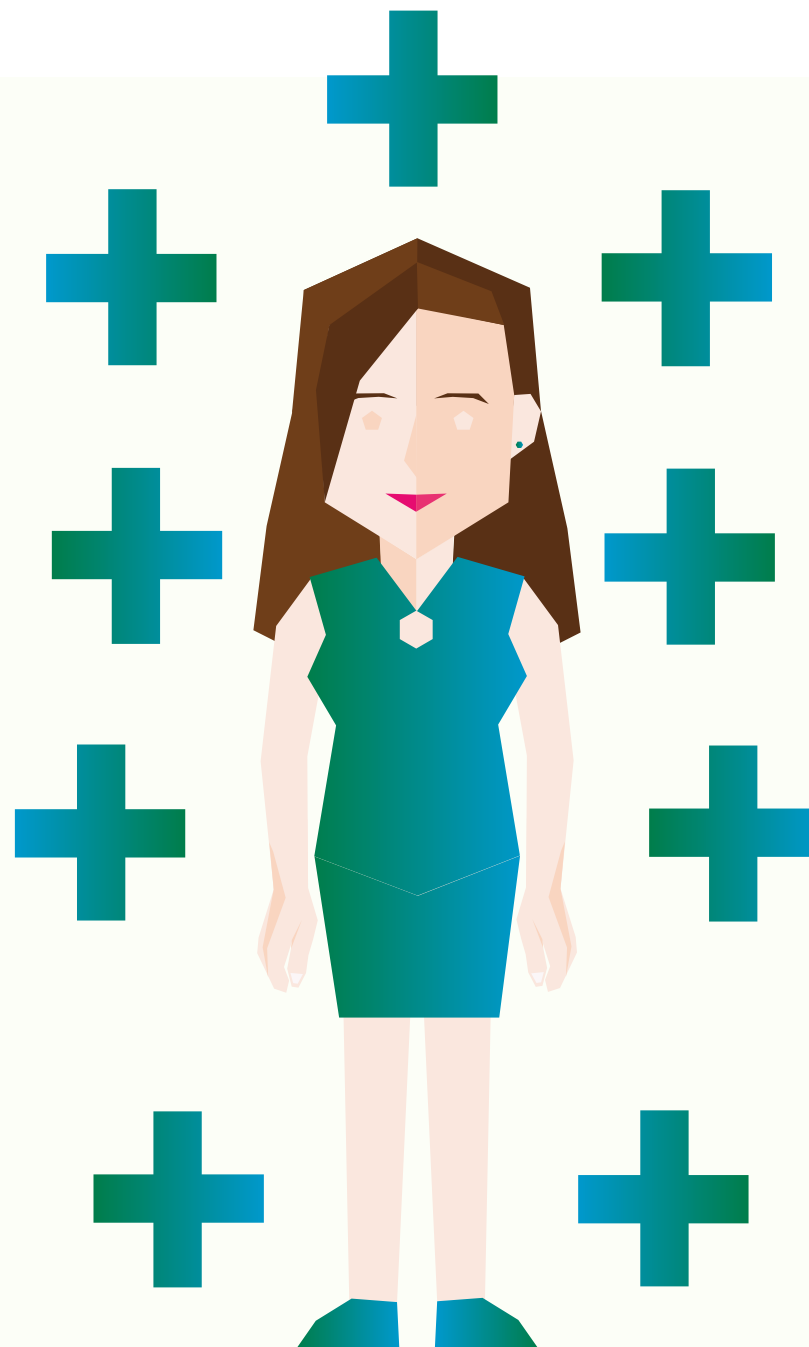
25-35 jaar  13,6%

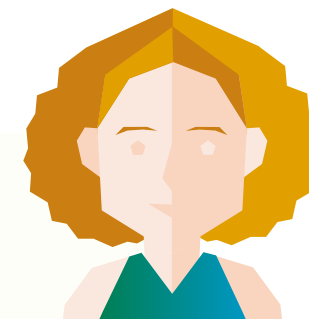
35-45 jaar  15,9%

45-55 jaar  32,1%

> 55 jaar  37,5%

Gemiddelde leeftijd: 48,2 jaar





AFDELING/MINISTERIE	AANTAL	PERCENTAGE
Algemene Zaken	9	0,64%
Belastingdienst	408	29%
Binnenlandse zaken	124	9%
Buitenlandse zaken	34	2%
DJI	93	7%
Economisch	80	6%
Financien	32	2%
Hoog college van Staat	7	0,49%
IND	43	3%
Infrastructuur	36	3%
Justitie	137	10%
Landbouw	16	1,10%
Onderwijs	52	4%
Rijkswaterstaat	162	11%
Sociale Zaken	33	2%
Volksgezondheid	25	1,80%
Kandidaat is geen rijksmedewerker	48	3%
Kandidaat wilde geen antwoord geven	64	5%
Onbekend	12	0,80%

OPLEIDINGSNIVEAU	AANTAL	PERCENTAGE
Lagere school/basisonderwijs	5	0,35%
VMBO: basisberoepsgerichte leerweg (BB)	12	0,85%
VMBO: kaderberoepsgerichte leerweg (KB)	4	0,28%
VMBO: Gemengde leerweg (GL)	6	0,42%
VMBO: Theoretische leerweg (TL)	27	2%
HAVO	67	5%
VWO	35	2%
MBO 1: Assistent beroepsbeoefenaar	3	0,21%
MBO 2: Medewerker	26	2%
MBO 3: Zelfstandig medewerker	36	3%
MBO 4: Middenkaderfunctionaris	132	9%
HBO: Oude stijl	245	17%
HBO: Bachelor	205	14%
HBO: Master	59	4%
WO: Bachelor	35	2%
WO: Master	240	17%
WO: Doctorandus	197	14%
WO: Doctor	22	2%
Kandidaat wilde geen antwoord geven	47	3%
Onbekend	12	0,85%



Proces onderzoek

Hoge betrokkenheid bij opzetten zelfscan

Voordat de zelfscan werd gelanceerd in januari 2020 is er uitgebreid onderzoek gedaan naar de inhoud en de werking van de zelfscan. Zo deden meer dan 500 rijksmedewerkers mee aan de validatietest en gaven daarvan meer dan 200 mensen feedback op de zelfscan en tips voor het persoonlijk rapport.

