



SKILLS
NAVIGATOR



**21st century skills
voor de havengebieden**

HANDLEIDING QUICK SCAN

DATUM	VERSIE VAN 12/05/2021
AUTEURS	Elena Van den Broeck (AP Hogeschool Antwerpen) Peter David (AP Hogeschool Antwerpen) Dieter Struyf (Thomas More) Laurens Lau (Thomas More)
CONTACTPERSOON M.B.T. DEZE HANDLEIDING	Elena Van den Broeck E: elena.vandenbroeck@ap.be Dieter Struyf E: dieter.struyf@thomasmore.be
PROJECTVERANTWOORDELIJKEN	Klaas Ballegeer E: Klaas.Ballegeer@stad.gent Ariana Tabaku E: Ariana.Tabaku@stad.gent
PROJECTWEBSITE	https://www.skillsnavigator.eu



Inhoud

Inleiding : up-to-date blijven over de veranderende skillsvraag.....	5
Wat is de quick scan?	6
Waarom quick scannen?	6
Waardevol instrument onderworpen aan validering.....	6
De formulering van de vragen	6
Hoe aan de slag met de bevraging?	7
De Quick scan	8
Respons	10
De verwerking met ruwe data.....	10
De verwerking met de 21ste eeuwse vaardigheden.....	10
De communicatie van de resultaten	10
Spreken over de skills van de toekomst	11
Van input naar output	11

Inleiding : up-to-date blijven over de veranderende skillsvraag

In het kader van werkpakket 3, activiteit 4 over de Next Economy van het Skills Navigator project is een survey – quick scan (QS) – ontwikkeld die experts uit het werkveld bevraagt.

In deze korte handleiding geven we toelichting bij het inzetten van de tool ‘quick scan’.

De survey, de quick scan als beknopte vragenlijst, is uitgezet en getest binnen de logistieke sector en de sector industriële automatisering, twee belangrijke sectoren in de havengebieden van de Vlaams-Nederlandse Delta. Over het valideren van de survey als instrument vindt u [hier](#) meer informatie.

De quick scan wilt een belanghebbende via een erg beperkt aantal vragen heel snel inzicht laten verwerven in de belangrijkste specifieke vaardigheden van het werkveld. Meer specifiek ambieert de quick scan enerzijds de specifieke vaardigheden te identificeren die de komende 3 tot 5 jaar zullen toenemen aan belang volgens het werkveld met de Next Economy voor ogen én anderzijds die specifieke vaardigheden te identificeren die aan belang gaan inboeten volgens het werkveld de komende jaren.

Concreet willen we opleidingen beter laten aansluiten bij de vaardigheden van morgen zoals deze door de bedrijfswereld naar voren worden geschoven. De quick scan bevraagt op een laagdrempelige, efficiënte, effectieve, flexibele en duurzame manier de bedrijven. En vervangt voor een groot stuk lange en talrijke diepte-interviews. De quick scan laat toe om heel snel aan monitoring te doen van de skillsbehoefte en dan ook op een snelle en efficiënte wijze een opleiding haar curriculum permanent af te stemmen op die snel evoluerende behoeften van de bedrijfswereld en de next economy.

Wat is de quick scan?

De quick scan is een korte vragenlijst die via twee vragen in kaart brengt welke vaardigheden volgens het werkveld in de toekomst belangrijk(er) worden en welke vaardigheden aan belang zullen verliezen. Deze methodiek is ontwikkeld in het kader van het Skills Navigator-project en brengt op een eenvoudige manier in kaart wat typisch met een uitgebreid onderzoek en diepte-interviews dient onderzocht te worden.

Waarom quick scannen?

