

Vrij reizen over de arbeidsmarkt

Een onderzoek naar het skillspaspoort

Hafid Ballafkih (red.)

Jouke Post

Joost van Genabeek

Jos Sanders

Met essays van

Paul de Beer

Marc de Vries

Marinka Kuijpers

Ruben Houweling

Maarten Wolbers

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het Centre for Economic Transformation van de Hogeschool van Amsterdam.

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the Centre for Economic Transformation of the Amsterdam University of Applied Sciences.

Titel

Vrij reizen over de arbeidsmarkt
Een onderzoek naar het skillspaspoort

Subsidie



Het project is gefinancierd door Instituut Gak onder de naam 'Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt; randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort.'

Onderzoeksconsortium



Centre for Economic
Transformation |
The Work Lab |
Arbeid en Human
Capital in Transitie



Lectoraat Leren
tijdens de
Beroepsloopbaan



Lectoraat
Strategisch HRM



Work and Health

| 3

Contact

Voor vragen over het rapport of het onderzoeksproject kunt u mailen naar
a.h.ballafkih@hva.nl

Begeleidingscommissie

MSc Marloes, Arbouw. (Algemene Werkgeversvereniging Nederland)
Dr. Leni, Beukema. (Hanzehogeschool Groningen)
Dr. Renier, van Gelooven. (stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven)
Drs. Karlien, Haak. (James Loopbaan)
Dr. Shirley, Oomens. (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
Prof. dr. Judith, Semeijn. (Open Universiteit)

Met dank aan

Ton Guiking voor de tekstredactie.
Bas Evers (basinbeeld.nl) voor de vormgeving.

Citeren als

Ballafkih, A.H. (red.), Post, J., van Genabeek, J. & Sanders, J.
(2022.) *Vrij reizen over de arbeidsmarkt: een onderzoek naar het skillspaspoort*.
Amsterdam: Centre for Economic Transformation | Hogeschool van Amsterdam.

Samenvatting



Het idee van een skillspaspoort staat momenteel volop in de belangstelling. In analogie met een 'gewoon' paspoort is het skillspaspoort een persoonlijk document met gegevens over iemands actuele set van skills (competenties) op basis van een hoeveelheid uniforme en gevalideerde informatie. Werkgevers kunnen de informatie uit het skillspaspoort gebruiken om het potentieel van werknemers in te schatten en werknemers kunnen diezelfde informatie gebruiken om zich te profileren in de arbeidsmarkt of om zich gericht verder te ontwikkelen. Naast de 'standaard' informatie over de actuele skills die mensen vanuit werkervaring en behaalde diploma's kunnen aantonen, zou een skillspaspoort een meer actuele en volledige weergave kunnen zijn van wat iemand op enig moment allemaal kan (kennis en vaardigheden), wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag en inzet) en wat iemand wil (drijfveren en loopbaan perceptie). Informatie over deze aspecten, op een eenduidige manier vertaald, geclassificeerd, gevalideerd en weergegeven, staat idealiter allemaal in één skillspaspoort. Het document zou daarmee de potentie hebben om mobiliteit te faciliteren en de werelden van onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen, door een actueler en vollediger beeld te geven van iemands skills. Dit zou in de hoogdynamische arbeidsmarkt van de 21ste eeuw mogelijk tot meer, betere en snellere matches leiden.

Rondom het skillspaspoort bestaan momenteel nog zeer veel verschillende beelden. Er worden daarbij veel vermeende voor- en nadelen – waarvoor nauwelijks empirisch bewijs is – aan een skillspaspoort gekoppeld. Daardoor ontstaat een groeiende spraakverwarring rond het fenomeen skillspaspoort en weten we nog altijd niet goed wat het nu precies inhoudt, wat het aan informatie moet bevatten, wat er nieuw aan is ten opzichte van bijvoorbeeld e-portfolio's of cv's en wat de randvoorwaarden zijn voor succesvolle implementatie en borging in het onderwijs en het arbeidsmarktverkeer. Gebrek aan goede standaarden op basis van empirisch bewijs hindert een gerichte discussie over skills, skillspaspoorten en de gewenste transitie naar een meer op skills gebaseerde (onderwijs- en) arbeidsmarkt (OECD, 2019; SER, 2021; WEF, 2019).

In dit rapport doen we verslag van een uitgebreide empirische studie waarin we het skillspaspoort en de (on)mogelijkheden ervan nader verkennen. Het beschrijft eerst een uitgebreid literatuur- en praktijkonderzoek naar nationale en internationale initiatieven om het concept van het skillspaspoort nader te duiden en af te bakenen. We introduceren op basis van dit deel van het onderzoek ook een 'ideaaltypisch' skillspaspoort en komen daarbij tot een eerste

definitie ervan. Daarna beschrijven we uitgebreid kwalitatief en kwantitatief verkennend onderzoek onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts naar de wenselijkheid en kansrijkheid van een skillspaspoort vanuit verschillende perspectieven, en naar de randvoorwaarden voor een succesvolle introductie ervan.

Een skillspaspoort: literatuur en praktijk

De literatuur over het skillspaspoort en daarmee vergelijkbare concepten, zoals een onderwijsportfolio, een loopbaanportfolio of skills-audits, laat net als de onderzochte initiatieven op dit gebied, zien dat het skillspaspoort als zodanig een interessante aanvulling kan zijn op diploma's en dat het de allocatiefunctie van diploma's aanmerkelijk zou kunnen versterken. Uit de literatuur en onderzoeken blijkt echter wel dat er uiteenlopende verwachtingen over de allocatie- en matchingsfunctie van een skillspaspoort zijn. Maar tegelijk tekenen zich wel een aantal generieke en belangrijke basisprincipes en randvoorwaarden af die om aandacht vragen bij de ontwikkeling en implementatie van een skillspaspoort. Zo blijkt:

6 |

- 1) **De validatie en certificering van skills is complex en daarmee uitzonderlijk.** Dit aspect verdient daarom volgens zowel werknemers en werkgevers als onderwijsexperts meer aandacht. Voor werkgevers is validatie cruciaal en randvoorwaardelijk. Zonder validatie van skills zien zij niet direct een meerwaarde in een skillspaspoort. Er is dan weliswaar een persoonlijk en een arbeidseffect te verwachten van het paspoort, maar het 'civiele' effect ervan zou laag blijven. Zo leren ook de ervaringen met EVC.
- 2) **De validatiestandaarden en -normen voor matching zijn niet uniform.** Werkgevers gebruiken verschillende standaarden, normen en manieren om werknemers te matchen aan functies. Zij willen die het liefst ook behouden, maar tegelijk is er behoefte aan meer universele standaarden en uniformiteit. Je zou kunnen stellen dat er sprake is van een uniformiteits- en pluriformiteitsparadox. Nastreven van uniformiteit en standaarden zorgt voor meer eigensoortige vormen van validatie per sector, beroepsgroep of functie. Het ontbreken van die standaarden maakt het voor werkgevers echter erg lastig om beschikbare functies en de daarbij behorende functieomschrijvingen zo aan te passen dat het beschikbare skillsaanbod daar snel en eenvoudig op gematcht kan worden. Werkgevers en het onderwijs staan voor een belangrijke uitdaging in het standaardiseren en valideren van skills ten behoeve van Leven Lang Ontwikkelen.

- 3) **Een stevige prikkel voor het continu bijhouden van het skillspaspoort is noodzakelijk.** Het continu updaten van een skillspaspoort vormt een belangrijk aandachtspunt in de doorontwikkeling ervan. Werkgevers hebben twijfels over de mate waarin werknemers de verantwoordelijkheid kunnen nemen voor het up-to-date houden van hun skillspaspoort. Het bijhouden vraagt om aanmoediging. Het skillspaspoort als instrument is onvoldoende om deelnemers te activeren om bijvoorbeeld hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren.
- 4) **Het organiseren van (loopbaan)begeleiding en inbedding in HR is erg belangrijk.** Werknemers, werkgevers en onderwijsexperts hebben twijfels over het skillspaspoort als loopbaaninstrument, omdat het vraagt om begeleiding bij het invullen, het interpreteren en het ondernemen van acties. Voor werknemers en werkgevers is het belangrijk dat de begeleiding een onafhankelijk en deskundig karakter heeft en ingebed is in organisatiebeleid. Inbedding heeft als voorwaarden dat het skillspaspoort geen overdaad aan informatie bevat, geen extra kosten met zich meebrengt voor de organisatie en geen ingewikkelde institutionele verankering kent.
- 5) **De overdraagbaarheid ('portabiliteit') van data is van grote meerwaarde.** Er zijn tal van initiatieven in ontwikkeling, niet alle hebben eenzelfde belang, uitgangspunt en/of doelstelling. Ook de portabiliteit van de skillspaspoorten is nog niet optimaal. Bij gebrek aan regie op portabiliteit in de ontwikkeling van de initiatieven is het aannemelijk dat de initiatieven zich in verschillende richtingen ontwikkelen. Voor een 'meereizend' skillspaspoort is dataportabiliteit belangrijk.
- 6) **Helderheid over eigenaarschap, privacy en veiligheidsaspecten is essentieel.** Eigenaarschap en privacy zijn belangrijke randvoorwaarden. Het zijn aspecten die om antwoorden vragen in de doorontwikkelingsfase van het skillspaspoort. Werknemers vinden het belangrijk dat zij zelf kunnen bepalen met wie zij (onderdelen van het) skillspaspoort al dan niet delen of bespreken. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat ze door het krijgen van toegang tot het paspoort de beoogde meerwaarde van het paspoort kunnen realiseren. Deze tegenstelling vraagt om een discussie rond eigenaarschap en privacy. Helderheid in deze aspecten is nodig om de acceptatiegraad onder werknemers te vergroten.

Werkgevers

Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt dat 59% een skillspaspoort een goed idee vindt. Dit geldt vooral voor de middelgrote bedrijven. Werkgevers hebben

hoge verwachtingen van het skillspaspoort. Uniformiteit, validiteit en betrouwbaarheid zijn voor hen daarbij belangrijke voorwaarden. Over de mate waarin een skillspaspoort daaraan moet voldoen zijn de meningen van werkgevers verdeeld. Zij verwachten wel een hogere standaard dan die huidige instrumenten bieden.

Voor werkgevers kan het skillspaspoort bijdragen aan het verkrijgen van inzicht in de skills van nieuw, zittend of boventallig personeel. De behoeften van werkgevers zijn vooral gericht op de instroom. Zo'n 60% geeft aan dat een skillspaspoort waarde voor hen heeft als zij sneller en efficiënter nieuw personeel kunnen werven en selecteren.

Het enthousiasme over het skillspaspoort onder werkgevers is afhankelijk van de arbeidsmarktproblemen die zij ervaren en de visie die zij daarop hebben. Zo hebben werkgevers met voldoende gekwalificeerd personeel minder behoefte aan een skillspaspoort. De bruikbaarheid ervan beoordelen zij in de context van arbeidsmarktgerelateerde uitdagingen die zij ondervinden. De meeste werkgevers zijn wel enthousiast over de mogelijkheden van een skillspaspoort als tool dat de problemen verzacht.

Werkgevers hebben niet altijd in beeld welke skills hun organisatie nodig heeft. Zij denken dat het skillspaspoort een bijdrage kan leveren aan het inzichtelijk maken van de skillsbehoeften. Zij hebben wel twijfels over de mate waarin het paspoort kan bijdragen aan de interne en externe mobiliteit. Werkgevers hebben met het skillspaspoort selectieve proactieve mobiliteit voor ogen: zij zien liever niet dat door inzichten uit het skillspaspoort hun goede werknemers vertrekken of andere werkgevers ze benadert.

Het skillspaspoort veronderstelt een bepaalde maakbaarheid en rationaliteit in zowel de in-, door- en uitstroom van personeel. Werkgevers geven aan dat zij in-, door- en uitstroomgesprekken belangrijk vinden, omdat een gestandaardiseerd beeld van een werknemer uit het skillspaspoort voor een onnatuurlijk beeld kan zorgen. De informatie in het skillspaspoort willen zij gebruiken als leidraad tijdens dergelijke gesprekken. De behoefte aan gesprekken en het selectieve gebruik van informatie door werkgevers maken het aannemelijk dat de informatieasymmetrie tussen werkgevers en de werknemers voor een groot deel zal blijven bestaan.

Over de financiering van het skillspaspoort zijn de meningen van werkgevers verdeeld. Ze geven aan alleen financieel verantwoordelijk te kunnen zijn voor de eigen werknemers. Helderheid over de directe en indirecte kosten op de korte en lange termijn is voor hen een voorwaarde.

Werknemers

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat werknemers en zzp'ers een skillspaspoort minder vaak een goed idee vinden dan werkgevers. Iets meer dan de helft van de werknemers en iets minder dan de helft van de zzp'ers vindt het een goed idee. Hoogopgeleide werknemers zijn iets minder positief over het skillspaspoort dan lageropgeleide werknemers.

Sommige werknemers en zzp'ers maken al gebruik van andere instrumenten/ methoden om inzicht te verkrijgen in hun skills. Hoewel de werknemers enthousiast zijn en voordelen zien in het skillspaspoort, hebben zij wel bedenkingen over de realiseerbaarheid en over de gevolgen die kunnen voortvloeien uit het gebruik ervan. Door de twijfels die zij hebben over het effect van een skillspaspoort op de allocatie- en matchingsfunctie, leggen de meeste werknemers de kosten voor beheer en onderhoud voornamelijk neer bij de overheid.

| 9

Werknemers willen het skillspaspoort niet met alle werkgevers delen. Het document altijd beschikbaar stellen betekent dat zij informatie overleggen die werkgevers negatief kunnen interpreteren, met het mogelijke gevolg dat zij minder snel geneigd zullen zijn te investeren in de ontwikkeling van werknemers van wie de gegevens steeds in te zien zijn. Werknemers willen hun skillspaspoort alleen beschikbaar stellen als zij actief op zoek zijn naar werk.

Werknemers hebben veel zorgen over hun privacy, controle over informatie en beeldvorming. Hierover hanteren zij soms wat tegenstrijdige argumenten. Controle over het skillspaspoort en de informatie erin zijn voor hen het belangrijkste.

De mate waarin bepaalde werknemers randvoorwaarden belangrijk vinden hangt af van verschillende condities, zoals het ontwerp van het skillspaspoort, het beleid van werkgevers en instituties (zoals regels en wetgeving vanuit de overheid en semioverheid) rondom het skillspaspoort. Acceptatie van het skillspaspoort door werkgevers is voor werknemers randvoorwaardelijk.

Onderwijs

De onderwijsexperts die we in het onderzoek bevroegd hebben, zijn vrijwel unaniem van oordeel dat het skillspaspoort een wenselijke aanvulling is op diploma's. De meerderheid acht een skillspaspoort bovendien ook 'kansrijk'. Vooral als het meer 'transversaal' is dan een diploma en als de skills in het skillspaspoort ook erkend worden. Een antwoord op de vraag hoe realistisch de introductie van een skillspaspoort daadwerkelijk is en welk (onderwijs) probleem het dan precies zal gaan oplossen, is voor onderwijsexperts echter wel randvoorwaardelijk voor een succesvolle implementatie in het onderwijs.

De geïnterviewde experts wijzen daarbij vrijwel allemaal ook op het belang van een breed draagvlak in dat onderwijs. Of dat draagvlak er komt, hangt volgens hen samen met de mate van borging van het eigenaarschap, de privacy, en de veiligheid en verantwoordelijkheid van de data in het skillspaspoort. Het verkrijgen en behouden van draagvlak vraagt volgens de onderwijsexperts ook om randvoorwaardelijke versterking van het vertrouwen tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijs en beroepspraktijk.

Enkele onderwijsexperts wijzen op mogelijke ongewenste neveneffecten van de introductie van skillspaspoorten naast diploma's. Kinderen van ouders met een hoge sociaaleconomische status (SES) zouden bijvoorbeeld ruimere mogelijkheden hebben om te investeren in hun skills. Dit zou de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt mogelijk vergroten. Volgens alle onderwijsexperts heeft het skillspaspoort overigens wel een meerwaarde voor ongediplomeerden, het kan hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren. De invloed van skillspaspoorten op de kansen(on)gelijkheid zou in elk geval onderwerp van studie moeten zijn, zodat gewenste en ongewenste effecten kunnen worden gemonitord.

Een skillspaspoort vraagt, aldus de experts, om een andere onderwijsstructuur, andere curricula en een andere onderwijsfinanciering. Zij verwachten vooral verdere flexibilisering en ruimere mogelijkheden voor maatwerk in het onderwijs, waardoor ruimte ontstaat voor meer gepersonaliseerd leren. Dit vraagt om verfijning van de bestaande curricula. De keerzijde hiervan is dat de meerwaarde van een vast curriculum en van het collectief leren hiermee verloren zou kunnen gaan. De introductie van een skillspaspoort kan op de langere termijn ook de waarde van het diploma gaan aantasten omdat het skillspaspoort meer nuance biedt. Op korte termijn verwachten de onderwijsexperts echter geen verandering in de waarde van het diploma. Een goed doordachte, geleidelijke

en goed gemonitorde introductie (experimentele aanpak) van het skillspaspoort naast diploma's in het onderwijs zijn belangrijke randvoorwaarden voor succes, zo stellen zij.

Duidelijkheid over de financiering en bekostiging (van experimenten, invoering en structurele kosten) zijn volgens de onderwijsexperts ook randvoorwaarden die vragen om meer helderheid in het doel en de rol van het skillspaspoort, zeker als het onderwijs een rol heeft in het verstrekken en gebruiken ervan.