Verloop onderzoek

Om te kunnen beoordelen of de zelfscan aansluit bij de doelgroep en een advies uit te kunnen brengen over het vervolg, zijn zowel rijksmedewerkers als loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevendenden bevroegd en betrokken door middel van een online vragenlijst en diepte-interviews. De eerste resultaten zijn geanalyseerd en uitgewerkt in dit document. Doel van deze analyse is om feedback te verzamelen over de resultaten van de zelfscan, maar ook om kennis te delen.

Het verloop van het onderzoek ziet er als volgt uit:

1. De eerste rapportage vond plaats in maart. Van de 1.044 mensen die de zelfscan hebben voltooid, hebben 863 mensen de feedbackvragenlijst ingevuld die ze na afloop ontvingen.
2. Ruim 500 respondenten die de feedbackvragenlijst hadden ingevuld,

gaven aan dat ze in de toekomst nogmaals wilden meewerken aan een onderzoek. Hiervan hebben 214 mensen in juni een aanvullende en verdiepende online vragenlijst ingevuld.

3. In juni zijn ook loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevendenden gevraagd om een online vragenlijst in te vullen over de zelfscan. Daarnaast is ze ook gevraagd of er beleid is in de eigen organisatie op het gebied van 21st century skills. De vragenlijst is 43 keer ingevuld. Na afloop is met een aantal adviseurs en/of leidinggevendenden verdiepende interviews gehouden.