Het belangrijkste voordeel van de quick scan is dat hij, in tegenstelling tot uitgebreid onderzoek via diepte-interviews, herhaalbaar, transfereerbaar en duurzaam is. Wat vooral een grote tijdswinst betekent. De huidige coronacrisis toont glashelder aan dat het belang van bepaalde vaardigheden op korte tijd kan wijzigen. Het feit dat de quick scan herhaalbaar is en makkelijk jaarlijks (of sneller) kan worden uitgevoerd is dan ook een belangrijk pluspunt. Daarnaast is de quick scan makkelijk transfereerbaar over sectoren heen. Als het voor uw organisatie belangrijk is om de vaardigheden van sector A in kaart te brengen, maar het jaar daarna of gelijktijdig is het ook belangrijk om de vaardigheden voor een andere sector in kaart te brengen, dan vormt dat geen enkel probleem. De quick scan is inzetbaar binnen elke sector. Kortom, de quick scan is een duurzame methodiek om efficiënt in kaart te brengen welke specifieke vaardigheden in de toekomst zullen nodig zijn om de uitdagingen van de veranderende arbeidsmarkt aan te kunnen.

Waardevol instrument onderworpen aan validering

Er was een relatief goede overeenstemming tussen de resultaten van de quick scan en de diepte-interviews die werden afgenomen: “De overeenkomst tussen de quick scan en de diepte-interviews balanceert op de rand tussen “goed” en “matig” zegt het besluit uit het onderzoek.

Gegeven het duurzame karakter van de quick scan (herhaalbaarheid, tijdsbesparing, sector-onafhankelijk) en de gevalideerde overeenstemming met de resultaten uit de diepte-interviews met experts in het werkveld is de quick scan een waardevol instrument om specifieke vaardigheden die aan belang zullen winnen of verliezen binnen een bepaalde sector in kaart te brengen.

De formulering van de vragen

De vragen, zoals die te lezen zijn onder het punt ‘De quick scan’ zijn bewust geformuleerd vanuit het standpunt van de bevraagde: “Welke vaardigheden wilt u bezitten, bijschaven of verbeteren?”

Uit de diverse piloteringen kwam onder meer naar voor dat het formuleren van dezelfde vraag als een ‘advies naar een collega’ (“Welke vaardigheden zou een nieuwe collega die bij u komt werken moeten bezitten, bijschaven of verbeteren om zeker mee te kunnen de komende 5 jaar?”) resulteert in voornamelijk te algemene antwoorden (bv. communicatie en digitale vaardigheden zijn belangrijk) die op het niveau stonden van de pre-gedefinieerde 21^e eeuwse vaardigheden als daar zijn: communicatie en samenwerken, probleemoplossend denken Bij de huidige persoonlijke variant (Welke vaardigheden wilt u bezitten, bijschaven of verbeteren?) was de kwaliteit en specificiteit van de antwoorden veel sterker.

Tracht daarom de wijze van vraagstelling niet te wijzigen. Uit de pilotering bleek ook dat het belangrijk was om elke vraag te laten volgen door een voorbeeld om deelnemers een idee te geven van het niveau van specificiteit van antwoorden dat is bedoeld. Zoals het voorbeeld bij een dokter: “Ik moet beter leren werken met het elektronisch patiëntendossier”

Wens je enkel de ruwe data over de toenemende of verdwijnende specifieke vaardigheden, dan hoeft je de koppelingsopdracht van de specifieke vaardigheden aan de 21st century skills niet te laten uitvoeren. Wel merken we op dat in dit onderzoek deze validering niet gebeurde.

Hoe aan de slag met de bevraging?

De vragen van de quick scan kan je terugvinden in het volgende punt.

Baken eerst goed af welke sector je wenst te bevragen.

De opleidingsinstellingen sturen dan de quick scan uit naar personen uit de voor hen relevante ondernemingen en organisaties. Er worden niet alleen bedrijfsleiders maar zeker ook bedrijfsmedewerkers uitgenodigd om deze zeer beknopte vragenlijst te beantwoorden. De beknoptheid mag dan ook een sterk motiverende factor zijn om meer organisaties over de streep te trekken om hier aan deel te nemen.