Concluderend

Op basis van literatuur, praktijkvoorbeelden en onderzoek onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts, komen we tot de volgende ideaaltypische definitie van een skillspaspoort:

Een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaanperceptie). Waarin zowel opleiding (diploma's, certificaten en andere vormen van formeel leren) als levens- en werkervaring (informeel en non-formeel leren) is weergegeven en vertaald in skills, en een actueel en volledig inzicht wordt gegeven in het huidige potentieel dat werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen kunnen gebruiken voor in- (werving en selectie), door- (ontwikkeling) en uitstroomprocessen (arbeidsmarktoriëntatie) in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen.

| 11

Grootschalig gebruik van zo'n ideaaltypisch skillspaspoort in het onderwijs- en arbeidsmarktverkeer is volgens de meerderheid van zowel de onderwijsexperts als de werkgevers en werknemers weliswaar wenselijk en ook kansrijk, maar ook een nog wat vage stip op de verre horizon. Voor succesvolle en duurzame implementatie van een skillspaspoort zoals hier gedefinieerd, zijn nog veel antwoorden nodig op evenzoveel vragen. Om op de korte termijn een skillspaspoort te realiseren, volstaat een meer praktische definitie: *een uniform overzicht van iemands kennis en vaardigheden*. Het nastreven van een paspoort dat voldoet aan deze praktische definitie is een van de eerste stappen richting een uitgerijpt skillspaspoort.

Werkgevers, werknemers en onderwijsexperts zijn enthousiast over de mogelijkheden die een skillspaspoort uiteindelijk kan bieden. Ze verwachten dat het een significante bijdrage zou kunnen leveren aan de verbetering van onder-

wijs- en arbeidsmarkttransities. De wensbeelden bij een skillspaspoort en de voorwaarden waaraan het zou moeten voldoen, verschillen onder de stakeholders. Zo kennen zij aan het skillspaspoort bijvoorbeeld verschillende doelstellingen toe, gericht op de in-, door- en uitstroom. Die doelstellingen zijn niet altijd tegenstrijdig maar laten wel verschillende belangen zien. Werkgevers zien vooral een toepassing van het skillspaspoort in het werven van nieuw personeel, werknemers zien meerwaarde in het inzichtelijk hebben en kunnen maken van hun skills, en onderwijsexperts zien vooral meerwaarde in het bijhouden van ontwikkeling tijdens de school- en beroepsloopbaan.

Waar alle betrokkenen het ook over eens zijn, is de behoefte aan een zo objectief mogelijke vaststelling en validering van skills. De actoren doen daar dan wel verschillende suggesties voor, die mede zijn ingegeven door onderling vertrouwen, of het gebrek daaraan. Een deel van de suggesties voor succesvolle implementatie van skillspaspoorten in onderwijs- en arbeidsmarktregimes is daarbij gericht op het skillspaspoort zelf, een ander deel betreft de institutionele randvoorwaarden. Zo zijn voor alle respondenten uit het onderzoek technische en sociale veiligheid, eigendom, en borging van de privacy belangrijke randvoorwaarden. Onduidelijkheid over dat eigenaarschap, het beheer en de financiering van het skillspaspoort zorgt bij vrijwel alle betrokkenen voor twijfel over de ontwikkeling en realiseerbaarheid. In dat bijhouden, beheren en financieren van skillspaspoorten zien zowel de vertegenwoordigers van het onderwijs, als werkgevers en werknemers een rol voor zichzelf én een rol voor de overheid. Een gedeeld eigenaarschap is daarom het meest voor de hand liggend, maar een dergelijke constructie roept wel de vraag op hoe haalbaar dat in de praktijk is.

Werknemers, werkgevers en onderwijsexperts die ervaring hebben met het skillspaspoort vinden het doorgaans een goed idee. Temeer daar het skillspaspoort aansluit bij nationale en Europese skillsagenda's en past bij de sterke behoefte aan instrumenten voor een Leven Lang Ontwikkelen.

Actoren die het skillspaspoort een goed concept vinden of belang hebben bij het skillspaspoort zorgen op dit moment voor een snelle ontwikkeling ervan. Dit is enerzijds positief voor de doorontwikkeling en acceptatie van het skillspaspoort als instrument, maar het kan ook zorgelijk zijn, omdat door de snelle ontwikkeling bij belanghebbenden in de markt sterke verkokering op de loer ligt. Een ontwikkeling in een brede context met ruimte voor kritische geluiden is belang-

rijk. Het te snel ontwikkelen en implementeren kan zorgen voor misstappen die uiteindelijk het vertrouwen in het skillspaspoort schaden. Aandacht voor de geschetste randvoorwaarden en de positieve en kritische kanttekeningen van werkgevers, werknemers en de onderwijsexperts in dit rapport is nodig.

De soms wat paradoxale wensen, verwachtingen en randvoorwaarden van de diverse partijen impliceren dat het skillspaspoort niet alleen meer bekendheid, maar vooral ook meer rijpingstijd nodig heeft. Gecontroleerde experimenten bij diverse doelgroepen zijn nodig voor een zinvolle doorontwikkeling. Ook de meer fundamentele vragen zoals hoe een skillspaspoort zich verhoudt tot de variatie en dynamiek in het onderwijs en de arbeidsmarkt, en of een uniforme gemeenschappelijke skillstaal een adequate oplossing is voor maatwerk in het onderwijs en de arbeidsmarkt verdienen aandacht. Het zijn interessante vragen waar we helaas nu nog geen antwoorden op hebben. Omdat een integrale visie op de arbeidsmarkt en het onderwijs van de toekomst ontbreekt, zijn sommige vragen ook niet goed te beantwoorden.

Een visie op het skillspaspoort die past binnen zo'n integrale visie kan zorgen voor een duidelijk doel en een ontwikkelroute daarheen. In het polderlandschap vraagt dit om een collectief ontwikkelproces met volledige betrokkenheid en verantwoordelijkheid van alle actoren. Ruimte voor leren van onjuiste beslissingen en het plaatsen van of reflecteren op kritische kanttekeningen zijn belangrijke elementen in het ontwikkelproces. Op basis van een collectieve visie komen tot een ontwikkelroute, met daarin experimenten die nationaal gecoördineerd worden, is de eerste stap om te komen tot een skillspaspoort dat als onderwijs- en arbeidsmarktinstrument kan dienen dat vrij(er) reizen over de arbeidsmarkt faciliteert.

Inhoudsopgave



Samenvatting	4
Hoofdstuk 1: Inleiding	20
Hoofdstuk 2: Een verkenning	24
2.1. Van onderwijs- en loopbaanportfolio's naar skillspaspoort	25
2.2. Het skillspaspoort: een definitie	27
2.3. Transitie en skillspaspoort	28
2.4. Mismatches en de rol van het skillspaspoort	30
2.5. Standaardisatie: uniform gevalideerd	31
2.6. Doelstellingen van het skillspaspoort	33
2.7. Skills: meetbaarheid	34
2.8. Skills-audits: identificeren van skills in een populatie	37
2.9. Validatie	41
2.10. Voorwaarden voor een skillspaspoort	42
Hoofdstuk 3: Een verkenning en vergelijking	44
3.1. Inleiding	45
3.2. Methode	46
3.3. Analyse skillspaspoorten	47
3.3.1. Ontwerpsessies voor het skillspaspoort	48
3.4. Analyse bestaande initiatieven voor een skillspaspoort	50
3.4.1. Internationale voorbeeldpaspoorten	51
3.4.2. Nederlandse voorbeeldpaspoorten	58
3.5. Uitkomsten ontwerpsessies	67
3.5.1. Ontwerpsessie met vertegenwoordigers VNO-NCW	68
3.5.2. Ontwerpsessie met vertegenwoordigers	69
3.6. Ervaringen met EVC	72
3.7. Conclusies	76
Hoofdstuk 4:	
Vragenlijstonderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers	78
4.1. Inleiding	79
4.2. Methode	80
4.3. De werkgevers	81
4.3.1. Uitdagingen	81
4.3.2. Wanneer heeft een skillspaspoort de meeste waarde?	84
4.3.3. Voorwaarden skillspaspoort	86

4.3.4. Voorwaarden erkenning informatie	88
4.3.5. Privacy en eigenaarschap	89
4.3.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid	90
4.3.7. Gebruikte manieren om inzicht te krijgen in skills	92
4.3.8. Algehele mening over het skillspaspoort	95
4.4. Werknemers en zzp'ers	96
4.4.1. Uitdagingen	96
4.4.2. Gebruikte manieren om inzicht te geven in skills	100
4.4.3. Inhoud en gebruik skillspaspoort	102
4.4.4. Voorwaarden skillspaspoort	104
4.4.5. Privacy en eigenaarschap	105
4.4.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid	107
4.4.7. Algehele mening over het skillspaspoort	109
4.5. Conclusie	111
4.5.1. Werkgevers	112
4.5.2. Werknemers en zzp'ers	112
4.5.3. Voorwaarden	113

Hoofdstuk 5: In gesprek met werkgevers en werknemers 114

5.1. Inleiding	115
5.2. Methode	115
5.3. In gesprek met werkgevers	118
5.3.1. Ontwikkelingen en uitdagingen	118
5.3.2. Een definitie van het skillspaspoort	122
5.3.3. Eigen beeld en definitie	122
5.3.4. Reflectie op de definitie	124
5.3.5. Het doel	126
5.3.6. Inhoud en gebruik	128
5.3.7. Randvoorwaarden	131
5.3.8. Privacy, eigenaarschap en beheer	132
5.3.9. Financiering	136
5.4. Conclusie en discussie werkgevers	138
5.5. In gesprek met werknemers	141
5.5.1. Ontwikkelingen en uitdagingen	141
5.5.2. Een definitie van het skillspaspoort	144
5.5.3. Het doel	147
5.5.4. Inhoud en gebruik	150
5.5.5. Randvoorwaarden	152

5.5.6. Privacy, eigenaarschap en beheer	154
5.5.7. Eigenaarschap	155
5.5.8. Privacy	157
5.5.9. Kosten	158
5.6. Conclusie en discussie werknemers	159

Hoofdstuk 6: Onderwijsexperts aan het woord 162

6.1. Inleiding	163
6.2. Methode	163
6.3. Resultaten: de wenselijkheid en kansrijkheid van skillspaspoorten	167
6.3.1. Kanttekeningen	169
6.3.2. Skillspaspoorten en de structuur van het onderwijs	171
6.3.3. Skillspaspoorten en de waarde van diploma's	173
6.3.4. Skillspaspoorten en het onderwijscurriculum	174
6.3.5. Skillspaspoorten en kansen(on)gelijkheid	176
6.3.6. Skillspaspoorten en de financiering van het onderwijs	177
6.4. Conclusie	179

Hoofdstuk 7:

Slotbeschouwing: voorwaarden, succesfactoren en uitdagingen 182

7.1. Het skillspaspoort: een definitie en ideaalbeeld	183
7.2. Uitdagingen	184
7.3. Behoeft en haalbaarheid skillspaspoort onder werkgevers	190
7.4. Behoeft en haalbaarheid skillspaspoort onder werknemers	193
7.5. Behoeft en haalbaarheid skillspaspoort in het onderwijs	196
7.6. Concluderend	200
7.7. Enkele tekortkomingen van het onderzoek	203

Hoofdstuk 8: Essays over het skillspaspoort 206

8.1. Inleiding	207
8.2. Een skillspaspoort vergroot de kansenongelijkheid	208
8.2.1. Volledige transparantie: utopie of dystopie?	208
8.2.2. Versterkt het skillspaspoort de meritocratie?	210
8.2.3. Hoe erfelijk zijn soft skills?	212
8.2.4. Het mattheuseffect van beroeps-skills	214
8.2.5. Conclusie	216
8.2.6. Literatuur	216

8.3.	Waarom ik meer ben dan mijn paspoort vertelt	217
8.3.1.	Inleiding	217
8.3.2.	De rijkheid van de werkelijkheid en de reductie van data	218
8.3.3.	De kwestie van privacy	220
8.3.4.	Combineren van bronnen	221
8.3.5.	Conclusies	222
8.3.6.	Literatuur	222
8.4.	Het skillspaspoort door de huidige en toekomstige arbeidsrechtelijke bril	223
8.4.1.	Inleiding. De waterstaat van een skillspaspoort	223
8.4.2.	Skillspaspoort voor-, tijdens-, en na de overeenkomst in het huidige arbeidsrecht	225
8.4.3.	Naar... updaten en upgraden als nieuwe ontslagtoets?	226
8.4.4.	Twee grote uitdagingen	228
8.4.5.	Geïntegreerde aanpak via WerkHubs een oplossing?	228
8.4.6.	Conclusie	229
8.4.7.	Literatuur	230
8.5.	Het skillspaspoort: incidentele matching versus doorlopende ontwikkeling	231
8.5.1.	Een loopbaanperspectief	231
8.5.2.	Onderbouwing	234
8.5.3.	(Bege)leiding bij de inbedding van het skillspaspoort	237
8.5.4.	Conclusie	238
8.5.5.	Literatuur	240
8.6.	Het meritocratische gehalte van een skillspaspoort	241
8.6.1.	Inleiding	241
8.6.2.	Selecteren werkgevers wel op kennis en vaardigheden?	241
8.6.3.	Skillspaspoort en gelijke kansen	242
8.6.4.	Conclusie	244

Hoofdstuk 9: Hoe nu verder?	246
9.1. Input voor het ontwikkelingsdebat	247
9.2. Concreet verder	251
Literatuur	254
Personalia	258
Bijlagen	262
Bijlage 1: Methodologische verantwoording vragenlijstonderzoek Skillspaspoort (hoofdstuk 4)	263
1.1. Populatie en steekproefkader	263
1.2. Veldwerk	264
1.3. Functies respondenten werkgeverssteekproef	264
1.4. Respons	264
1.5. Non-responsanalyse	265
Bijlage 2: Kwalitatief instrument werkgevers en werknemers (hoofdstuk 5)	274
Bijlage 3: Interviewprotocol onderwijsexperts (hoofdstuk 6)	278
Bijlage 4: Toelichting bij interview	284

Hoofdstuk 1

Inleiding



Het idee van een skillspaspoort staat momenteel volop in de belangstelling. Niet alleen in Nederland, waar de SER er een recente publicatie aan wijdde (SER, 2021), maar ook internationaal, zoals blijkt uit publicaties van World Economic Forum (WEF, 2019) en uit initiatieven van de Europese Unie (Europass). De verwachting is dat het skillspaspoort een aantal nadelen van het huidige matchingssysteem op de arbeidsmarkt ongedaan kan maken, zoals de onderbenutting van aanwezige kennis en vaardigheden, met name bij laag- en middelbaar opgeleiden (Van den Berg et al., 2018).

In analogie met een traditioneel paspoort geeft een skillspaspoort informatie over de eigenaar ervan. Maar waar een 'gewoon' paspoort iemands identiteit weergeeft op basis van vaststaande kenmerken, waarop de betrokkene niet of nauwelijks invloed heeft, is het skillspaspoort een persoonlijk document met gegevens over iemands actuele set van competenties (skills), aangetoond aan de hand van diploma's, werk- en levenservaring. Een skillspaspoort kan diverse voordelen bieden. Een document met actuele en volledige informatie over de eigen set van competenties zou studenten, werkzoekenden, werknemers en zzp'ers gemakkelijker laten 'reizen over de arbeidsmarkt'. Het zou gebruikers bovendien in staat stellen hun competenties continu bij te houden (een Leven Lang Ontwikkelen) en om beter passende opleidingen en werk te vinden. Het skillspaspoort zou ook de potentie hebben om (inter)sectorale mobiliteit te faciliteren en de werelden van onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Tot slot zou het kunnen bijdragen aan een nieuw allocatiemechanisme voor de hoogdynamische arbeidsmarkt van de 21ste eeuw, met minder kansenongelijkheid in het onderwijs en de arbeidsmarkt (WEF, 2019). De Grip (2018) stelde eerder al dat vooral kwetsbare groepen zoals 55 tot 66-jarigen, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk dienstverband, veel baat kunnen hebben bij een skillspaspoort.

Vanwege de vele vermeende voordelen experimenteren sectororganisaties, regionale samenwerkingsverbanden en particuliere aanbieders van onderwijs- en arbeidsmarktinstrumenten in verschillende samenstellingen met verschillende concepten van een skillspaspoort. Mede daardoor zijn er in korte tijd vele soorten regionale, sectorale en nationale 'skillspaspoorten' ontwikkeld.

De genoemde vermeende voordelen van een skillspaspoort zijn echter nog nauwelijks empirisch aangetoond. Er is nog maar weinig inzicht in de ervaringen die er zowel nationaal als internationaal mee zijn opgedaan. Het is niet

duidelijk wat een skillspaspoort nu eigenlijk inhoudt of zou moeten inhouden en welke elementen erin zinvol zouden zijn. Er is, met andere woorden, geen eenduidige definitie voor en er bestaat geen eenduidig beeld van. Daarnaast is het niet duidelijk onder welke randvoorwaarden werkgevers, werknemers en het onderwijs bereid zijn om het skillspaspoort te accepteren. Door dit gebrek aan inzichten is het niet duidelijk in hoeverre het skillspaspoort effectief en realiseerbaar is.

In 2020 is een verkennend onderzoek gestart om meer empirisch bewijs te verzamelen over het skillspaspoort. Met dit onderzoek is getracht orde te scheppen in de discussie rondom de randvoorwaarden voor zo'n document. Twee vragen zijn leidend geweest voor dit onderzoek:

Waar hebben we het eigenlijk over als we over een skillspaspoort spreken? Onder welke randvoorwaarden kan zo'n skillspaspoort succesvol worden geïmplementeerd?

Met dit rapport beogen wij de geconstateerde kennislacune over de effectiviteit en realiseerbaarheid van het skillspaspoort in enige mate op te vullen. Dit doen wij door het concept van een skillspaspoort nader te definiëren en de randvoorwaarden te beschrijven waaraan het zou moeten voldoen om bij te dragen aan intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van werknemers en zzp'ers. Het ontwikkelen en implementeren van een skillspaspoort vormt een complexe opgave, die alleen kans van slagen heeft als werkgevers, werknemers, zzp'ers en onderwijs het skillspaspoort erkennen: de civiele waarde. Het rapport beoogt empirische informatie aan te dragen ten behoeve van bestaande maatschappelijke discussies over het skillsdenken op de arbeidsmarkt, het vastleggen en certificeren van skills, het matchen op basis van skills en de allocatie van menselijk kapitaal op de arbeidsmarkt.