RESPONS UIT VERSCHILLENDE RIJKSORGANISATIES

Belastingdienst	17	<div style="width: 100%;"></div>
Binnenlandse zaken	4	<div style="width: 23.5%;"></div>
DJI	3	<div style="width: 17.6%;"></div>
Economische zaken	4	<div style="width: 23.5%;"></div>
Financiën	4	<div style="width: 23.5%;"></div>
Justitie & Veiligheid	2	<div style="width: 11.8%;"></div>
Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit	2	<div style="width: 11.8%;"></div>
Rijkswaterstaat	2	<div style="width: 11.8%;"></div>
Sociale zaken en Werkgelegenheid	2	<div style="width: 11.8%;"></div>
Volksgezondheid	2	<div style="width: 11.8%;"></div>
Onbekend	1	<div style="width: 5.9%;"></div>

Resultaten- analyse



Bevindingen onderzoek

Uit de vragenlijst die direct na het gebruik van de zelfscan door deelnemers is ingevuld kwam het volgende voort:

- 93 procent vond de teksten in de vragenlijsten en de rapporten goed te begrijpen
- 91 procent gaf aan dat de vragen gemakkelijk te beantwoorden waren
- 72 procent gaf aan het rapport overzichtelijk te vinden
- 50 procent herkende zich in de uitslagen van de zelfscan, 38 procent reageerde neutraal
- 51 procent vond dat het rapport hen meer inzicht heeft gegeven in hun eigen 21st century skills, 33 procent reageerde neutraal

Uit de analyses van de vervolgvragenlijst die de deelnemers hebben ingevuld is het volgende voortgekomen:

- 71 procent geeft aan dat 'nieuwsgierigheid naar hoe het ervoor staat met mijn 21st century skills' de aanleiding was om de zelfscan in te vullen
- 41 procent vindt dat de manier van werken merkbaar is veranderd door digitalisering
- 77 procent geeft aan naar aanleiding van het rapport geen actie te hebben ondernomen.

Aansluiting bij beleid organisatie

Uit de vragenlijst die de loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevenden hebben ingevuld, kwam het volgende:

- 77 procent vindt dat de zelfscan het beoogde doel bereikt om rijksmedewerkers meer inzicht te geven in hun eigen 21st century skills
- 79 procent geeft aan dat er binnen hun eigen organisatie beleid is om rijksmedewerkers 21st century skills te laten leren en te ontwikkelen, of dat dit beleid in ontwikkeling is. Ze zetten daar de volgende middelen voor in:
 - Loopbaanoriëntatie
 - Personeelsgesprek
 - Beleid rondom duurzame inzetbaarheid
 - Relevante vaardigheidstraining
- 81 procent ziet de zelfscan als een goed instrument voor de eigen organisatie om medewerkers te helpen in het leren en ontwikkelen op het gebied van 21st century skills
- 70 procent geeft aan dat de zelfscan hun organisatie helpt om toekomstgericht beleid te ontwikkelen op het gebied van 21st century skills

Verbeterpunten vanuit respondenten

Uit de onderzoeken zijn diverse verbeterpunten voortgekomen:

- 'Tips bij de eerste stap zijn nog mager. Het blijft bij een algemeen advies en constatering. Welke aanbevelingen, links, doorverwijzingen geef je?'
- '...Dit zal meer tot inzicht leiden dan tot de motivatie om iets te doen. Daarbij is het volgende nodig: begeleiding, juiste omgeving, juiste context en heldere afspraken. Koppelen aan loopbaanadviesgesprek.'
- 'De zelfscan kun je opsplitsen in twee of drie delen. Als alles in één keer wordt gevraagd, blijf je niet scherp.'
- 'Meer visualisatie. Maak de zelfscan minder saai (het zijn veel teksten). Verwerk er filmpjes en cartoons in.'