De deelnemers beantwoorden na het geven van achtergrondinformatie (functie, bedrijf) de twee hieronder vermelde vragen. Vervolgens worden ze uitgenodigd om de door hen opgesomde vaardigheden te categoriseren onder een reeks pre-gedefinieerde 21^e eeuwse vaardigheden (communicatie en samenwerken, probleemoplossend denken, digitale vaardigheden, zelfsturing, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, leerbereidheid, andere).

De bedrijfsdeelnemers beantwoorden na het geven van achtergrondinformatie (functie, bedrijf) twee vragen over de specifieke vaardigheden die zij voor zichzelf binnen hun job aan belang zien winnen en over degene die ze aan belang zien afnemen. Vervolgens worden ze uitgenodigd om de door hen opgesomde specifieke vaardigheden te categoriseren onder een reeks pre-gedefinieerde 21^e eeuwse vaardigheden: communicatie en samenwerken, probleemoplossend denken, digitale vaardigheden, zelfsturing, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, leerbereidheid, ... Er kan ook verder gekozen worden uit de andere 21^e eeuwse vaardigheden zoals terug te vinden in het [Skills Navigator model](#)

De categorisering gebeurt door de bedrijfsmedewerker zuiver op de naam van de 21^e eeuwse vaardigheden. Er worden geen definities meegegeven. Op die manier is de belofte behouden van een quick scan, nl. op een snelle efficiënte wijze de specifieke vaardigheden in kaart brengen. Het is aan de verwerkende opleidingsinstelling om eventuele 'correcties' aan te brengen nadien.

Kortom, de quick scan resulteert in een opsomming van specifieke vaardigheden die de bedrijfsmedewerker nadien zelf heeft gecategoriseerd onder de verschillende 21^{ste} eeuwse vaardigheden uit het havengerelateerde Skills Navigator model.

De Quick scan

De quick scan kan men invoeren in diverse bevragingssystemen zoals LimeSurvey of Google Forms.

Inleidende tekst en vragen:

“Bedankt om deel te nemen aan deze korte bevraging.

Het doel van deze survey bestaat erin om vaardigheden te identificeren die de komende vijf jaar belangrijk zullen zijn of belangrijker zullen worden. We stellen daarom een paar vragen over uw job (los van uw functie als stagebegeleider). Het invullen van de bevraging duurt slechts enkele minuten.”

“Welke onderwijsinstelling heeft u gecontacteerd?”

▼ Thomas More

“Welke functie oefent u uit in uw organisatie?”

“Voor welke organisatie werkt u?”

Vraag 1:

“Welke vaardigheden wilt u bezitten, bijschaven of verbeteren om zeker mee te kunnen gedurende de komende 5 jaar? Welke nieuwe vaardigheden wilt u ontwikkelen om mee te kunnen gedurende de komende 5 jaar?”

Voorbeeld

Een dokter gaf als antwoord: “Ik moet beter leren werken met het elektronisch patiëntendossier” “

Dan volgen drie kadertjes waar de bedrijfsdeelnemer vaardigheden kan invoeren: kader 1 met label “vaardigheid 1”, kader 2 met label “vaardigheid 2” en kader 3 met label “vaardigheid 3”. De respondent kan vervolgens nog kadertjes toevoegen via een + symbool om extra vaardigheden op te sommen indien hij/zij dit wenste. Bij gebruik van Google Forms kan een extra vaardigheid ingevoerd worden door een kader “Andere” te voorzien.

Vraag 2:

“Met welke vaardigheden moet u in de toekomst minder rekening houden? Welke vaardigheden worden minder belangrijk in uw job gedurende de volgende 5 jaar?”

Voorbeeld

Een developer gaf als antwoord: “Kunnen programmeren in Visual Basic zal niet meer relevant zijn” “

Dan volgen drie kadertjes waar de deelnemer vaardigheden kan invoeren: kader 1 met label “vaardigheid 1”, kader 2 met label “vaardigheid 2” en kader 3 met label “vaardigheid 3”. De respondent kon vervolgens nog kadertjes toevoegen via een

+ symbool om extra vaardigheden op te sommen indien hij/zij dit wenste. Bij gebruik van Google Forms kan een extra vaardigheid ingevoerd worden door een kader "Andere" te voorzien.