De kennis die wij in dit rapport presenteren is gebaseerd op een breed scala aan onderzoeksactiviteiten. In de eerste plaats hebben we literatuuronderzoek verricht naar bestaande nationale en internationale initiatieven, gericht op het ontwikkelen van een skillspaspoort (deelrapport I = hoofdstuk 3). Doel ervan was na te gaan welke lessen er te trekken zijn uit bestaande nationale en internationale initiatieven wat betreft de invoering van een skillspaspoort. Vervolgens hebben we onderzoek verricht onder werkgevers, werknemers en zzp'ers aan de hand van de onderzoeksvraag: onder welke voorwaarden zijn

werkgevers en werkenden bereid gebruik te maken van het skillspaspoort? De beantwoording van deze vraag baseren wij op een vragenlijstonderzoek onder een representatieve groep werkgevers, werknemers en zzp'ers (deelrapport II = hoofdstuk 4) en op informatie uit diepte-interviews met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers (deelrapport III = hoofdstuk 5). Tot slot hebben we onderzocht wat de gevolgen van het skillspaspoort zijn voor het onderwijs: de opleidingsinstituten, de bestaande curricula en de opleidingsstructuur van het (beroeps)onderwijs (toelating, curriculum) (deelrapport IV = hoofdstuk 6). Hiervoor hebben we onderwijsprofessionals geïnterviewd en een online dialoog georganiseerd met onderwijsexperts uit binnen- en buitenland.

Om de discussie over het skillspaspoort te verbreden en te verrijken zijn vijf wetenschappers uit verschillende vakgebieden uitgenodigd om in een essay te reflecteren op de bevindingen van dit rapport en het idee van het skillspaspoort. Deze essays zijn integraal opgenomen in dit rapport.

Hoofdstuk 2

Een verkenning



Het skillspaspoort is een innovatief idee. Er zijn nog maar zeer weinig wetenschappelijke studies verricht naar de concepten en mechanismen achter het idee van een skillspaspoort. In dit hoofdstuk willen wij vanuit een verkennend perspectief in deze lacune voorzien. We onderzoeken daarbij theoretische inzichten en empirisch bewijs, maar ook aannames, hypothesen, overtuigingen en opvattingen. We baseren ons daarbij primair op de wetenschappelijke en vakliteratuur over skills, skillspaspoorten en daarmee vergelijkbare concepten, zoals e-portfolio's. De resultaten van deze verkenning gebruiken we als raamwerk voor dit rapport waarin we enerzijds het idee van een skillspaspoort nader duiden en anderzijds uitgebreid ingaan op de randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie ervan in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

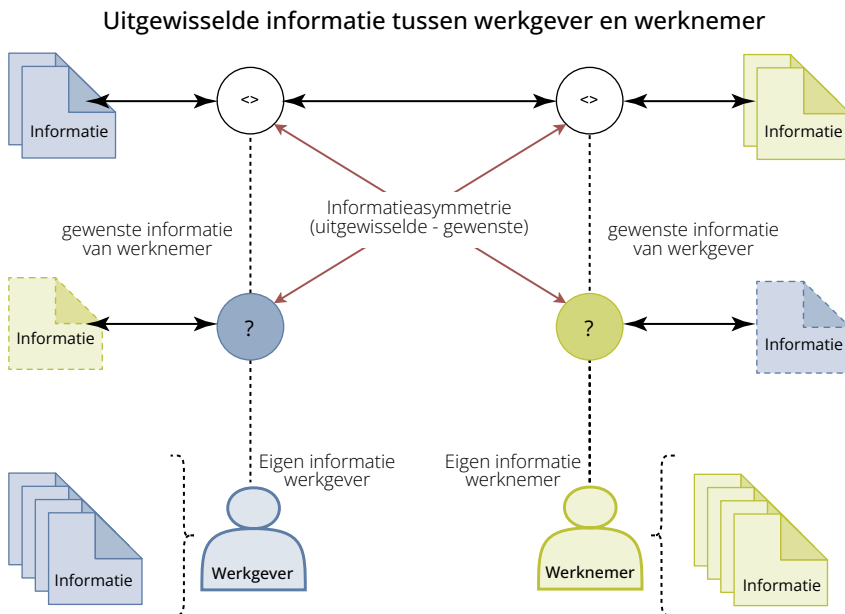
2.1. Van onderwijs- en loopbaanportfolio's naar skillspaspoort

Het skillspaspoort heeft overeenkomende kenmerken met het portfolio. Het woord portfolio stamt van *portafogli*, dat vrij vertaald 'draagbare houder voor losse papieren of afdrukken' betekent. Een portfolio is het best te illustreren als een verzameling elementen voor presentatie en beoordeling.

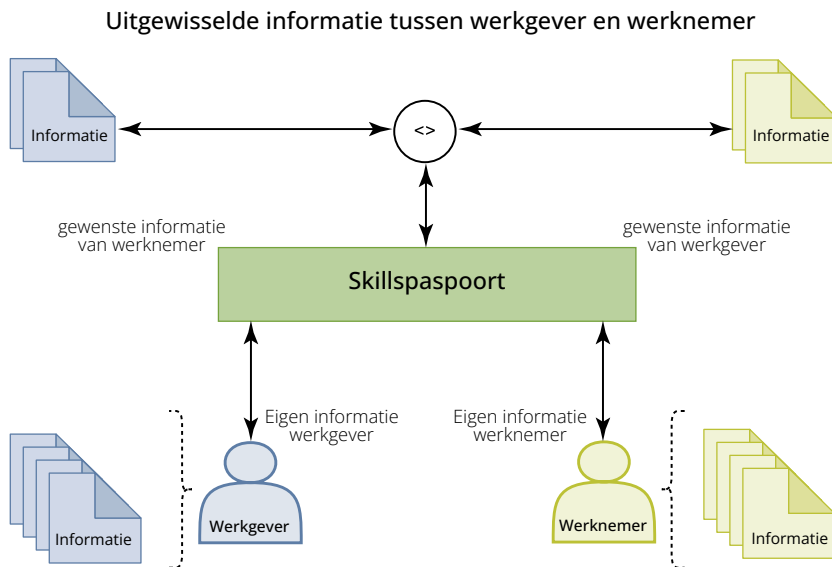
Waar het gebruik van portfolio's voorheen voornamelijk beperkt bleef tot creatieve beroepen om 'werk' te laten zien, is het concept sinds de jaren '70 in verschillende beroepen en contexten toegepast, zo ook in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Portfolio's gericht op competenties hebben hun oorsprong in de onderwijscontext, waar ze primair bedoeld zijn als een dossier voor competentie-ontwikkeling (Knapper, 1995). Ze zijn dan te definiëren als 'een doelgerichte verzameling van werk van studenten dat de inspanningen, vooruitgang en prestaties van de student op een of meer gebieden laat zien' (Paulson et al., 1991, p. 60). Sinds de jaren '90 worden ze steeds meer ingezet als een pedagogisch en/of evaluatief instrument ('portfolio assessment') en kunnen dan diverse verschijningsvormen en doelen hebben. De effecten hiervan lopen uiteen (zie o.a. Driessen et al., 2007; McMullan et al., 2003). Door de tijd heen zijn de portfolio's in het onderwijs steeds meer gericht op de verbinding met de arbeidsmarkt en zien we een ontwikkeling naar loopbaanportfolio's (zie o.a. Bañeres Besora & Conesa Caralt, 2017). Onderzoek (zie o.a. Lievens, 2015) naar carrière/loopbaanportfolio's toont diverse positieve effecten voor de eigenaars

ervan, waaronder versterkt zelfbewustzijn en meer zicht op de relatie tussen competenties en loopbaandoelen.

Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om een andere manier van werven en selecteren. Een van de knelpunten in het traditionele matchen is de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers (Akerlof, 1970; Bills, 1999). Asymmetrische informatie ontstaat vooral doordat informatie niet toegankelijk en/of interpreteerbaar is. Dit speelt vooral als werknemers nieuw zijn op de arbeidsmarkt, of als werknemers alleen over verouderde of geringe informatie over hun skills beschikken (zie figuur 2.0A en 2.0B). Hierdoor hebben werkgevers maar beperkte kwalitatieve en kwantitatieve informatie om de 'productiviteit' van een potentiële werknemer in te schatten (Kar & Datta, 2015). Ook het inefficiënt delen van informatie draagt hieraan bij. Hetzelfde geldt voor de informatie die werkgevers verstrekken aan werknemers. Door het ontbreken van informatie over objectieve baan- en organisatiekenmerken (werkinhoud en werkomgeving) kunnen werknemers moeilijk inschatten of een functie en organisatie bij hen passen (zie o.a. Chapman et al., 2005).



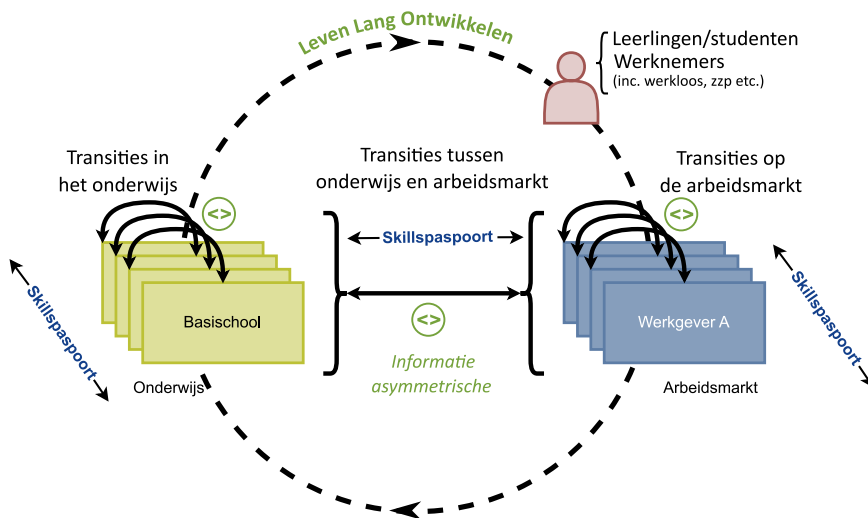
Figuur 2.0A Informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers



Figuur 2.0B Skillspaspoort als reductie van informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers

Het skillspaspoort kan dan in de vorm van een carrièreportfolio een centrale rol spelen. Het bevat immers informatie waarmee werkgevers geschiktheid van een werknemer kunnen bepalen en waarmee werknemers hun loopbaan kunnen inrichten. Door de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers te reduceren, zou het carrièreportfolio de zoekfrictie op de arbeidsmarkt kunnen verkleinen (Ballafkih et al., 2021). Het minimaliseren van die zoekfrictie en verkorten van de zoekduur is volgens onder andere de OECD (2017) uiterst belangrijk omdat de flexibiliteit, dynamiek en onzekerheid op de moderne arbeidsmarkt steeds dringender vragen om een betere en snellere kwantitatieve en kwalitatieve uitwisseling van informatie over skills, om daarmee vraag en aanbod van arbeid sneller bij elkaar te kunnen brengen

Ook in het onderwijs is er zowel binnen de verschillende fases en eenheden van scholing als bij de transitie naar en vanuit de arbeidsmarkt een mate van informatieasymmetrie (zie figuur 2.1). Bij een transitie weten onderwijsinstellingen vaak niet welke skills een (toekomstige) leerling bezit, en in welke mate. Dit geldt ook voor werkgevers die schoolverlaters aannemen. Het skillspaspoort zou als instrument voor Leven Lang Ontwikkelen met iemand meereizen, vanaf het basisonderwijs tot aan het pensioen (zie Goede et al., 2018).



Figuur 2.1 Skillspaspoort, transities en informatieasymmetrie

2.2. Het skillspaspoort: een definitie

Het skillspaspoort is gericht op interne en externe arbeidsmarkttransities (inclusief de transities van, naar en in het onderwijs), waarbij een belangrijk element bestaat uit het verminderen van de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers. Een belangrijke voorwaarde om dit te bereiken ligt in het delen van rijke en volledige informatie. Een skillspaspoort maakt informatie inzichtelijk die nodig is voor de selectie en ontwikkeling van personeel en voor carrièreplanning.

Een skillspaspoort bevat een hoeveelheid uniforme en gevalideerde informatie. Werkgevers en onderwijsinstellingen kunnen deze informatie gebruiken om het potentieel van werknemers of studenten in te schatten, en werknemers of leerlingen kunnen diezelfde informatie gebruiken om zich gericht verder te ontwikkelen en te profileren. Naast de 'standaard' informatie, zoals werkervaring en behaalde diploma's, zou een skillspaspoort vooral een actuele en volledige weergave kunnen zijn van wat iemand op enig moment allemaal kan (kennis en vaardigheden), wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag en inzet) en wat iemand wil (loopbaanperceptie). Informatie over deze aspecten, op een eenduidige manier vertaald, geclassificeerd, gevalideerd en weergegeven, vormt de kern van een skillspaspoort, dat daarom te definiëren is als:

Een uniform gevalideerd overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (loopbaan-perceptie), waarin levenservaring en werkervaring samen met diploma's en certificaten zijn weergegeven en vertaald in skills (competenties) die inzicht geven in iemands huidige en toekomstige potentieel.

2.3. Transitie en skillspaspoort

Flexibilisering, technologisering en intensivering, en het effect daarvan op arbeid, arbeidsrelaties en sociale zekerheid domineren het arbeidsmarktdebat (zie o.a. WRR-102, 2019). Het gaat daarbij onder meer over veranderingen, nieuwe uitdagingen, perspectieven en verantwoordelijkheden, waaronder de eigen verantwoordelijkheid om aan het werk te blijven. Deze en andere veranderingen zorgen voor een drang naar wendbaarheid door rationaliteit. De maakbaarheid en rationaliteit van een betere match tussen werkgevers en werknemers in verschillende transitie op de arbeidsmarkt ligt ook ten grondslag aan het skillspaspoort (Ballafkih et al., 2021).

| 29

Volgens Schmid (1998) zijn transitie (levensovergangen) institutionele reacties op kritieke gebeurtenissen. Afhankelijk van iemands aanpassingsvermogen en het vermogen en de hulp van instituties, pakken zulke transitie negatief of positief voor hem of haar uit.

Een belangrijke rol in het aanpassingsvermogen speelt de perceptie van onzekerheid over het resultaat na de transitie en de duur van die transitie. Een skillspaspoort zou kunnen helpen hier meer zicht op te krijgen en zo de transitie kunnen versnellen. Het inzicht dat een skillspaspoort biedt in concrete loopbaanacties en kansrijke opties op de arbeidsmarkt of in het onderwijs, kan daarbij motiverend werken.

De verwachting is dat het skillspaspoort in uiteenlopende transitie een bijdrage kan leveren: van werk naar werk, van school naar werk, school naar school, van werkloosheid naar werk, van zelfstandige naar niet-zelfstandige, van fulltime naar parttime en van betaald naar onbetaald werk en vice versa. Werknemers in de verschillende transitie hebben verschillende uitgangspunten, waar waarschijnlijk verschillende mismatchvormen aan ten grondslag liggen (zie o.a. Kalleberg, 2006).

Schmid (1998) onderscheidt een aantal voorwaarden voor arbeidsmarkttransities. Omdat het skillspaspoort zich richt op voornamelijk externe horizontale arbeidsmarkttransities (Ballafkih et al., 2021) zijn de voorwaarden zoals empowerment, ontwikkeling, evenredig verdeelde last/risico en aanvaardbaarheid van risico (lonend) ook van toepassing op het skillspaspoort (zie o.a. Schmid, 1998). Voldoen aan deze voorwaarden vraagt om arbeidsmarktbeleid gericht op de ontwikkeling van werknemers (empowering en ontwikkeling), maar ook om arrangementen die het risico van arbeidsmarkttransities mitigeren en evenredig verdelen tussen werkgevers en werknemers (zie o.a. Ballafkih et al., 2021; Goede et al., 2018). Dit vraagt vanuit het duurzaamheidsperspectief (zie o.a. WRR-102, 2019) om transities die psychologisch en economisch lonend en relevant zijn voor zowel werkgevers als werknemers. Een overdaad aan transities zorgt voor een afnemend rendement (transactiekosten) en toenemende onzekerheid (transitierisico en transitiestress) (zie o.a. OECD, 2019). Het duurzaamheidsperspectief vraagt van actoren zoals werkgevers en werknemers een andere kijk op verantwoordelijkheid. Dit betekent dat de ontwikkeling van het skillspaspoort om een nieuw evenwicht tussen collectieve en eigen verantwoordelijkheid vraagt. Dit naast samenwerking en coördinatie tussen landelijke overheid, onderwijs, werknemers- en werkgeversorganisaties en particuliere partijen.

2.4. Mismatches en de rol van het skillspaspoort

De mismatch tussen vraag en aanbod waar het skills betreft, was aanleiding om het skillspaspoort te ontwikkelen. Door inzicht te verschaffen in de skills van werknemers zou het skillspaspoort de mismatch in werving en selectie verkleinen.

In de media is te lezen dat de skills van werknemers niet toereikend zijn voor de beschikbare functies.¹ De ongelijkheid tussen vraag en aanbod van competenties zou door technologie en arbeidsmarktdynamiek toenemen. Omdat de oorzaken van een mismatch niet als een eenduidige vorm voorkomen, is het voor werkgevers en werknemers niet altijd even makkelijk om mismatches te duiden. We weten dat conjuncturele, frictionele en structurele arbeidsmarktproblemen leiden tot verschillende typen mismatches. Hoewel de discussie rond het skillspaspoort zich richt op skillsmismatch, is uit de ondertoon van

¹ Zie o.a. *De mismatch op de arbeidsmarkt is tot recordniveau gestegen*. (NRC, 12 augustus 2021).

de discussie op te maken dat het skillspaspoort naast een sorterende ook een allocerende rol heeft (Ballafkih et al., 2021; Goede et al., 2018). Door deze 'brede' functie van het skillspaspoort zou het voor verschillende mismatches een oplossing kunnen zijn.

Kalleberg (2006) maakt onderscheid naar verschillende vormen van mismatch: 1) Skills en kwalificaties, 2) geografisch, 3) beschikbare tijd en tijdsvoorkeur, 4) primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en 5) werk-en-privé-balans. Voor een volledige en doeltreffende matchingsfunctie is het nodig dat een skillspaspoort voorziet in informatie over de mismatches.