Bevindingen uit diepte-interviews

De belangrijkste bevindingen uit de verdiepende interviews:

- Er zijn twee stromingen binnen het denken over 21st century skills:
 1. Een stroming dichtbij de medewerkers, waarbij met name wordt gesproken over het verbeteren van vaardigheden die binnen het bereik liggen van rijksmedewerkers. Daarbij werden ICT-vaardigheden genoemd, zoals het installeren van computerprogramma's en het omgaan/(samen)werken met technologie (bijvoorbeeld beeldbellen). In het rapport wordt dit weergegeven als 'hoe ga ik om met nieuwe technologie (ICT-vaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid)' en 'hoe werk ik samen met technologie (creatief denken, kritisch denken, probleem oplossen)'.



Quote deelnemer:

'DOOR DE ZELFSCAN KOM JE ALS RESPONDENT IN AANRAKING MET VOORBEELDEN EN CONCRETE ASPECTEN. HET MAAKT DAT MEDEWERKERS ER TIJD EN AANDACHT AAN BESTEDEN, WAARDOOR HET MEER GAAT LEVEN.'

2. Een grotere beweging, gericht op de veranderkundige kant van organisatieontwikkeling naar de toekomst, waaronder anders werken (agile, scrum) en anders organiseren. In het rapport staat dit vermeld als 'hoe voer ik mijn werk uit' (de talenten/soft skills communiceren, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden en zelfregulering).

De zelfscan sluit goed aan bij de eerste stroming. Wel is er nog te weinig aandacht voor de aanzet tot actie, door onvoldoende concrete tips en voorbeelden waar rijksmedewerkers terecht kunnen voor vervolgstappen.

Bevindingen uit diepte-interviews (vervolg)

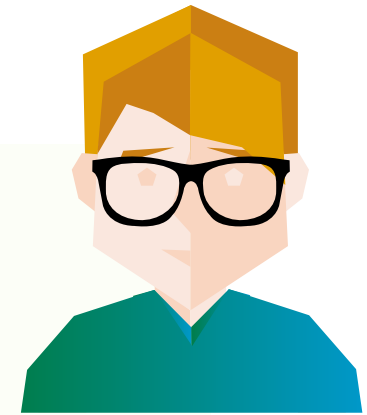
- Een aantal mensen gaven aan dat een ontwikkelpagina met tips voor het ontwikkelen van competenties goed zou zijn. Op de pagina kun je filmpjes bekijken, informatie delen en op een interactieve manier je resultaten delen.
- Niet alle onderdelen van de zelfscan zijn voor iedere doelgroep toepasbaar. Het niveau is gericht op basisvaardigheden. De zelfscan kan opgedeeld worden in verschillende delen, zodat niet de gehele scan ingevuld hoeft te worden. Ook kan er mogelijk verdieping plaatsvinden op bepaalde competenties die leidinggevend belangrijk vinden en verband houden met de 21st century skills, waaronder klantgerichtheid, klantsensiviteit, naar buiten treden, overtuigen en zelfvertrouwen.
- Op de vraag hoe rijksmedewerkers meer tot actie aangezet kunnen worden om hun 21st century skills te ontwikkelen, werden verschillende oplossingen aangedragen:
 1. Zelfscan integreren in de HR-cyclus
 2. Zelfscan koppelen aan beleid rondom duurzame inzetbaarheid of loopbaanontwikkeling
 3. Meer coaching, training en begeleiding voor loopbaan-, HR adviseurs en leidinggevend in hoe zij rijksmedewerkers stimuleren en helpen hun 21st century skills verder te ontwikkelen



Quote deelnemer:

'HET RAPPORT DAT EEN GEBRUIKER NA AFLOOP VAN DE ZELFSCAN ONTVANGT, IS EEN GOEDE BASIS VOOR EEN GESPREK MET DE LEIDINGGEVENDE.'

Conclusie en aanbevelingen



Conclusie

De zelfscan wordt in 2020 aangeboden op de website van A+O fonds Rijk. Voor de opzet is in eerste instantie gekozen voor een basisvariant als prototype. Het eerste jaar van de zelfscan wordt daarom gezien als een pilotjaar.