Vraag 3:

"Sleep elk van de genoemde vaardigheden naar de categorie bij dewelke deze volgens u hoort."

De respondent ziet de door hem/haar opgegeven vaardigheden die belangrijker worden en kan deze slepen naar de generieke pre-gedefinieerde competenties zoals communicatie en samenwerken, probleemoplossend denken, digitale vaardigheden, zelfsturing, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, leerbereidheid, of andere competenties uit het [Skills Navigator model](#) voor havengebieden.

Bij een Google Forms kan men bij vraag 1 na elke vaardigheid die men invult, selectievakjes voorzien die deze generieke pre-gedefinieerde competenties bevatten.

Vraag 4:

Sleep elk van de genoemde vaardigheden naar de categorie bij dewelke deze volgens u hoort.

De respondent ziet de door hem/haar opgegeven vaardigheden die minder belangrijk worden en kan deze slepen naar de generieke pre-gedefinieerde competenties zoals communicatie en samenwerken, probleemoplossend denken, digitale vaardigheden, zelfsturing, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, leerbereidheid, of andere competenties uit het [Skills Navigator model](#) voor havengebieden.

Bij een Google Forms kan men bij vraag 1 na elke vaardigheid die men invult, selectievakjes voorzien die de generieke pre-gedefinieerde competenties uit het Skills Navigator model bevatten.

Dank voor uw deelname "

Respons

Om enigszins aan de slag te kunnen met de informatie zijn er minstens 30 goed ingevulde quick scans binnen een sector nodig. Indien meer mensen uit het werkveld de quick scan invullen, dan maakt dat de resultaten betrouwbaarder.

De verwerking met ruwe data

Koos je er voor om enkel de specifieke vaardigheden te laten opsommen dan raden we toch een zekere inhoudelijke categorisatie en clustering aan, aangevuld met het belang van elke specifieke vaardigheid afhankelijk van het aantal keren dat ze is opgegeven. Wel merken we op dat in dit onderzoek deze validering niet gebeurde.

De verwerking met de 21ste eeuwse vaardigheden

Er is een zekere verwerking van de data nodig door de opleidingsinstelling. Een eerste verwerking die moet gebeuren heeft te maken met een bedrijfsmedewerker die een specifieke vaardigheid duidelijk bij een foute 21^e eeuwse vaardigheid heeft gecategoriseerd (hierbij kan “Bijlage 4: Definities 21ste eeuwse vaardigheden” onderaan het hoofddocument [21st century skills voor de Next Economy](#), helpen).

De verwerker van de opleidingsinstelling kan dus bepaalde ingevulde specifieke vaardigheden door de bedrijfsmedewerker toewijzen aan een andere 21^e eeuwse vaardigheid. Na deze hercategorisatie komen dus de gelijkaardige specifieke vaardigheden samen te staan onder de juiste 21^e eeuwse vaardigheid. Vervolgens worden de gelijkaardige specifieke vaardigheden, die intussen bij de juiste 21ste eeuwse vaardigheid staan, best gebundeld onder 1 noemer/kernbegrip. Zo komen we tot een reeks kernbegrippen bij elke 21^e eeuwse vaardigheid. Deze kernbegrippen/noemers als gebundelde specifieke vaardigheden bij één 21^e eeuwse vaardigheid maken de communicatie nadien gemakkelijker.

De communicatie van de resultaten

De communicatie gebeurt vanuit die kernbegrippen - gebundelde specifieke vaardigheden, per 21^e eeuwse vaardigheid. Dat houdt de communicatie overzichtelijk en beknopt: men krijgt dan per 21^e eeuwse vaardigheid een reeks kernbegrippen (noemers) die weergeven welke specifieke vaardigheden aan belang zullen winnen of verliezen. In een vervolggcommunicatie kan men dan eventueel dieper ingaan op alle specifieke vaardigheden die onder die noemer of dat kernbegrip vielen.