Zonder informatie over deze aspecten zijn zowel werknemers als werkgevers moeilijk in staat om een keuze te maken. Hetzelfde zal gelden voor studenten, scholieren en docenten, waar het om scholingstrajecten gaat. Informatie die een skillspaspoort ontsluit zou dan gaan om meer dan alleen skills, maar bijvoorbeeld ook om de tijd die de werknemer beschikbaar is.

De sorteer- en allocatiefunctie van het skillspaspoort vraagt om een mate van flexibiliteit in de informatievoorziening richting werkgevers, werknemers en ook het onderwijs. We weten dat werkgevers, werknemers en onderwijs-instellingen verschillende soorten informatie gebruiken en aan verschillende criteria verschillende waardes toekennen (Ballafkih, 2017; Chapman et al., 2005). Het gebruik van criteria vertoont een samenhang met de conjunctuur. We zien in een ruime arbeidsmarkt werkgevers andere selectiecriteria hanteren dan in een krappe arbeidsmarkt en ook werknemers en studenten andere keuzes maken. Daarnaast laat onderzoek (zie o.a. Groot & Maassen van den Brink, 2000) zien dat er mismatches ontstaan door over- en onderkwalificatie van werknemers en/of over- en onderclassificatie van functies. Dit maakt de sorteer- en allocatiefunctie door standaardisatie van het skillspaspoort niet eenvoudiger.

2.5. Standaardisatie: uniform gevalideerd

Matchen doen werkgevers en werknemers op verschillende factoren. Omdat het skillspaspoort uitgaat van matching op skills en andere factoren vraagt dat om standaardisatie (Goede et al., 2018). Standaardisatie maakt het vergelijken en daarmee het matchen eenvoudiger. Ook de matchingsfilosofie achter het skillspaspoort gaat ervan uit dat werknemers en werkgevers op basis van algoritmes volledig of gedeeltelijk op competenties worden gematcht (Ballafkih et al., 2021). Dit vraagt om standaardisatie van informatie van werkgevers en werknemers, dus ook van alle functies en de daarvoor gevraagde competenties (kennis, houding en vaardigheden), diploma's en certificaten etc.

Standaardisatie vraagt om competentiebeschrijvingen die helpen bij het interpreteren. We weten dat selectie en promotiebeslissingen van werkgevers afhankelijk zijn van al dan niet bewuste zoekmechanismen en subjectieve interpretatiekaders (Ballafkih, 2017; Liu, 2020; Liu et al., 2016; Pager & Quillian, 2005). Om de subjectiviteit te verminderen komen in de discussie over het ideale ontwerp van het skillspaspoort (zie o.a. Goede et al., 2018) de concepten eenduidigheid (interpretatie van informatie), uniformiteit (aggregatie van informatie) en validiteit (zekerheid van informatie) veelvuldig voor. De aanname is dat naarmate deze kenmerken meer aanwezig zijn, de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers afneemt.

Een skillspaspoort dat voldoet aan deze criteria zal waarschijnlijk ook duidelijk onderscheidend zijn op andere kenmerken. Werkgevers zijn altijd op zoek naar de beste kandidaat tegen de laagste prijs en werknemers naar de hoogste beloning, gegeven hun competenties en voorkeuren. Werknemers accepteren niet alle functies en werkgevers zullen niet altijd de beste werknemer (meest productieve) aannemen, omdat verschillende mechanismen, zoals discriminatie, organisatiebeeld, idealen, impressiemanagement etc. de keuze kunnen beïnvloeden (zie o.a. Fuller et al., 2021).

Zowel werkgevers als werknemers zijn afkerig van risico's (Ballafkih, 2017; Van Huizen & Alessie, 2019). Werkgevers proberen risico's te vermijden die een negatief effect zouden kunnen hebben op de productiviteit. Daarom hebben zij de neiging om zoveel mogelijk informatie te verzamelen over werknemers. Opvallend is dat, blijkens recent onderzoek naar het skillspaspoort (Ballafkih et

al., 2021), werkgevers beweren slechts een selecte hoeveelheid informatie nodig te hebben, maar tegelijk stellen dat ze over meer informatie willen beschikken.

Impressiemanagement van de kant van werknemers heeft een groot effect op de keuze van werkgevers bij selectie en promotie (Ballafkih, 2017; Bolino et al., 2008; Gardner III, 1992). De mogelijkheid tot impressiemanagement neemt toe als werkgevers informatie niet kunnen verifiëren. Dit vraagt van het paspoort om gevalideerde informatie over een breed scala aan factoren, zoals opleidingsniveau, opleidingsrichting en vakkenpakket (diploma's, certificaten etc.) naast competenties (kennis, houding en vaardigheden en testresultaten daarvan), betaalde en onbetaalde werkervaring (rollen, functies, taken), hobby's, referenties (certificaten, verklaring en VOG), persoonlijke ambities (ontwikkelingsplan, loopbaanontwikkelingsplan etc.) en persoonlijke gegevens (o.a. voor-, en achternaam, leeftijd, burgerlijke staat, pasfoto, gezinssamenstelling).

Ook werkgevers doen met organisatiebranding aan impressiemanagement. Op hun beurt zouden werknemers daarom behoefte hebben aan gevalideerde en gestandaardiseerde informatie: over de functie, vereiste competenties, taken, arbeidsvoorwaarden (salaris, ontwikkelmogelijkheden etc.), normen en waarden van de organisatie en het team (omgangsvormen, sfeer etc.) en loopbaanperspectieven die horen bij de functie (horizontaal en verticaal). Informatie hierover helpt werknemers bij het maken van een keuze.

| 33

De informatie die werkgevers en werknemers uitwisselen bevat zowel factoren met een hoge bandbreedte, zoals persoonlijke ambitie of organisatiecultuur, als factoren met een lage bandbreedte, zoals diploma's en certificaten. Naarmate de bandbreedte toeneemt, neemt de mogelijkheid tot objectieve validatie af. Dit vraagt om verschillende vormen van validatie, waarin bijvoorbeeld erkende opleiders als onafhankelijke partij ook een belangrijke rol spelen.

2.6. Doelstellingen van het skillspaspoort

Het skillspaspoort is als concept relatief nieuw. Uit aangrenzende concepten, zoals de loopbaan- en onderwijsportfolio's, kunnen we afleiden dat het skillspaspoort nut kan hebben voor matching, professionele ontwikkeling, en loopbaan- en carrièreplanning (zie o.a. Lievens, 2015). Het is voornamelijk gericht op afstemming tussen werknemers/schoolverlaters en werkgevers. Afstemmen

gebeurt nu vooral op functieniveau, maar ontwikkelingen zoals geschetst in de inleiding van dit hoofdstuk vragen om afstemming op skills/competentieniveau (zie o.a. OECD, 2017). De integratie van onderwijs- en loopbaanportfolio's zoals een skillspaspoort beoogt, zou kunnen helpen bij het matchen en Leven Lang Ontwikkelen op skillsniveau.

Naast het matchen op skills heeft het skillspaspoort ook als doel het bijhouden van de 'skillsvoorraad' en het vastleggen van de ontwikkeling daarin. Beide elementen kunnen zowel een formatieve als een summatieve functie hebben. Bij de formatieve functie gaat het om het informeren van de paspoorthouder over wat nog geleerd moet of kan worden om een bepaald doel te bereiken. Bij de summatieve functie gaat het om kennisgeving en oordeelsvorming. Het geeft de stand van zaken en de ontwikkeling weer die de paspoorthouder doormaakt. Werkgevers zijn voornamelijk geïnteresseerd in de formatieve functies, omdat zij primair geïnteresseerd zijn in eventuele 'skillslacunes', en werknemers in de summatieve functie van het skillspaspoort, omdat zij meer geïnteresseerd zijn in een eindoordeel dat ze willen gebruiken als bewijs (Ballafkih et al., 2021). Voor het onderwijs zijn beide relevant.

Uit onderzoek blijkt dat werkgevers verschillende doelen toekennen aan portfolio's en skillspaspoorten (Ballafkih et al., 2021; Lievens, 2014; Mes & Smit, 2013), waarbij de volgende kerndoelen onderscheiden kunnen worden:

- 1) **Bewustwording:** het overbrengen aan werknemers of werkzoekenden van nut en noodzaak om de eigen achtergrond, competenties en capaciteiten in kaart te brengen.
- 2) **Objectivering:** het objectief in kaart brengen van de achtergrond, ervaring en competenties van de kandidaat.
- 3) **Validering:** het valideren van geobjectiverde competenties, bijvoorbeeld door een daartoe bevoegde assessor.
- 4) **Matching:** het vinden van geschikte vacatures en de mogelijkheid daarop te reageren.

De portfolio's en skillspaspoorten gebruiken werkgevers voornamelijk voor het stimuleren van de bewustwording gericht op loopbaaninteresses en -mogelijkheden (de hierboven genoemde formatieve functie). Het blijvend gebruik van portfolio's door werknemers blijkt echter grillig en afhankelijk van het directe en vaak ook sterk tijdelijke belang. Ook onderzoek naar het skillspaspoort laat dit

zien (Ulden, et al., 2020). Het skillspaspoort vraagt om regie van skillspaspoorthouders, wat niet altijd gebeurt, waardoor het gebruik ervan stilvalt. Werkgevers twijfelen dan ook aan het beleggen van de regie bij de paspoorthouders.

Ook in het gebruik van het skillspaspoort verschillen werkgevers en werknemers (Ballafkih et al., 2021). Werknemers hebben andere gebruiksdoelen met het skillspaspoort dan werkgevers. Werkgevers willen het skillspaspoort voornamelijk in de matching meer op objectivering en validering inzetten.

2.7. Skills: meetbaarheid

Een onderwerp dat veelvuldig terugkomt in de discussie rondom het skillspaspoort is de definitie van skills. Momenteel is er geen consensus over de betekenis van competenties of skills (zie Bryson, 2017). De relatief eenvoudige term 'skills' blijkt bij nadere beschouwing een complex en ambigu begrip. Een belangrijke reden voor het ontbreken van consensus is gelegen in de segmentatie van wetenschappelijke disciplines (Bryson, 2017; Green, 2011). Elke discipline kent volgens Green (2011) een sterk naar binnen gerichte literatuur. Er bestaan verschillende en tegenstrijdige definities, classificaties en metingen van skills en competenties in de wetenschap. Ook private partijen zijn zich steeds meer gaan mengen in de classificatie- en definitiediscussie. Zo zijn er bijvoorbeeld socialemediaplatforms die vaardigheden op basis van vacatures en profielen definiëren. Omdat er sprake is van een brede en veelzijdige discussie volstaan we in deze paragraaf met een aantal kernpunten.

Naast de definitiekwestie van skills is er ook een analytische discussie over skillstypen. Een veel voorkomend onderscheid is dat tussen de zogenaamde harde en beroepsgerelateerde skills (bijvoorbeeld deeg kneden) en zachte en generieke skills (bijvoorbeeld samenwerken). Zachte en generieke skills zijn ipso facto overdraagbaar naar andere beroepen of contexten; beroeps- en functiespecifieke skills zijn dat in veel mindere mate. De veronderstelling is dat beroepsgerichte skills de kans op een match in een verwant beroep groter maken, waar generieke skills een match buiten het eigen beroepsdomein vergroten. In het onderwijs komt steeds meer aandacht voor de zachte generieke skills (Abdullah-

Al-Mamun, 2012) waaronder de meeste van de 21st century skills² vallen. Het belang van zachte, generieke skills zou vooral komen door de gedachte dat arbeidsdynamiek tot meer transitie leidt. Zachte en generieke skills zouden een betere voorbereiding zijn op deze transitie.

Het meten van skills vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers blijkt eveneens complex. Skills kunnen op een directe en indirecte manier en op een subjectieve en objectieve manier worden gemeten. Psychometrische tests zijn de meest directe en meest objectieve manier van meten en aan het andere eind van het continuüm staat de subjectieve zelfreflectie. Alle manieren van meten hebben voor- en nadelen. Afhankelijk van het doel (o.a. formatief of summatief en gewenste mate van objectiviteit) zijn verschillende manieren van meten te combineren. Indirect meten is grofweg in twee methoden te verdelen: meting door een zogenaamde proxy (nabije indicator) en meting door zelfrapportage.

Het uitgangspunt van de proxy-meting is het vinden van geschikte en beschikbare indicatoren voor skills. Onderwijskwalificaties en studierichting zijn de meest voorkomende proxy's (Ballafkih, 2017; Bills & Wacker, 2003; WEF, 2019). Zo gaat de proxy-meting bij onderwijskwalificaties ervan uit dat iedereen met een bepaalde kwalificatie (bijvoorbeeld een bachelorsdiploma sociaal werk) aan de ondergrens van bepaalde skills voldoet. Proxy's op basis van beroepen of studierichtingen hebben dezelfde vooronderstelling.

Bij zelfrapportage, de tweede indirecte benadering, gaat het om zelfrapportage of waarneming van skills uit bijvoorbeeld profielen van werkzoekenden. De meeste datasets die commerciële socialemediaplatforms bezitten, zoals LinkedIn, zijn gebaseerd op zelfrapportage.

Sinds 2019 werkt het UWV in samenwerking met onder andere het CBS en CPB aan de standaard 'Competent-NL', voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze standaard zou het mogelijk maken om inzicht te geven in gevraagde en aangeboden skillsets, de skillsmatch en -mismatch op de arbeidsmarkt. Om ervoor te zorgen dat verschillende publieke en private samenwerkingsverbanden de standaard gebruiken, stellen de instituten deze als open source beschikbaar. Dit zou zorgen voor eenheid en samenhang in de competentietaal voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, waardoor informatie vergelijkbaar en uitwisselbaar wordt.

² Zie Vermeulen, M., & Vrieling, E. (2017). *21e-eeuwse vaardigheden: Achtergronden en onderwijsimplicaties*. Heerlen: Open Universiteit.

In kaart brengen van vaardigheden naar beroepen

De meest uitgebreide en meest gebruikte skills-to-occupation mapping die bestaat is het Occupational Information Network (O*NET) programma van de Verenigde Staten. Het definieert vaardigheden als 'procedures voor het werken met kennis' en omvat een taxonomie van 35 vaardigheden. Beroepsanalisten beoordelen het belang van elke vaardigheid op een schaal van 1 tot 5 (1 is 'niet belangrijk' en 5 is 'zeer belangrijk') voor elk beroep van de Standard Occupational Classification. Voor vaardigheden met een score van 2 of hoger kennen de analisten ook een niveau van belang toe tussen 1 en 7. Het resultaat is een lijst van vaardigheden voor elk beroep van de classificatie.

Het systeem voor Europese vaardigheden/competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) definieert vaardigheden als 'het vermogen om kennis toe te passen en knowhow te gebruiken om taken uit te voeren en problemen op te lossen'. Het systeem bevat 13.485 vaardigheden/competenties. Hier worden de vaardigheden geclassificeerd als 'essentieel' of 'facultatief' voor elk beroep van het systeem voor Internationale Standaardclassificatie van Beroepen (ISCO).

2.8. Skills-audits: identificeren van skills in een populatie

| 37

Uit de opvattingen van werkgevers en werknemers kunnen we verschillende typen skillspaspoorten afleiden (Ballafkih et al., 2021). Een recent onderzoek naar 'skills-audits', in opdracht van de Europese Commissie (Besic et al., 2019), biedt een conceptuele ordening. Een skills-audit is *'Een proces om iemands kennis, vaardigheden en competenties, inclusief zijn of haar bekwaamheden en motivaties, vast te stellen en te analyseren zodat er een loopbaanproject kan worden uitgestippeld en/of een omscholings- of opleidingsproject kan worden gepland; het doel van de beoordeling is de persoon in kwestie te helpen zijn/haar loopbaanachtergrond te analyseren, zijn/haar eigen positie in de werkomgeving te beoordelen en een loopbaantraject te plannen, of in sommige gevallen voorbereidingen te treffen voor validatie van resultaten van niet-formeel en informeel leren.'* (Besic et al., 2018, p. 7). Het hoofddoel van een audit is het in kaart brengen van skills die binnen een populatie beschikbaar zijn om deze te vergelijken met bijvoorbeeld de vraag naar skills op de arbeidsmarkt en skills die de beroepsbevolking heeft.

De onderzoekers (Besic et al., 2018) maken onderscheid naar vier typen audits – onderverdeeld naar doel en gebruik – die bruikbaar zijn in het ontwikkelen en indelen van audits gericht op een skillspaspoort:

- 1) **Persoonlijke ontwikkeling.** Bij persoonlijke ontwikkeling gaat het voornamelijk om over jezelf leren, in beeld brengen van vaardigheden, interesses en mogelijkheden, en leerbehoeften inzichtelijk maken. Deelname aan zo'n audit is in de meeste gevallen vrijwillig en het individu staat centraal. Wel kunnen individuen ondersteuning ontvangen wanneer dit nodig is. De uitkomst wordt vaak vastgelegd in een portfolio of skillsmatrix. Het advies is gepersonaliseerd. De deelnemer bepaalt zelf wat hij/zij met de uitkomsten doet.
- 2) **Vooruitgang in het onderwijs.** Bij dit type gaat het om vast te stellen wat deelnemers al weten en ze te wijzen op passende trainingen zodat zij hun doelen kunnen bereiken en hun employability kunnen verbeteren. Dit type is vooral bruikbaar ten behoeve van opleiding om bijvoorbeeld passende (om)scholingstrajecten te bepalen (Erkenning van eerder Verworven Competenties). De kwalificaties van deelnemers worden zowel vooraf als achteraf vergeleken met standaard criteria. Hieruit kunnen deelnemers inschatten of ze voldoende vaardig zijn om deel te kunnen nemen aan een bepaalde opleiding of training.
- 3) **Integratie op de arbeidsmarkt.** Dit type heeft ten doel het matchingsproces tussen werkgever en werknemer te ondersteunen, naast het in kaart brengen en matchen van profielen van werkzoekenden en functievereisten. Dit type audit zetten organisaties, branches of sectoren doorgaans op aanvraag in. De uitkomsten worden beoordeeld en afgezet tegen vooraf opgestelde criteria. Dit zijn vaak criteria die horen bij een bepaald functieprofiel. Het advies wordt meestal gevolgd door een specifiek actieplan, een overzicht van passende vacatures of tips voor het zoeken naar passende functies. Soms leidt het auditproces tot een formele kwalificatie.
- 4) **Talentmanagement.** Dit type is erop gericht het talentmanagement binnen organisaties te ondersteunen. Het wordt gerelateerd aan recruitment, performance management en loopbaanontwikkeling. Dit type is vaak in het beheer van gespecialiseerde HR-dienstverleners. De uitkomsten worden afgezet tegen sector-, organisatie- en/of functie-specifieke criteria. Het gebruik is doorgaans organisatiespecifiek. In veel gevallen is de audit gerelateerd aan iemands prestaties in de huidige functie of aan het bepalen van geschiktheid voor een andere functie. In een beperkt aantal gevallen leidt het tot een certificaat.