Door middel van de diverse onderzoeken is nagegaan of de zelfscan de beoogde doelen bereikt, namelijk:

1. Rijksmedewerkers weten wat 21st century skills zijn
2. Rijksmedewerkers kennen hun eigen 21st century skills
3. Rijksmedewerkers stimuleren om hun eigen vaardigheden te ontwikkelen

- Uit het onderzoek blijkt dat 21st century skills binnen het Rijk als belangrijk wordt gezien en de aandacht heeft. De zelfscan helpt loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevenden om rijksmedewerkers te stimuleren 21st century skills te leren en te ontwikkelen. Van de gestelde doelen worden de eerste twee al goed gerealiseerd. De zelfscan sluit daarmee goed aan op de behoefte en de huidige ontwikkelingen.
- De zelfscan wordt als nuttig beschouwd en sluit aan bij het beleid dat veel organisaties hebben op het gebied van 21st century skills. Er is daarmee voldoende aanleiding tot het voortzetten van het aanbieden van de zelfscan. Wel is er behoefte aan doorontwikkeling van de zelfscan en aan het integreren van de scan in organisatiebeleid. Een punt van kritiek is dat het behalen van de derde doelstelling beter kan. Er is veel feedback verkregen op welke manier de zelfscan kan worden doorontwikkeld om hierin te voorzien.
- Een ander kritisch punt is dat 77 procent van de respondenten aangeeft geen actie te hebben ondernomen naar aanleiding van het persoonlijk rapport. Hoewel uit de resultaten voortkomt dat corona hier deels een rol in speelt, zijn de belangrijkste redenen 'een gemis aan concrete tips, links en verwijzingen', 'de resultaten gaven voldoende houvast om te concluderen dat verdere acties niet nodig waren' en 'ik was sowieso niet van plan om actie te ondernemen'.

Aanbevelingen

Aanbevelingen voor doorontwikkeling van de zelfscan:

- Meer concrete tips voor vervolgstappen bieden
- Meer concrete aanknopingspunten bieden met andere tools die het Rijk aanbiedt
- Meer aandacht besteden aan de vormgeving. De zelfscan bevat veel tekst en weinig beeld. De scan mag speelser en aantrekkelijker gepresenteerd worden
- Niet alle onderdelen van de zelfscan zijn voor iedere doelgroep toepasbaar, daarom wordt aanbevolen het rapport op te delen in verschillende onderdelen, zodat niet de gehele scan ingevuld hoeft te worden
- Meer coaching, training en begeleiding voor loopbaan-, HR-adviseurs en leidinggevendenden in hoe zij rijksmedewerkers stimuleren en helpen hun 21st century skills verder te ontwikkelen
- Het integreren van de scan in de HR-cyclus, of koppelen aan beleid rondom duurzame inzetbaarheid of talent- en loopbaanontwikkeling
- Meer communicatiemomenten om de zelfscan herhaaldelijk onder de aandacht te brengen, zowel bij nieuwe gebruikers als bij rijksmedewerkers die de zelfscan hebben ingevuld. Door nieuwe tips en aanknopingspunten te geven die aansluiten op het persoonlijk rapport, kunnen ook mensen die niet direct aan de slag gaan met de resultaten op een later moment alsnog worden geënthousiasmeerd om stappen te ondernemen.

De conclusies, inclusief een advies voor de manier van voortzetting in 2021, worden in september 2020 gepresenteerd aan het bestuur van het A+O fonds Rijk.





van, voor en door
werkgever en werknemers



Contactinformatie

BEZOEKADRES

Het A+O fonds Rijk is gevestigd in het gebouw van het CAOP (Centrum Arbeidsverhoudingen)

Stichting A+O fonds Rijk
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
Tel: 070 376 5759
Email: info@aofondsrijk.nl

POSTADRES

Stichting A+O fonds Rijk
Postbus 556
2501 CN Den Haag

ROUTESCHRIJVING

Stichting A+O fonds Rijk is goed bereikbaar met openbaar vervoer en per auto.

[Download de routebeschrijving \(1,2 MB\).](#)