Voorbeeld: als voorbeeld geven we een aantal aan belang winnende specifieke vaardigheden die binnen de sector industriële automatisatie onder de 21^e eeuwse generieke vaardigheid “communicatie en samenwerken” werden gecategoriseerd door de bedrijfsmedewerkers: “talenkennis, sociale vaardigheden, Engels; zowel geschreven als verbale communicatie, discussiëren in het Frans, digitale communicatie, social media, e-mails kunnen schrijven zonder schrijffouten, leiding geven, correct managen van een team, leidinggevend coachen, omgaan met verschillende karakters/persoonlijkheden, presenteren.

Deze nog maar beperkte set van vaardigheden toont reeds aan dat het snel onoverzichtelijk wordt. In dit voorbeeld binnen de 21^e eeuwse vaardigheid ‘communicatie en samenwerken’ zouden dan de specifieke vaardigheden vallen onder bijvoorbeeld volgende grotere noemers of kernbegrippen:

- Sociale vaardigheden*
- Talen*
- Digitale communicatie*
- Team management*
- Presenteren

Dit maakt het meer beheersbaar en overzichtelijk. Merk op dat de asterisk, zoals bij sociale vaardigheden (maar niet bij presenteren), impliceert dat er onder die vaardigheid nog een aantal specifieke vaardigheden zitten.

Spreken over de skills van de toekomst

Het gesprek kan nu starten. Er kan vertrokken worden vanuit de rubrieken van de 21^e eeuwse generieke vaardigheden – nml het Skills Navigator model. Vanuit de grotere noemers of kernbegrippen kan dan verder gewerkt worden om dan te eindigen met de uitdieping naar de meer specifieke vaardigheden.

In ieder geval adviseren wij om enkel of eerst de ‘high level’ versie van de quick scan met gegroepeerde vaardigheden (grote noemers/kernbegrippen) te communiceren vooraleer men een volledige opsomming van alle specifieke vaardigheden presenteert. Hou hierbij ook rekening met de doelgroep die je voor ogen hebt.

Van input naar output

Nu ligt het aan de organisatiestructuur van de opleidingen hoe er met de verwerkte gegevens verder aan de slag wordt gegaan.

Met wie wordt hiermee aan de slag gegaan? Is er al een bestaande werking waarbij werkveld en opleiding samen zitten en van daaruit dan de input betrekken in de dialoog? Is het materie voor het opleidingshoofd en een team van lectoren of is er juist een curriculumwijziging hangende waardoor er nog meer partners zijn betrokken, maar de input nog relevanter kan zijn?

Wat kan er gedaan worden met de input? Zo kunnen de bestaande opleidingsonderdelen en of, opleidingsdoelen en de ECTS-fiches gelegd worden naast de input uit het werkveld. Er kan gekeken worden welke toekomstgerichte skills reeds aan bod komen of welke nieuwe elementen (noemers/kernbegrippen en verder de specifieke vaardigheden) de opleiding ziet opduiken vanuit deze input? En dan volgt de vraag: gaat hierop ingespeeld worden – om mee te zijn met deze snelle evoluties en zo ja met welke nieuwe elementen gaat men aan de slag? En: hoe gaat dit dan georganiseerd worden? Via een (permanente) update/actualisatie van een bestaand opleidingsonderdeel of via nieuwe opleidingsonderdelen?

En zo mag de quick scan als tool haar bijdrage leveren om duurzaam te werken aan de evoluerende 21^e eeuwse vaardigheden: de quick scan die toelaat om heel snel aan monitoring te doen van de skillsbehoefte waardoor opleidingen efficiënter kunnen aansluiten bij de vaardigheden van morgen zoals deze door de bedrijfswereld naar voren worden geschoven