Het ideaaltypische skillspaspoort combineert alle vier de typen audits, zie figuur 2.2. Het skillspaspoort-concept kunnen we daarom opvatten als een integraal instrument, bestaand uit vier verschillende typen, dat geïntegreerd, geoptimaliseerd en opgeschaald kan worden. Voor de integratie en opschaling is standaardisatie van competentietalen en beoordelingskaders een uitdaging. Het gebruik en de aard van deze standaarden verschilt sterk (zie tabel 2.1 voor een overzicht). Dit zorgt voor de ontwerpcomplexiteit van het skillspaspoort (Goede et al., 2018), omdat het deze vier verschillende domeinen (individu, onderwijs, bemiddeling en werving/selectie/HRM) dient te verbinden en te overstijgen.



Figuur 2.2 Typen skills-audits in relatie tot het ideaaltypische skillspaspoort

Tabel 2.1 Typen skills-instrumenten, met bijbehorende doelstellingen, normatieve standaarden en methoden

Type	Doelstellingen	Gebruik van normatieve standaarden	Gebruikte methoden	Typische aanbieders
Persoonlijke ontwikkeling	Zelfbewustzijn opbouwen, een loopbaan/ opleidings-project voor zichzelf ontwikkelen, de eigen ervaring overtuigend presenteren.	Normen kunnen als referentie worden gebruikt; ze sturen het proces niet aan.	Self-assessment, gesprekken, eventueel aangevuld met persoonlijkheidstests/ psychometrische instrumenten, soms observaties.	Informatie- en begeleidingsdiensten, projecten in de gesubsidieerde sector/ vrijwilligers- en jongerenwerk.
Vooruitgang in het onderwijs	Re-integratie of zij-instroom in onderwijs en opleiding, verkorting van onderwijs/ opleiding, geïndividualiseerd opleidingsplan.	Kwalificatiestandaarden of onderwijskundige referentiekaders (vergelijkbaar met Erkenning van eerder Verworven Competenties, EVC).	Breed scala aan methoden, maar omvat vaak ook demonstraties, observaties.	Onderwijsorganisaties en trainingsinstituten.
Integratie op de arbeidsmarkt	Een baan vinden en veiligstellen, matchen van kandidaten aan functievereisten, bewijs leveren aan werkgevers van prestaties uit het verleden.	Beroepsnormen of kwalificatienormen, vaak gecombineerd met systemen voor validatie en de daarmee samenhangende certificering.	Combinatie van 'zachte' methoden met demonstraties, soms met observatie tijdens een stage of proefplaatsing.	Publieke arbeidsbemiddelingsdiensten.
Talentmanagement	Het managen van personeel en het ondersteunen van de professionele ontwikkeling binnen een bedrijf of een beroep.	Beroepsstandaarden of bedrijfs-specifieke competentieprofielen.	Zelfevaluatie, feedback van lijnmanagers, feedback van collega's, observaties, prestaties in het verleden.	Bedrijven of publieke diensten.

2.9. Validatie

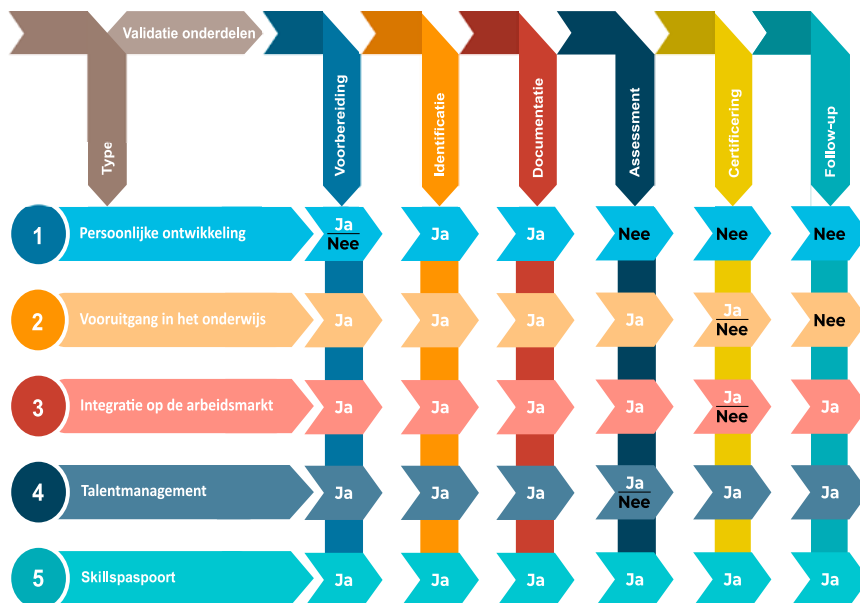
De beschreven typen skills-audits kennen verschillende validatieonderdelen, zie figuur 2.4. De onderdelen zijn (1) voorbereiding (2) identificatie, (3) documentatie, (4) beoordeling, (5) certificering en 6) follow-up.³ Deze onderdelen geven zicht op de nodige validatieonderdelen in het skillspaspoort.

De aanbevelingen die door de onderzoekers in een recent onderzoek naar validatie en begeleiding in het creëren van een systeem van een Leven Lang Ontwikkelen worden gedaan, bevatten een aantal overwegingen die in de validatie en ontwikkeling van het skillspaspoort relevant zijn (Cedefop, 2019). Volgens de onderzoekers is skillsvalidatie gefragmenteerd doordat er diverse stakeholders, verschillende uitkomsten, criteria, doelen en doelgroepen zijn. Ook streven de stakeholders naar verschillende resultaten. Daarnaast accepteren niet alle stakeholders de uitkomsten van skillsvalidatie en/of de skills-audits. Dit gebrek aan acceptatie maakt overdraagbaarheid en inwisselbaarheid ('currency') van resultaten niet eenvoudig. Niet-eenduidige beoordelingscriteria en standaarden zouden hier de oorzaak van zijn.

| 41

Om te komen tot eenduidige beoordelingscriteria is het gebruik van standaarden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt nodig. Hiervoor is het belangrijk dat er in alle fasen van de validatie een aansluiting is op kwalificaties en beroepsnormen.

³ Gebaseerd op Aanbevelingen van de Raad van de Europese Unie van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren (2012/C 398/01).



Figuur 2.3 Type skills-instrumenten en validatie-onderdelen

2.10. Voorwaarden voor een skillspaspoort

In de voorgaande paragrafen presenteerden we een eerste werkdefinitie van het skillspaspoort en beschreven we op basis van de literatuur verschillende kenmerken en voorwaarden voor de realisatie van zo'n document. Uit het beschreven onderzoek naar onderwijs- en loopbaanportfolio's en het skillspaspoort kunnen we nu vier kernthema's afleiden, die de randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort omvatten:

- 1) **Selectieve en betrouwbare informatie.** Om zowel onderwijsinstellingen als werknemers en werkgevers in interne en externe transitie te ondersteunen, is het van belang dat een skillspaspoort verschillende factoren incorporeert, van objectieve gegevens (opleiding, diploma's etc.) tot persoonlijke informatie (o.a. motivatie, kwaliteiten). Daarbij moet sprake zijn van een selectieve en gebalanceerde hoeveelheid informatie, die voor actoren pas waardevol is als deze betrouwbaar is (geloofwaardig en realistisch).

- 2) **Eigenaarschap, veiligheid privacy.** Het gebruik van het skillspaspoort roept vragen op over veiligheid en privacy. Ook eigenaarschap blijkt een belangrijk aandachtspunt. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat paspoorthouders zelf willen bepalen met wie zij hun informatie delen en dat (sociale) veiligheid en privacy voor hen belangrijk zijn (Van Ulden et al., 2020). Sociale veiligheid gaat over de (nadelige) gevolgen die voort kunnen vloeien uit de context, zoals de organisatie of de uitkeringssituatie waarin werknemers zich begeven. Het veiligheidsgevoel heeft ook effect op het naar waarheid invullen van het paspoort. Borgen van privacy zorgt dus niet alleen voor een gevoel van sociale veiligheid, maar draagt ook bij aan de betrouwbaarheid van informatie.
- 3) **Portabiliteit door standaardisatie.** Er zijn verschillende skillspaspoorten in ontwikkeling (zie hoofdstuk 3). Om te voorkomen dat werknemers bij elke nieuwe werkgever een nieuw of ander paspoort nodig hebben, is portabiliteit van data in het skillspaspoort een belangrijke randvoorwaarde voor succes. Het skillspaspoort vraagt daarom om een platform dat verschillende contexten kan overbruggen. Het ideale skillspaspoort 'reist mee', van basisschool tot pensioen. Voorwaarde voor portabiliteit is standaardisatie van informatie en de uitwisselbaarheid daarvan. De belangrijkste uitdaging in dit proces van standaardisatie wordt gevormd door de vereiste gemeenschappelijke overeenstemming over skills tussen onderwijs, werknemers en werkgevers. Het vraagt om vergelijkbaarheid en uitwisselbaarheid van verschillende skillstalen (zgn. interoperabiliteit).
- 4) **Ondersteuning en draagvlak.** Uit een pilot met een skillspaspoort blijkt dat mensen met een lage taalvaardigheid en lage digitale vaardigheden moeite hebben met het invullen van hun skillspaspoort (Van Ulden, et al., 2020). Zij hebben ondersteuning nodig bij zowel het invullen als het bijhouden ervan. Het skillspaspoort vraagt om een breed draagvlak onder uiteenlopende actoren, uitsluiting van een deel van hen moet waar mogelijk worden voorkomen.

Hoofdstuk 3

Een verkenning en vergelijking

Jouke Post



3.1. Inleiding

Dit verkennende onderzoek heeft ten doel modellen en ervaringen te inventariseren van c.q. met het skillspaspoort, in binnen- en buitenland. Op basis van de definitie zoals die in het vorige hoofdstuk is beschreven, is een empirisch onderzoek uitgevoerd naar bestaande voorbeelden van skillspaspoorten. Daarnaast is de expertise van een aantal inhoudelijk deskundigen benut om meer zicht te krijgen op de benodigde randvoorwaarden bij de invoering van een skillspaspoort.

We beantwoorden in dit vooronderzoek de volgende vragen:

- Welke lessen zijn te trekken uit nationale en internationale initiatieven rond de invoering van een skillspaspoort?
- Wat zijn kenmerken en randvoorwaarden voor de succesvolle invoering van een skillspaspoort?
- Wat zijn ervaringen met het EVC-certificaat (Erkenning van eerder Verworven Competenties), dat raakvlakken vertoont met het skillspaspoort?

| 45

Deze onderzoeksvragen zijn met twee onderzoeksmethoden beantwoord:

- Deskresearch en interviews met vertegenwoordigers van internationale en nationale initiatieven voor een skillspaspoort, aan de hand van de kenmerken en randvoorwaarden zoals die zijn ontwikkeld op basis van de literatuurverkenning.
- Twee ontwerpessies voor verdere concretisering van de randvoorwaarden en eigenschappen die van belang zijn voor het ontwerp van een skillspaspoort.

De methodologie van de interviews en de ontwerpessies wordt in de volgende paragraaf nader toegelicht.

3.2. Methode

De literatuurverkenning in hoofdstuk 2, over de theorie van het skillspaspoort, heeft geresulteerd in een aantal voorwaarden en kenmerken waarmee bestaande (inter)nationale initiatieven met het skillspaspoort kunnen worden beschreven; tabel 3.1 geeft hiervan een overzicht.

Tabel 3.1 Kenmerken en randvoorwaarden van een skillspaspoort

Criterium	Beschrijving kenmerk
1. Doelstelling van het paspoort	• Type 1: persoonlijke ontwikkeling • Type 2: vooruitgang in het onderwijs • Type 3: integratie op de arbeidsmarkt • Type 4: talentmanagement
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	• Mate waarin het skillspaspoort feitelijke en objectieve informatie bevat (diploma's, opleiding) • Mate waarin het skillspaspoort rijke en gedetailleerde informatie bevat (o.a. motivatie en kwaliteiten) • Mate van geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de informatie in het skillspaspoort
3. Soorten skills	• Harde of beroepsgerelateerde skills • Zachte vaardigheden, met een meer generiek karakter
4. Meetmethode en mate van objectivering	• Zelfrapportage • Psychometrische en vaardigheidstests • Data worden rechtstreeks uit de profielen van de werkzoekenden en/of vacatures gehaald
5. Standaardisatie	• Gebruik van een gemeenschappelijke skillstaal of een taxonomie • Mate waarin het skillspaspoort verschillende contexten overbrugt
6. Mate van validatie	Fasen in het validatieproces: • voorbereiding • identificatie • documentatie • assessment • certificering • follow-up
Randvoorwaarden	
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy	• Eigenaarschap van data • Het instrument wordt vrijwillig gebruikt • Het instrument voorziet in veiligheids- en privacy-eisen
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	• Individu wordt ondersteund bij het invullen en het interpreteren van het skillspaspoort
9. Draagvlak	• Draagvlak bij sociale partners

3.3. Analyse skillspaspoorten

Er zijn vier internationale en zeven nationale initiatieven met skillspaspoorten geanalyseerd in termen van de kenmerken en randvoorwaarden die naar voren komen in de literatuurverkenning. Voor de selectie van deze geanalyseerde paspoorten is eerst een groslijst samengesteld op basis van deskresearch en reeds bekende initiatieven. Op basis van een eerste screening is vastgesteld welke van deze voorbeeldpaspoorten relevant zijn voor een verdiepende analyse. Deze analyse is gedaan middels deskresearch van de publiek beschikbare informatie over de initiatieven en voorts aanvullende interviews/open vragenlijsten. Voor de nationale initiatieven is steeds een projectleider of expert geïnterviewd. De meeste van deze interviews zijn face to face gevoerd; een drietal vond telefonisch plaats. Voor de internationale initiatieven is een open vragenlijst per mail verstuurd aan 10 organisaties. In twee gevallen is aanvullend telefonisch contact gezocht. Op zeven vragenlijsten is een respons ontvangen. Vier van deze respondenten hebben bruikbare informatie aangeleverd voor dit onderzoek. Uit Japan, Singapore en Noorwegen is geen reactie ontvangen, ondanks een reminder. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de voor dit onderzoek relevante initiatieven en de geraadpleegde projectleiders en experts.

Tabel 3.2 Overzicht van geanalyseerde skillspaspoorten		
	Project	Functie
Nationale initiatieven	Passport4work	Projectleider
	Mijnskillspaspoort	Directeur
	Ditkanik Liberaux	Directeur
	SkillLab	Inhoudelijke expert international operations
	Competentiepaspoort Breda	Projectleider
	Skillspaspoort Schiphol	Projectleider
	Skillspaspoort Bouwend Nederland	Projectleider
Internationale initiatieven	Verenigd Koninkrijk: Skills Builder	Onderzoeker DMH Associates
	Europass 2020	Projectleider EU Loopbaanbegeleiding en Europass
	Skill lab	Inhoudelijk expert
	Europass	Contactpersoon Euroguidance

De interviews zijn afgenomen met een semigestructureerde vragenlijst waarin de volgende topics aan de orde kwamen:

- het doel van het paspoort
- het ontwerp van het paspoort
- doelgroepen
- de (digitale) vorm en onderdelen
- de competentietaal of skillstaxonomie
- aandacht voor validatie van ervaringen (dus EVC)
- vorm van het assessment van de skills
- aandacht voor informeel leren of non-formeel leren
- de rol van werkgevers en/of sectoren
- begeleiding door bepaalde professionals
- monitoring of evaluatie
- het eigendom van het paspoort
- privacy en rechten
- kritische succesvoorwaarden voor gebruik

3.3.1. Ontwerpsessies voor het skillspaspoort

Er zijn twee ontwerpsessies georganiseerd met als doel vanuit multidisciplinaire expertise te komen tot verdere concretisering van de randvoorwaarden en eigenschappen die van belang zijn voor het ontwerp van een skillspaspoort.

De eerste ontwerpsessie vond plaats in november 2019 met een twintigtal vertegenwoordigers van de commissie Beroepsonderwijs van de werkgeversvereniging VNO-NCW. In deze sessie is een presentatie gegeven over de gedachte van het skillspaspoort. Vervolgens is het gesprek gevoerd over de aandachtspunten vanuit het werkgeversperspectief die volgens de aanwezigen van belang waren voor de ontwikkeling en invoering van het skillspaspoort.

De tweede ontwerpsessie met experts heeft plaatsgevonden in december 2019, met 5 onderzoekers en 11 experts (zie tabel 3.3). Doelstelling was vanuit gezamenlijke multidisciplinaire expertise te komen tot ontwerpprincipes van een skillspaspoort. Onderstaand schema geeft een overzicht van de aanwezigen, qua functie en achtergrond. De experts waren verdeeld in drie werkgroepen.

Tabel 3.3 Overzicht aanwezigen ontwerpessie skillspaspoorten

Organisatie	Functie	Groepsindeling
Cinop	Adviseur Arbeidsmarkt & onderwijs	Onderwijs
UWV	Business consultant	Werkgevers
CNV/James	Loopbaancoach/ projectmedewerker	Werknemers
Universiteit Tilburg/ passport4work	Onderzoeker/ontwikkelaar	Werkgevers
Volandis	Adviseur EVC	Werknemers
CrescentO	Onderwijskundig adviseur	Werknemers
AWVN	Organisatieadviseur	Werkgevers
Eelloo	Directeur	Werkgevers
Schoof Onderwijskundige Diensten	Adviseur	Onderwijs
Competentiepaspoort Breda	Projectadviseur	Werknemers
Hogeschool Arnhem Nijmegen	Associate lector toetsen en beoordelen	Onderwijs
Hogeschool van Amsterdam	Docent/onderzoeker HRM	Werknemers
Hogeschool Arnhem Nijmegen	Lector Leren tijdens de beroepsloopbaan	Onderwijs
TNO	Senior onderzoeker	Werkgevers
Hogeschool van Amsterdam	Senior onderzoeker	Onderwijs
Hogeschool Saxion	Senior onderzoeker	Plenair

Deze tweede ontwerpessie was opgezet op basis van het principe van design thinking (Dekker, 2019). Dit is een ontwerpmethodiek om innovatie voor bijvoorbeeld productontwikkeling te stimuleren, door na te denken over drie factoren: haalbaarheid, levensvatbaarheid en wenselijkheid. De aanwezigen werd gevraagd vanuit een bepaald perspectief (onderwijs, werkgevers, werknemers) mee te denken over de componenten van en de randvoorwaarden voor een skillspaspoort.

De ontwerpessie had de volgende opbouw:

Introductie en uitleg (plenair)

Ronde 1: Vragen over de ontwerpeisen (in 3 groepen)

Hoe kan het ontwerp zo goed mogelijk aansluiten bij:

- De persoon van de eindgebruiker = paspoorthouder: kennis, vaardigheden, behoeftes en wensen, obstakels en beperkingen
- De taken die hij of zij heeft te doen in de paspoortomgeving: beheren, invullen, onderhouden, beschikbaar stellen etc.

Ronde 2: Een ontwerp per domein (in 3 groepen)

Wat zijn ontwerpeisen vanuit jouw domein (onderwijs, werkgevers, werknemers)

- Inhoud: welke componenten bevat het paspoort
- Functies: wat moet het paspoort 'doen'/opleveren
- Vorm: digitaal, smartphone etc.
- Communicatie: het bereik van de doelgroep

Ronde 3: Presentaties en feedback (plenair)

Ronde 4: Synthese (plenair)

3.4. Analyse bestaande initiatieven voor een skillspaspoort

In deze paragraaf zal een aantal skillspaspoorten worden beschreven en geanalyseerd in termen van de kenmerken en randvoorwaarden zoals die in de theoretische verkenning zijn geïdentificeerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen buitenlandse en Nederlandse initiatieven.

3.4.1. Internationale voorbeeldpaspoorten

De nieuwe Europass 2020: e-portfolio voor (arbeids)mobiliteit

Europass⁴ bestaat vanaf 2005 en heeft ten doel het bevorderen van de internationale mobiliteit van studenten en werkzoekenden; dit tegen de achtergrond van een gezamenlijke Europese arbeidsmarkt. Een belangrijke bijdrage van Europass was het in gang zetten van een proces van standaardisatie van vijf documenten gericht op het studeren of werken in het buitenland. Het oogmerk van deze standaardisatie was transparantie en vergelijkbaarheid van vaardigheden en kwalificaties om zo de onderwijs- en arbeidsmobiliteit te vergemakkelijken.

De basis van Europass is het Europass Curriculum Vitae, de Europese standaard voor een cv, dat in alle EU-talen aanwezig is. Het Europass Taalpaspoort is een zelfbeoordelingsinstrument van de eigen spreek-, lees-, schrijf- en luistervaardigheid in verschillende talen. Europass Mobiliteit is een verslag van de periode die iemand in een ander Europees land doorbrengt met als doel er te leren of te werken. Het Europass Certificaatsupplement is een algemene inhoudelijke beschrijving van een regulier gevolgde opleiding op mbo-niveau. De inhoud is rechtstreeks overgenomen uit de kwalificatiedossiers die zijn vastgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het Europass Diplomasupplement is een standaardbeschrijving van de inhoud en het verloop van studie op hbo- of universitair niveau. Het supplement geeft inzicht in het niveau, de aard en inhoud van de (afgeronde) opleiding.

Een netwerk van nationale Europass-centra, gevestigd in verschillende instellingen, zoals Europese of internationale agentschappen voor onderwijs, instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding en agentschappen voor hoger onderwijs, dienen als contactpunten. In Nederland is dit het Nationaal Europass Centrum, NES, ondergebracht bij DUO.

⁴ <https://europass.cedefop.europa.eu/nl>

Als gevolg van het nieuwe Europass besluit⁵ in 2018 is een veel bredere ambitie voor Europass opgesteld. Doelstelling is een digitale omgeving te ontwikkelen die gericht is op het ondersteunen van een Leven Lang Ontwikkelen. In deze nieuwe opzet biedt Europass de volgende hoofdonderdelen:

- E-portfolio: het ondersteunen van individuen bij het documenteren en beschrijven van hun vaardigheden, kwalificaties en ervaring en bij het sturen van hun loopbaan vanuit een perspectief van een Leven Lang Ontwikkelen; zelfevaluatie van vaardigheden om de loopbaan- en leerdoelen te helpen definiëren.
- Informatievoorziening: verstrekking van beschikbare informatie of weblinks naar beschikbare informatie over verschillende onderwerpen; informatie op maat over werk en onderwijsmogelijkheden.
- Interoperabiliteit: in deze functionaliteit wordt uitwisseling van informatie over vaardigheden en kwalificaties tussen verschillende betrokkenen mogelijk.
- Een Europees platform voor loopbaanmanagement gedurende het hele leven.
- Een belangrijke nieuwe functionaliteit van Europass betreft de 'digitaal ondertekende certificaten'. Dit zijn verklaringen die het officiële bewijs leveren van leerprestaties van individuen. Dit levert binnen Europass dus een soort 'diplomakluis' op die wordt beheerd door DUO. Digitaal ondertekende referenties kunnen gelijkwaardig zijn aan papieren certificaten in de Europese Unie. De lancering van deze nieuwe versie van Europass heeft voor Nederland medio 2020 plaatsgevonden.

Tabel 3.4 Kenmerken van Europass

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	In de nieuwe vorm heeft Europass nadrukkelijk ten doel het leven lang leren van de beroepsbevolking te ondersteunen. De ambitie omvat verschillende doelstellingen, met name die van type 1: persoonlijke ontwikkeling, en type 3: integratie op de arbeidsmarkt (zie voor typeringen tabel 1). Tevens kent Europass een functionaliteit die skills matcht met vacatures uit de Europese database van Eures.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Europass bevat zowel informatie over officiële certificaten in de diplomakluis als meer persoonsgerichte informatie over motivatie, interesse en vaardigheden.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Er is in het skills-assessment aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills.

⁵ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-70-2017-INIT/en/pdf>

Kenmerken	Beschrijving
Meetmethode en mate van objectivering	Variërend van een meer subjectief gericht self-assessment van de eigen skills tot de objectieve en officiële certificaten in de diplomakluis.
Standaardisatie	Europass werkt wat betreft het skills-assessment op basis van de Europese skillstaxonomie van ESCO. Ook matching binnen de Europese vacaturesite van Eures vindt plaats op basis van ESCO.
Mate van validatie	Europass als instrument richt zich op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en assessment). Certificering is geen onderdeel van het proces; wel kunnen certificaten worden 'ingeladen' in Europass. Er is (nog) geen directe relatie met EVC.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Individu is expliciet eigenaar van Europass. Het individu heeft de rechten om bepaalde delen van het paspoort te ontsluiten voor derden en heeft de volledige controle over zijn persoonlijke gegevens.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Onderdeel van de nieuwe Europass is het bekend maken van dit arbeidsmarktbrede instrument onder loopbaanbegeleiders.
Draagvlak in de context	In deze fase van het nieuwe Europassbesluit is dit nog niet vast te stellen. Draagvlak aan de werkgeverskant is een belangrijk aandachtspunt en ook een bron van zorg.

SkillLab: vaardigheden van statushouders in beeld

SkillLab⁶ is een digitale tool, gericht op het in beeld brengen van skills en het koppelen van deze skills aan passende functies en/of beroepen (zie tabel 3.5). De primaire doelgroep zijn statushouders die binnen een gemeente worden begeleid door klantmanagers. De klantmanagers maken een nieuw profiel/account aan voor een statushouder, die vervolgens via een app zijn skills-assessment kan uitvoeren. De tool is beschikbaar in 27 talen, waaronder Arabisch. De applicatie heeft een internationale toepassing, er zijn pilots gedaan in onder andere Griekenland. De bedoeling is dat de applicatie gedurende de gehele loopbaan is te gebruiken.

Met de app van SkillLab identificeren en documenteren statushouders hun vaardigheden snel en in hun moedertaal. Verder vinden zij beroepen in de Nederlandse arbeidsmarkt die overeenkomen met hun vaardigheidsprofiel. Het skills-assessment vindt plaats op basis van self-assessment, waarbij het arbeidsverleden van de statushouder het uitgangspunt vormt. Hierbij vormen

⁶ <https://skilllab.io>

primair de opleiding, werkervaring en eventueel informele arbeid (bijvoorbeeld mantelzorg) de input. Het arbeidsverleden van de statushouder wordt uitgevraagd, gericht op skills, met gesuggereerde skills per uitgevoerd beroep of functie. Voor elke ervaring gaan statushouders hun vaardigheden beoordelen, gebaseerd op de ESCO-database van 13.485 vaardigheden. De statushouder kan vervolgens op een Likertschaal aangeven in welke mate hij of zij de betreffende vaardigheid bij die specifieke ervaring heeft gebruikt. Statushouders krijgen via de app de volgende resultaten:

- Een cv met een overzicht van de belangrijkste vaardigheden die een werkzoeke door middel van zijn ervaring heeft ontwikkeld.
- Een gerangschikte lijst van 50 beroepen uit de ESCO-database waaraan de vaardigheden van de gebruiker voldoen.
- Per beroep kunnen werkzoekenden een overzicht genereren van de vaardigheden die zij al hebben en welke vaardigheden zij nog missen om een beroep uit te oefenen.

De technologie van SkillLab is in meerdere gemeenten in Europa getest en is in het voorjaar van 2020 gelanceerd. In 2020 zal SkillLab zich vooral richten op de verkoop van zijn software aan Nederlandse gemeenten om hen te helpen statushouders met een vluchtelingenachtergrond beter te integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2021 zal SkillLab de tool uitrollen naar Nederlandse particuliere arbeidsbemiddelingsbureaus en professionals op het gebied van loopbaanontwikkeling om zo de software beschikbaar te stellen aan Nederlandse werkzoekenden in het algemeen.

Tabel 3.5 Kenmerken van SkillLab paspoort

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	In de huidige vorm is SkillLab primair te beoordelen als een tool type 3, dus integratie op de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft het een meerwaarde voor de persoonlijke ontwikkeling van de statushouder (type 1). In de toekomst zal deze op skills gebaseerde matching ook gericht zijn op de koppeling met vacatures en opleidingen.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Informatie is relatief eenvoudig, namelijk de (ESCO)-skills die worden gegenereerd uit het opleidings- en arbeidsverleden van de statushouder. Applicatie is (nog) niet gericht op de potentie van de deelnemer of meer psychologische vormen van (skills)assessment.

Kenmerken	Beschrijving
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Er is in het skills-assessment aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills (o.a. informele arbeid).
Meetmethode en mate van objectivering	Het betreft self-assessment van de eigen skills, via een indirecte meetmethode, te weten de werkervaring. Invulling gebeurt tijdens een workshop van ca. 2 uur. Voor toekomstige toepassingen wordt gedacht aan vormen van peer-assessment.
Standaardisatie	Het skills-assessment en de gekoppelde matching werken op basis van de Europese taxonomie van ESCO.
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en assessment). Certificering is geen onderdeel van het proces. Ook vrijwilligerswerk kan worden gevalideerd.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	De gemeente en de klantmanagers beheren in de centrale applicatie de individuele toepassing van de tool voor statushouders. Statushouders geven toestemming voor bepaald gebruik van de data door de gemeente.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Het instrument is expliciet bedoeld als ondersteuning van de trajectbegeleiding door de klantmanager. De baan- en beroepensuggesties worden besproken met de statushouder en zijn dus onderdeel van de begeleiding.
Draagvlak in de context	Betrokkenheid van werkgevers is indirect en nog weinig vormgegeven. Koppeling met (vacatures van) werkgevers is een optie voor de toekomst. Primaire draagvlak ligt bij de gemeenten en de professionals.

ProfilPASS

De ProfilPASS⁷ is een van origine Duitse tool die mensen helpt te achterhalen wat hun sterke punten en competenties zijn (zie tabel 3.6). Met behulp van een begeleider beschrijven en ontdekken ze hun (onbewuste) competenties en stellen ze hun doelen, gericht op werk en scholing.

De ProfilPASS is een instrument om mensen systematisch naar het eigen leven en de eigen loopbaan te laten kijken. Zo leren ze hun competenties vast te leggen en deze in te schatten en te evalueren. De ProfilPASS vraagt ook om ervaringen uit het gezin, de vrije tijd, het beroepsleven of het vrijwilligerswerk; ook deze vormen onderdeel van het competentieprofiel, naast de formele kwalificaties. Deze 'competentiebalans' die door het invullen van de ProfilPASS ontstaat, is bedoeld als een eerste stap naar heroriëntatie in de beroepsloopbaan.

⁷ <https://www.profilpass.de>

ProfilPASS bestaat uit vijf componenten: Mijn leven, Mijn activiteiten, Mijn competenties, Mijn doelen en de volgende stappen en Bewijs verzamelen. Het instrument is zowel als printbare download (een in te vullen werkboek van 92 pagina's) als in digitale vorm beschikbaar. De ProfilPASS is gericht op volwassenen en is afkomstig uit de volwasseneneducatie. Er is ook een speciale versie voor jongeren tussen 13 en 18 jaar ontwikkeld.

Een centraal onderdeel van het ProfilPASS-systeem is het professionele advies. In Duitsland en Oostenrijk is er een pool van ProfilPASS-begeleiders beschikbaar. Alle begeleiders zijn gekwalificeerd voor het gebruik van de pas en nemen om de twee jaar deel aan een proces van recertificatie.

Tabel 3.6 Kenmerken van ProfilPASS

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	ProfilPASS is een tool type 1, dus persoonlijke ontwikkeling, met de bedoeling te integreren op de arbeidsmarkt, dus deels ook type 3, maar het instrument kent geen matchingsfunctionaliteit of koppeling met vacatures of beroepen. Het instrument vindt zijn voornaamste toepassing in de volwasseneneducatie in Duitsland en Oostenrijk.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	De informatie is primair gericht op zelfbeoordeling. Dit proces verloopt in een gestructureerd proces van vier stappen (identificeren, beschrijven, destilleren en evalueren). De persoon waardeert in de laatste stap de mate waarin de competentie beheerst wordt: • Niveau A: Ik kan het doen onder begeleiding van een andere persoon of met schriftelijke instructies. • Niveau B: Ik kan het zonder instructie doen, dus zelfstandig, in dezelfde context. • Niveau C: Ik kan het alleen doen en in een andere context.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills (o.a. vrijwilligerswerk en mantelzorg).
Meetmethode en mate van objectivering	Het betreft self-assessment van de eigen skills, nl. de werkervaring. Er is voornamelijk sprake van 'open categorieën'.
Standaardisatie	Er is geen gestandaardiseerde vorm, het assessment werkt op basis van open antwoordvelden. Er is dus ook geen aansluiting bij een skillstaxonomie.
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering is geen onderdeel van het proces.

Kenmerken	Beschrijving
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Toepassing vindt plaats in het kader van toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het instrument is gekoppeld aan deze begeleiding. Het is geen instrument dat gedurende de gehele loopbaan actief ingezet zal worden.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Het instrument is expliciet bedoeld als ondersteuning van de begeleiding van de persoon naar scholing en werk en wordt zowel individueel als in groepen gebruikt. Hiervoor gelden specifieke kwaliteitscriteria en tweedaagse trainingen voor professionals.
Draagvlak in de context	De ProfilPASS is vooral een begeleidingsinstrument en kent weinig tot geen verankering in een bredere context (arbeidsmarkt, werkgevers).

Skills Builder

Skills Builder⁸ is een breed initiatief in het Verenigd Koninkrijk dat ten doel heeft aandacht te besteden aan de ontwikkeling van zogenaamde essentiële vaardigheden (ook wel 'life skills' of 'employability skills') in het basis- en voortgezet onderwijs (leeftijdsgroep van 3- 18+) (zie tabel 3.7). Skills Builder bestaat inmiddels tien jaar en kent een steeds groter draagvlak bij onderwijsinstellingen en bedrijven. De achterliggende gedachte van het Skills Builder initiatief is dat zachte vaardigheden minstens zo belangrijk zijn als de meer klassieke rationele en mentale vaardigheden in het onderwijs.

Het uitgangspunt wordt gevormd door acht essentiële vaardigheden. Deze brengen de vier domeinen in kaart die als essentieel worden beschouwd, of het nu gaat om onderwijs, werkgelegenheid of ondernemerschap:

- Communicatie (luisteren en presenteren)
- Creatieve probleemoplossing (probleemoplossing en creativiteit)
- Zelfmanagement (positiviteit en prestatiegerichtheid)
- Samenwerkingsvaardigheden (leiderschap en teamgerichtheid)

Deze vier domeinen en de daarin opgenomen acht vaardigheden vormen het Skills Builder Framework. Dit kan worden gezien als een gemeenschappelijk kader voor het ontwikkelen van deze essentiële skills. Het Skills Builder Framework splitst elk van de acht essentiële vaardigheden op in zestien tastbare, leerbare en meetbare stappen, zowel voor het individu als voor de onderwijsgevende.

⁸ <https://www.skillsbuilder.org>

Tabel 3.7 Kenmerken van Skills Builder

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Skills Builder is een skillspaspoort dat gericht is op persoonlijke ontwikkeling (type 1) binnen het onderwijs.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Het Skills Builder Framework is primair gericht op het in beeld brengen en beoordelen van vaardigheden en niet op meer harde informatie, zoals diploma's en cv.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Richt zich specifiek op zachte of generieke vaardigheden.
Meetmethode en mate van objectivering	Assessment vindt plaats door de leerling zelf (zowel self-assessment als op uitnodiging peer-assessment) en door de onderwijsgevende. De skills worden direct gemeten, via de gestandaardiseerde beschrijvingen van de acht skills.
Standaardisatie	Het Skills Builder Framework is een met behulp van experts ontwikkelde indeling en dient daarmee als de landelijke standaard voor de beoordeling van de vaardigheden van leerlingen. Er is geen link met een (beroepkundige) taxonomie.
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering is niet aan de orde.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Skills Builder vindt plaats binnen de context van het onderwijs in een digitaal platform. De leraar of onderwijsgevende beheert dit platform voor zijn of haar gehele klas. De leerling is in die zin niet de eigenaar van dit platform.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	De onderwijsgevende is sturend in de inzet en het gebruik van Skills Builder. Er zijn diverse handleidingen en trainingen beschikbaar voor scholen en ook werkgevers. Er zijn in de UK 5000 onderwijsgevers bevoegd om te werken met dit framework, op ca. 350 scholen.
Draagvlak in de context	Naast het onderwijs is er een sterke en toenemende betrokkenheid van werkgevers bij Skills Builder. Zij werken mee aan excursies, bedrijfsbezoeken en presentaties om leerlingen een realistisch beeld te geven van de eigen vaardigheden. Een aantal bedrijven hanteert het framework ook binnen het eigen bedrijf.

3.4.2. Nederlandse voorbeeldpaspoorten

MijnSkillPaspoort

Doelstelling van MijnSkillPaspoort⁹ is om werkenden zicht te laten krijgen op het eigen kunnen en daarnaast aanwijzingen te geven voor verdere persoonlijke ontwikkeling (zie tabel 3.8). De doelgroep is breed en niet begrensd in leef-

⁹ <https://www.mijnskillpaspoort.nl/index.php/nl/>

tijd of opleidingsniveau. Het betreft een digitale applicatie, waarin uit een totale set van 300 skills een aantal relevante worden geselecteerd. Deze selectie van skills wordt gewaardeerd met behulp van zogeheten gedragsankers (met indicatoren voor te observeren gedrag). Deze waardering kan zowel plaatsvinden op basis van self-assessment, als op basis van een externe beoordeling door een andere persoon (zoals een leidinggevende). In de toepassing wordt geen expliciet onderscheid gemaakt tussen soft skills en hard skills, omdat in de ogen van de ontwikkelaars dit onderscheid niet relevant is voor het gebruik.

Tabel 3.8 Kenmerken van MijnSkillPaspoort

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Gericht op talentmanagement (type 4) binnen bedrijven. Er is geen sprake van matching naar vacatures.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Primair gericht op het in beeld brengen en beoordelen van vaardigheden en het stimuleren van ontwikkeling. Aanvullende informatie (bijv. gegevens uit een persoonlijkheidstest) kan in de applicatie worden toegevoegd.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Het onderscheid wordt in deze toepassing niet gemaakt, wordt gezien als een glijdende schaal.
Meetmethode en mate van objectivering	Assessment vindt plaats door de persoon zelf (self-assessment) of op uitnodiging (peer-assessment) door bijv. de leidinggevende. De skills worden direct gemeten, via door het systeem gegenereerde beschrijvingen. Assessment is vooral gericht op ontwikkeling.
Standaardisatie	Er is geen sprake van een standaardindeling of een koppeling met een (beroepkundige) taxonomie. De skillset is een in de praktijk gegroeide referentieset van skills.
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering is niet aan de orde.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Het paspoort is eigendom van het individu en kan worden 'meegenomen', ook als mensen naar een ander bedrijf vertrekken. Omdat het paspoort meestal wordt gefinancierd door het bedrijf is deze portabiliteit afhankelijk van (nieuwe) financiering. Ook de persoon zelf kan voor zijn paspoort betalen. Data en paspoort zijn van betreffende persoon, die ook toestemming geeft voor het gebruik van data door externen.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Paspoort is een onderdeel van het HRM-beleid en bijv. de functioneringscyclus in het bedrijf. Begeleiding vindt meestal in de context van het bedrijf plaats.
Draagvlak in de context	MijnSkillPaspoort is niet zozeer gericht op een arbeidsmarkt- of sectorbrede toepassing maar primair op de zakelijke markt.

DITKANIK.NU: Libereaux

Libereaux¹⁰ is een erkende EVC-aanbieder. Het heeft het e-portfolio DITKANIK.NU¹¹ ontwikkeld voor een brede toepassing op de arbeidsmarkt (zie tabel 3.9). Het e-portfolio biedt werkenden en lerenden een persoonlijke, digitale omgeving waarin zij hun competenties in beeld kunnen brengen en hun ontwikkeling vorm kunnen geven. In de visie van Libereaux zijn veel werknemers onbewust bekwaam en helpt het e-portfolio hen zich meer bewust te worden van hun vaardigheden en competenties. DITKANIK.NU werkt met een zogenaamd doelprofiel waar de werkende een competentieprofiel formuleert waar hij of zij in de toekomst naar toe wil werken. Dit kan een individuele, maar ook een collectieve scholingsroute zijn voor een groep werknemers binnen een bedrijf. Binnen het Waterschap Friesland hebben bijvoorbeeld 15 muskusrattenbestrijders door middel van een e-portfolio een ervaringsprofiel (EVP) opgesteld, met het oog op toekomstige veranderingen in het functieprofiel¹².

Er zijn binnen het doelprofiel diverse vormen van validatie mogelijk, het betreft een zogeheten validatieparaplu. Dit doelprofiel kan ook een 'officiële' diploma-route zijn, bijvoorbeeld voor het mbo, en dus gekoppeld zijn aan een kwalificatiedossier van het mbo. In dat geval kan het doelprofiel functioneren als een middel om een EVC-procedure in gang te zetten en worden bewijsstukken in het portfolio geladen en beoordeeld door (externe) assessoren.

¹⁰ <https://www.libereaux.nl/wat-doen-wij/organisatie/e-portfolio/>

¹¹ <https://ditkanik.nu/>

¹² <https://www.libereaux.nl/wie-zijn-wij/actueel/36/vijftien-muskusrattenbestrijders-maken-e-portfolio-in-evp-traject/>

Tabel 3.9 Kenmerken van Libereaux – DITKANIK.NU

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Deze toepassing bevat elementen van type 2: vooruitgang in het onderwijs, type 3: integratie op de arbeidsmarkt en type 4: talentmanagement.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Informatie wordt in relatie tot (soms genormeerde) beroepsprofielen aangeleverd.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	De competenties worden op basis van de te kiezen (scholings- of validatie-)route ingevoerd en kunnen dus per e-portfolio verschillen. Harde en zachte skills zijn beide mogelijk.
Meetmethode en mate van objectivering	De meetmethode is in de meeste gevallen direct. De mate van objectivering is zeer gevarieerd en kent alle gradaties van subjectief tot objectief.
Standaardisatie	Er kunnen diverse (beroeps)profielen worden ingeladen in het systeem, deels bedrijfsgebonden en niet gestandaardiseerd, deels diplomagebonden en dus gekoppeld aan bijv. standaarden van het mbo/SBB. Er wordt ook gewerkt met de zgn. BOC-standaard, dit zijn BeroepsOverstijgende Competenties, goed te vergelijken met soft skills. Deze zijn landelijk vastgelegd voor alle acht onderwijsniveaus. Er is geen directe link met een (beroepenkundige) taxonomie.
Mate van validatie	Gericht op alle zes fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, (self-)assessment, certificering, nazorg). In geval van certificering wordt gewerkt met (externe) assessoren en is een samenwerking met een onderwijsorganisatie noodzakelijk.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	In de meeste gevallen wordt het e-portfolio gefinancierd door het bedrijf. Ook dan is het individu eigenaar van het portfolio en kan bepalen of en welke onderdelen ervan worden gedeeld met derden (o.a. werkgever). Individueel kan het portfolio ook zelf 'overnemen', bijvoorbeeld bij vertrek naar een ander bedrijf.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Deelnemers aan dit type valideringstrajecten worden tijdens het invullen begeleid door professionals van de EVC-aanbieder.
Draagvlak in de context	Draagvlak wordt in geval van collectieve scholingstrajecten vooral geborgd in de branche of sector.

Competentiepaspoort Breda: ComPas

Het competentiepaspoort ComPas¹³ is een initiatief van de gemeente Breda, vanuit het sociale domein (zie tabel 3.10). De belangrijkste aanleiding voor de ontwikkeling van het paspoort was een gebrek aan bruikbare gegevens en een mismatch op de arbeidsmarkt waar het gaat om mensen met een afstand

¹³ <https://compas.works>

tot de arbeidsmarkt. Een andere wijze van waardering van competenties zou moeten leiden tot een betere koppeling van deze mensen aan passende werkgevers. Onder de doelgroep vallen onder meer nieuwkomers, mensen zonder passend diploma of arbeidsprofiel en voortijdige schoolverlaters. Voor bepaalde domeinen (o.a. groen, horeca) wordt een verbinding gemaakt met de zogeheten praktijkverklaring voor het mbo, waardoor ook een vorm van certificering ontstaat. Binnen het competentiepaspoort Breda wordt daarnaast gewerkt met de methode van Open Badges; in deze (digitale) methodiek kunnen aan deelnemers bepaalde kwaliteiten worden toegekend, die in het paspoort worden geïntegreerd.

Tabel 3.10 Kenmerken van Competentiepaspoort Breda

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Type 3 (integratie op de arbeidsmarkt), in combinatie met type 1 (persoonlijke ontwikkeling). Kenmerkend is dat het vooral mensen betreft met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Het paspoort bevat zowel persoonsgerichte informatie (o.a. vaardigheden) als documenten, zoals certificaten en diploma's.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Beoordeling vindt plaats op (een selectie van) 25 basis-competenties, dus soft skills. Op termijn wil men ook hard skills in het paspoort opnemen.
Meetmethode en mate van objectivering	De meetmethode is in de meeste gevallen direct, competenties worden beoordeeld door een leermeester of een collega aan de hand van vooropgestelde criteria.
Standaardisatie	In het paspoort wordt gewerkt met de standaarden van ESCO en het beoordelingskader van de Stichting Beroeps-onderwijs Bedrijfsleven (SBB).
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering kan plaatsvinden voor een onderdeel van een kwalificatie voor het mbo (de zgn. praktijkverklaring). Er is geen relatie met EVC.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Individu beheert de eigen data in het portfolio. Paspoort wordt via de app beheerd.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Deelnemers worden door professionals in het sociale domein begeleid bij het invullen en beheren van het paspoort.
Draagvlak in de context	Draagvlak via werkgevers is in ontwikkeling. Het Competentiepaspoort heeft de ambitie om een gemeentebreed instrument te zijn.

Passport4work

Passport4work¹⁴ is een loopbaanplatform voor werkzoekenden waarmee zij kunnen ontdekken waarin hun talenten en kwaliteiten liggen, eventueel met begeleiding van een loopbaancoach. Centraal staat een persoonlijk skillsprofiel, waarin met behulp van gamification, video's, spelvormen en coaching een compleet beeld wordt geschetst van iemands talenten, mogelijkheden en skills.

Tabel 3.11 Kenmerken Passport4work

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Gericht op inventariseren individuele kenmerken van werkzoekenden ten behoeve van job matching met behulp van gamified assessment. Het paspoort valt te typeren als een combinatie van type 1 (persoonlijke ontwikkeling) en 3 (integratie op de arbeidsmarkt).
Selectieve informatie en betrouwbare informatie:	Informatie vloeit deels voort uit gamified assessment van skills en wordt deels ingelezen door administratieve, geverifieerde gegevens van bijv. UWV.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Passport4Work heeft sterke focus op transversale (d.w.z. soft) skills. Deze worden d.m.v. gamified assessment getoetst en m.b.v. eLearnings ontwikkeld. Harde vaardigheden worden ook meegenomen, maar hiervoor wordt geen assessment ontwikkeld.
Meetmethode en mate van objectivering	Mix van kwalitatief en kwantitatief, experimenteel onderzoek t.a.v. verschillende KPI's (key performance indicators) op het gebied van gebruikstevredenheid, inzicht in employability deelnemers, kwaliteit job matching.
Standaardisatie en gebruik van een bepaalde taxonomie.	Passport4work is gebaseerd op O*NET en draagt bij aan ontwikkeling CompetentNL door vertaling (op taalniveau A2) van O*NET en toepassing van de O*NET survey op de Nederlandse arbeidsmarkt door deze uit te zetten onder Nederlandse werkgevers en werknemers.
Mate van validatie	Validatie geschiedt door gamified assessment. Richt zich op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering is niet aan de orde.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Eigenaarschap van data berust bij de eindgebruiker/ werkzoekende.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Arbeidscoaches begeleiden een werkzoekende bij het aanmaken van hun paspoort.
Draagvlak in de context	Passport4work is aangesloten bij landelijke initiatieven: CompetentNL, TNO, House of Skills, programma Verbetering Uitwisselingsgegevens Matching (VUM).

¹⁴ <https://www.passportforwork.nl>

Digitaal Skills Paspoort (DSP)

Het Digitaal Skills Paspoort (DSP)¹⁵ is een initiatief van Bouwend Nederland, Techniek Nederland, Vollandis en Wij Techniek. Deze partijen werken aan het stimuleren van een cultuur van ontwikkelen in hun sector. Belangrijk element hierin is dat ontwikkeling vooral in de dagelijkse praktijk plaatsvindt: op de bouwplaats. Deze vorm van ontwikkeling is moeilijk te erkennen en heeft daardoor maar beperkt 'civiel effect'. Er hangt immers zelden een diploma of erkend certificaat aan die ontwikkeling. Daarom is door de partijen een prototype van het skillspaspoort DSP ontwikkeld. Het centrale idee hiervan is dat áls vakmensen hun skills helder hebben én zij ook de ontwikkeling van die skills in het dagelijkse werk kunnen zien, zij dan ook zien wat ze nú waard zijn en dat ze inzien dat zij in staat zijn te leren en zich te ontwikkelen. Voor werkgevers beoogt dit skillspaspoort toegevoegde waarde te bieden doordat het gemakkelijker wordt vakmensen perspectief te bieden en ze ook iets waardevols mee te geven op het moment dat zij fysiek niet meer in staat zijn om hun functie te blijven vervullen. Drie belangrijke ontwerpprincipes van het DSP zijn:

- Het skillspaspoort is mét de vakmensen zelf ontworpen (een zogenaamd inclusief ontwerp).
- Het skillspaspoort wordt vóór vaklieden bijgehouden in plaats van dóór vaklieden (door koppelingen aan registers, administratieve data en eenvoudige online tools voor self-assessment).
- Het skillspaspoort laat niet alleen de actuele skillset laat zien, maar ook de ontwikkeling van de skillset, zonder dat de gebruiker daar extra handelingen voor hoeft te verrichten, het is dus 'vooringevuld'.

¹⁵ <https://www.vollandis.nl/kijk-vooruit/skills-paspoort/>

Tabel 3.12 Kenmerken Digitaal Skills Paspoort

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Het paspoort is een combinatie van type 1 (persoonlijke ontwikkeling), 2 (vooruitgang in onderwijs) en 3 (integratie op de arbeidsmarkt). Het Digitaal Skills Paspoort geeft inzicht in wat iemand kan en wat iemand wil. Hierbij gaat het om drie pijlers: 1. vastleggen ervaring: erkenning (validering) of opstellen van een ontwikkelplan, 2. start van (kortdurende of langdurende) opleiding: opstellen van opleidingsplan (bijv. mbo flex-opleiding) en 3. inzicht in ontwikkelmogelijkheden: House of Skills, De Paskamer of aan de slag met loopbaancoach.
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Informatie aan de hand van de validering van bewijslast uit de dagelijkse werkprijktijk, bijvoorbeeld met een urenstaat of urenbrief. Wanneer de docent of (inhouds)assessor zijn goedkeuring geeft aan de urenstaat, krijgt deze informatie een plek binnen de kwalificatie, samen met andere bewijslast zoals filmpjes waarop de handeling te zien is of een Proeve van Bekwaamheid.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Ja. Bovendien is er aandacht voor werkstijlen, naast fysieke en mentale capaciteiten.
Meetmethode en mate van objectivering	Combinatie van self-assessment, assessment door leiding-gevende, (EVC) assessoren en registerdata (diploma's en certificaten van certificerende instellingen).
Standaardisatie en gebruik van een bepaalde taxonomie.	Het Skills Paspoort voor Vakmensen ondersteunt koppelingen met onder andere ESCO, O*Net, SHL, Kwalificatiedossiers en de Competentieatlas van de sector Bouw & Infra. Ook is er een expliciete koppeling met het in ontwikkeling zijnde CompetentNL, de beoogde skillstaal voor de Nederlandse arbeidsmarkt.
Mate van validatie	Gericht op alle zes fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, (self-)assessment, certificering, nazorg). In geval van certificering wordt gewerkt met (externe) assessoren. Op drie niveaus wordt dit geadresseerd: • Een eigen inschatting voor 'zachte bewijzen' (self-assessment) • Inschatting door leidinggevende/klant voor 'semi-hard bewijs' • Erkende diploma's of certificaten.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Individu is en blijft eigenaar. Beheer is vooralsnog bij verschillende partijen ondergebracht. Data uit self-assessment nu alleen nog toegankelijk via De Paskamer van TNO en House of Skills (privacy gewaarborgd conform hoogste AVG-eisen).
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Digitaal Skills Paspoort is samen met vakmensen (<mbo) ontwikkeld. Een van de belangrijkste ontwerpeisen is daarbij de begeleiding door een professional, i.c. DIA/EVC adviseurs van Vollandis en ontwikkeladviseurs van Wij Techniek. Begeleiding niet alleen bij invullen, maar ook bij interpretatie en gebruik.
Draagvlak in de context	Groeiende: steeds meer bedrijven sluiten aan. Door inclusief ontwerp is draagvlak onder werknemers ook zoveel mogelijk geborgd. 2021 is het jaar van de 'proof of concept'. Dan wordt vastgesteld of en in hoeverre het draagvlak onder de beoogde gebruikersgroep stabiel is of groeit.

Skillspaspoort Schiphol

Het Skillspaspoort Schiphol¹⁶ is ontwikkeld in een pilot van AWWN, House of Skills, Luchtvaart Community Schiphol en Eelloo. Het werd aangeboden aan werknemers van Schiphol in de vorm van een online tool bestaande uit een persoonlijk profiel, een exploratiedeel, bestaande uit mijn skills, talenten en drijfveren, een resultatendeel en een beroepenverkenner (zie tabel 3.13). Begin 2020 is de pilot geëvalueerd¹⁷. De evaluatie biedt op de eerste plaats aanwijzingen dat het gebruik van het paspoort bijdraagt aan het zelfvertrouwen en zelfinzicht van de deelnemers: het paspoort is een spiegel. Het zelfinzicht helpt bij het onder woorden brengen van de eigen skills en talenten. Op de tweede plaats blijkt dat het instrument alléén niet voldoende is om deelnemers te stimuleren: een gering aantal houdt het paspoort bij na eerste keer invullen. Op de derde plaats blijkt het gevoel van veiligheid en privacy voor deelnemers een belangrijke randvoorwaarde.

Tabel 3.13 Kenmerken Skillspaspoort Schiphol

Kenmerken	Beschrijving
Soort paspoort	Paspoort als online tool. Bestaande uit een persoonlijk profiel, exploratiedeel, resultatendeel en een beroepenverkenner. Het paspoort valt te typeren als een combinatie van type 1 (persoonlijke ontwikkeling), 3 (integratie op de arbeidsmarkt) en 4 (talentmanagement).
Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Het paspoort bevat zowel op de persoon gerichte informatie, zoals vaardigheden, drijfveren en eigenschappen, maar ook documenten, zoals certificaten en diploma's.
Onderscheid tussen harde en zachte skills	Ja. In het resultatenonderdeel wordt onderscheid gemaakt tussen Werk skills (harde skills) en Persoonlijke skills (soft skills).
Meetmethode en mate van objectivering	'Mijn talenten' worden gemeten met Q1000 Persoonlijkheid Multimedia (QPM) en heeft de Big Five als basis. 'Mijn drijfveren' worden gemeten met Q1000 Drijfveren Multimedia (QDM). De drijfveren zijn behoeftes die aanzetten tot acties. De beroepenverkenner is een zelfnavigatietool ter ondersteuning van loopbaankeuzes. De verkenner geeft deelnemers suggesties die passen bij het skillsprofiel en de wensen van de deelnemer. De verkenner is gebaseerd op de O*NET database.

¹⁶ <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/pilot-skillspaspoort-schiphol/>

¹⁷ Ulden, C., Biesheuvel, I., Hak, M., Arbouw, M., Silvester, J. en Ballafkih, A.H. (2020). *Pilot skillspaspoort Schiphol: een eerste pilot met het skillspaspoort*.

Kenmerken	Beschrijving
Standaardisatie en gebruik van een bepaalde taxonomie.	De taken en skills komen uit de database functiewaarderingsysteem ORBA dat door AWWN is ontwikkeld, en zijn in het datamodel gekoppeld aan de O*NET indeling. Daarnaast is er een koppeling met de Big Five test.
Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self-)assessment). Certificering is niet aan de orde.
Eigenaarschap, veiligheid en privacy	De werkgevers willen graag toegang tot de resultaten van de paspoorten. Hierdoor zouden werkgevers samen met hun medewerkers de beoogde meerwaarde van het paspoort kunnen realiseren. Gegarandeerde privacy voor werknemers en een meerwaarde voor de werkgevers is een punt van aandacht bij de invoering van het paspoort.
Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	De sessies om het paspoort te vullen duurden anderhalf uur en werden begeleid door een lid van het projectteam, een loopbaancoach van House of Skills en een medewerker van Eelloo (leverancier van skillspaspoort).
Draagvlak in de context	Werkgevers willen graag de meerwaarde van het paspoort realiseren. Werknemers geven aan de inzichten vooral te willen gebruiken in functioneringsgesprekken en in mindere mate voor loopbaanoriëntatie.

3.5. Uitkomsten ontwerpessies

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de twee ontwerpessies (zoals in 3.2.2. beschreven) weergegeven. Doelstelling van deze sessies was om vanuit de multidisciplinaire expertise van belanghebbende partijen te komen tot verdere concretisering van de eigenschappen en randvoorwaarden die van belang zijn voor het ontwerp van een skillspaspoort. In beide ontwerpessies is het op deze wijze gekomen tot een of meer ontwerpen van zo'n document.

3.5.1. Ontwerpsessie met vertegenwoordigers VNO-NCW

In deze ontwerpsessie zijn de volgende aandachtspunten en overwegingen door de deelnemers genoemd:

- Een skillspaspoort hoeft niet altijd ten doel te hebben mobiliteit tussen banen of bedrijven te stimuleren, maar is juist ook een manier om ontwikkeling binnen de baan te stimuleren. Intersectorale mobiliteit is niet altijd nodig of wenselijk.
- Het is belangrijk om verder te doordenken welke prikkels het bijhouden van het skillspaspoort stimuleren. Werknemers zijn vaak behoorlijk tevreden over hun baan en voelen niet altijd de noodzaak om zich blijvend te ontwikkelen en daarmee een skillspaspoort bij te houden.
- Nadrukkelijk: het streven naar een gemeenschappelijke taal is van groot belang, onder meer vanwege overdracht en vergelijkbaarheid. Tegelijkertijd moeten de mogelijkheden tot variëteit en maatwerk behouden blijven.
- De kwaliteit en betrouwbaarheid van validatie is uitermate belangrijk. Op platformen als LinkedIn is er bijvoorbeeld een heel zwakke vorm van validatie. Dat beïnvloedt de waarde van het instrument.
- Er zijn duidelijk (niveau)verschillen tussen gebruikers. De verwachting is dat met name mbo-niveau 1 en 2 opgeleiden moeite hebben met het invullen van een skillspaspoort. Aandachtspunt is het vergroten van de toegankelijkheid ervan voor deze doelgroepen en dus een passende ondersteuning en begeleiding.
- Het skillspaspoort moet ook onderzocht en getest worden in het onderwijs.
- Het is noodzakelijk verder te expliciteren bij wie de (door)ontwikkeling van het skillspaspoort wordt belegd. In ieder geval paritair, dus zowel werkgevers als werknemers hierbij betrekken. Er zou verder onderzocht moeten worden of het paspoort meer sectoraal of meer nationaal wordt doorontwikkeld.
- Het is nadrukkelijk van belang de toegevoegde waarde van skillspaspoort te expliciteren: welk probleem lost dit op? Staat die oplossing in verhouding tot de kosten die moeten worden gemaakt?
- Een aandachtspunt is het betrekken van HR-specialisten bij de implementatie. Het denken in skills kan mogelijk weerstand oproepen bij bijvoorbeeld voorstanders van klassieker manieren van functiewaardering. Bovendien is inbedding in de organisatie belangrijk, zodat het instrument daadwerkelijk wordt gebruikt en ondersteund in relatie tot bijvoorbeeld ontwikkeling.

3.5.2. Ontwerpsessie met vertegenwoordigers

In de tweede ontwerpsessie met vertegenwoordigers vanuit werknemers, werkgevers, ontwikkelaars en onderwijs kwamen uit de deelnemende groepen uiteenlopende suggesties.

In de werknemersgroep werd gepleit voor een algemeen en breed toepasbaar skillspaspoort met een scala aan functionaliteiten. Hierin moeten, naast componenten als competenties, diploma's en certificaten en werkervaring, ook feedback, chatfuncties, referenties en verbindingen met sociale media opgenomen zijn. Dit ontwerp levert dus een geavanceerd paspoort of portfolio op, dat door zijn brede en rijke inhoud een zo breed mogelijke toepassing zou kunnen en moeten vinden op de arbeidsmarkt. Ondersteuning door begeleiders wordt in deze groep belangrijk gevonden.

Suggesties vanuit werknemersgroep voor ontwerp skillspaspoort

- Beeld en woord in het skillspaspoort
- Duidelijke instructie
- Aandacht voor privacy (AVG)
- Uitgewerkte helpfunctie
- Mogelijkheid om input vanuit werkgevers eenvoudig toe te voegen
- Feedback mogelijkheid
- Overzicht van mijn competenties, diploma's/certificaten, werkervaring, referenties, vrijwilligerswerk en andere activiteiten (hobby's, burgerschap)
- Aandacht voor bijhouden digitale skills en 21e eeuw vaardigheden
- Overzichtelijk portaal voor mijn toekomst en bijhouden van ontwikkelingsactiviteiten
- Mogelijkheid om loopbaan APK's en loopbaantesten toe te voegen
- Mogelijkheid om hulp van de loopbaanadviseur in te schakelen
- Mogelijkheid om informatie uit skillspaspoort te exporteren.

Ook de onderwijsgroep staat een paspoort met een groot aantal functies voor ogen: skills, EVC, 360 graden feedback, diploma's, tests en gegevens over bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Validatie van formeel, informeel en non-formeel leren heeft een belangrijke plaats. De groep vindt aandacht voor het 'paspoortvaardig' maken van de gebruiker een belangrijk element, naast aandacht voor begeleiding, onder meer voor laaggeletterden.

De groep van werkgevers ziet bij het ontwerp voor een skillspaspoort de module voor skillsvalidatie en matching als de primaire functionaliteit. Deze module vormt daarom de kern van het skillspaspoort, gedragen door een uniforme en landelijke standaard voor skills. Diverse private en publieke partijen kunnen om die skillscomponent eigen varianten van skillspaspoorten bouwen. Dit is dus een specifieke insteek, met een centrale 'skillsbouwsteen' die kan worden benut door andere partijen. Het accent ligt hier dus primair op uitwisselbaarheid en interoperabiliteit van componenten.

Suggesties vanuit onderwijsgroep voor ontwerp skillspaspoort

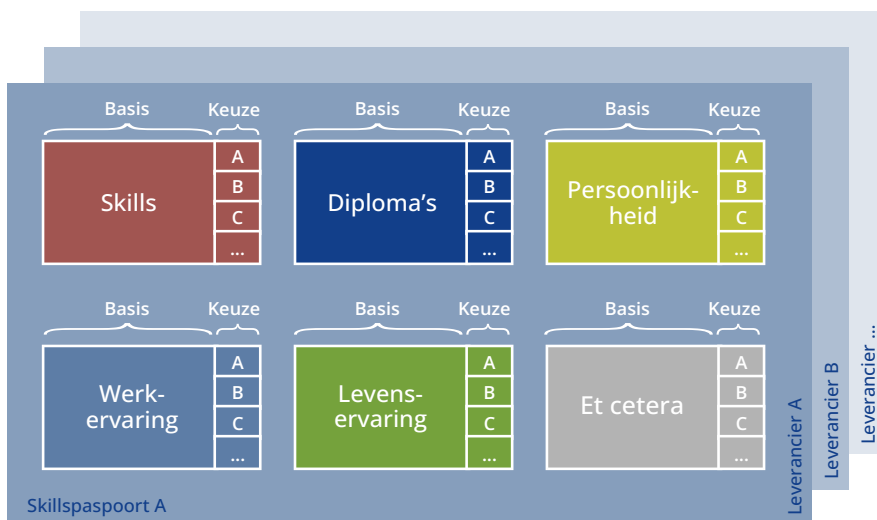
- Aandacht voor registratie van zowel formeel als informeel leren
- Inzetten paspoort voor reflectie op skills en waarden
- Aandacht voor gedragen leeruitkomsten
- Voldoende prikkels om in te vullen en bij te houden: intuïtief, simpel, game-elementen
- Koppelen aan mogelijkheden voor 360 graden feedback
- Skillspaspoorten inzetten als ontwikkelsysteem, niet als toetssysteem
- Skillspaspoort koppelen aan begeleidingsmogelijkheden.

In de plenaire fase van deze ontwerpssessie komen enkele punten naar voren die door alle drie de groepen als belangrijk gezien worden:

- Het belang van een gemeenschappelijke taal.
- Validatie is belangrijk en vraagt om een zekere gelaagdheid: wanneer wel en wanneer niet nodig, en welke soorten validatie zijn dan beschikbaar?
- Het eigenaarschap ligt hoe dan ook bij de persoon. Hij of zij heeft zeggenschap over het paspoort en kan zaken importeren en exporteren.
- Ondersteuning door professionals is zeer wenselijk, zowel bij het invullen als bij het bespreken en interpreteren van informatie.
- Een positieve insteek, waarin de meerwaarde door de gebruiker wordt ervaren, is cruciaal voor continuïteit in het gebruik.

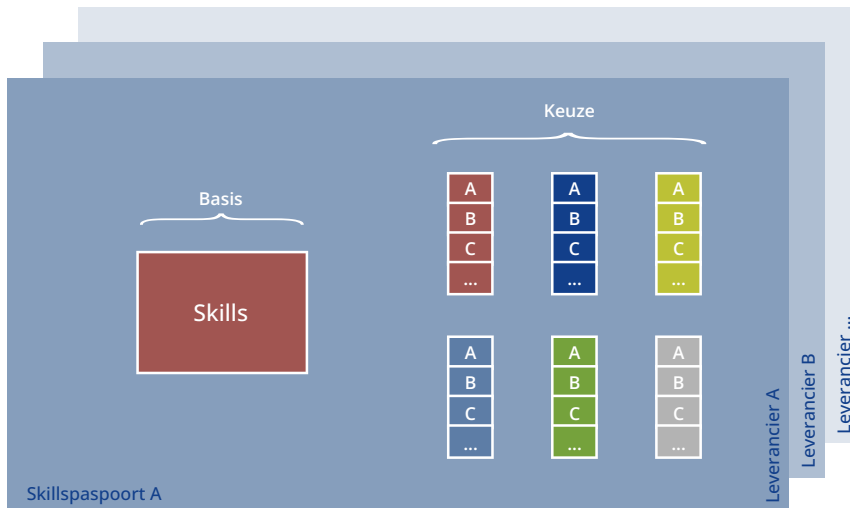
In de ontwerpsessie zijn ook de eerste contouren geschetst voor twee modellen voor een skillspaspoort. Het gaat hierbij om twee hoofdvarianten van skillspaspoorten, die in een belangrijk opzicht van elkaar verschillen.

Model 1 is een generiek model, dat een skillspaspoort is voor verschillende contexten en doelgroepen (zie figuur 3.1). Het bevat een basis met een aantal keuze-opties die meereizen met een individu langs instituties gedurende de levensloop. Deze variant kan wel worden aangepast voor een specifieke context of doelgroep door er verschillende functionaliteiten wel of juist niet in te plaatsen. Het model heeft dus een aantal opties qua inhoud (bijvoorbeeld wel of geen persoonlijkheidsvragenlijsten).



Figuur 3.1 Een basismodel met keuze-opties

Model 2 kent een basismodule, gericht op skills, die kan worden aangevuld met eigen modules van private of publieke leveranciers (zie figuur 3.2). Deze skills-module is gebaseerd op een landelijke standaard en geavanceerd qua interoperabiliteit voor een veelheid aan publieke en private partijen.



Figuur 3.2 Een skillsmodule vormt de uniforme kern met daarin een diversiteit aan keuzes

3.6. Ervaringen met EVC

Evident is dat er sprake is van raakvlakken en verwantschap waar het gaat om het skillspaspoort en het EVC-certificaat. Het betreft dan de validatie van skills, met name bij het formaliseren en certificeren van leerresultaten.¹⁸ Een norm is van cruciaal belang voor de validatie en de daaruit voortvloeiende resultaten. Kwalificaties – en validatie van niet-formeel en informeel leren – hebben over het algemeen betrekking op twee hoofdcategorieën: beroeps- en opleidings-normen. Deze categorieën werken volgens verschillende logica's, die verschillende prioriteiten, motieven en doeleinden weerspiegelen.

Beroeps/branchestandaarden

Volgens de logica van het werk en de arbeidsmarkt zijn deze standaarden gericht op wat mensen moeten doen, hoe ze het doen en hoe goed ze het doen in een beroepscontext.

¹⁸ De inzichten in dit hoofdstuk zijn mede tot stand gekomen vanuit verdiepende gesprekken met Volandis, Bouw & Infra (FNV), Nationaal Kenniscentrum EVC en de Stichting Europees Centrum Waarderen van Leren.

Onderwijs/opleidingsnormen

Volgens de logica van onderwijs en opleiding richten deze standaarden zich op wat mensen moeten leren, hoe ze het leren en hoe de kwaliteit en de inhoud van het leren worden beoordeeld. Traditioneel zijn deze normen geformuleerd in termen van input; de laatste jaren is er sprake van een verschuiving naar zogeheten leeruitkomsten. Een op leeruitkomsten gebaseerde standaard – die uitdrukt wat een kandidaat geacht wordt te weten en te kunnen – biedt gewoonlijk een betere referentie voor validatie, omdat impliciet wordt erkend dat hetzelfde resultaat op verschillende manieren kan worden bereikt. Het gebruik van leeruitkomsten biedt echter geen garantie op succes. Als de leeruitkomst te gedetailleerd wordt geschreven, kunnen belangrijke facetten van de individuele leerervaring verloren gaan; als het te algemeen wordt beschreven, kan dit leiden tot een gebrek aan consistentie en betrouwbaarheid.

Validatie is tot nu toe met name belangrijk voor volwassenenonderwijs en -opleiding en als een instrument om een Leven Lang Ontwikkelen te ondersteunen. De leeftijdsgroep van 25 tot 45 jaar is meestal de belangrijkste gebruiker van validatie, wat erop wijst dat deze regelingen een belangrijke rol spelen bij de ondersteuning van de overgang van werk naar onderwijs en terug. Vanaf 2016 is in Nederland een tweeledig EVC-systeem van kracht. In dat duale systeem bestaan twee trajecten, gericht op ofwel inzetbaarheid, ofwel kwalificatie, de arbeidsmarktroute en de onderwijsroute.¹⁹

| 73

Arbeidsmarktroute

Deze route is gericht op loopbaanbegeleiding van volwassenen op de arbeidsmarkt, bedoeld ter ondersteuning van de intra- of intersectorale inzetbaarheid van mensen. Leerervaringen van individuen worden gevalideerd aan de hand van sector-/organisatienormen of landelijke kwalificatienormen. Instrumenten zijn onder meer het intakegesprek, het e-portfolio, het ervaringsprofiel, competentietests, beoordelingen en observatie op de werkplek. Het resultaat is een 'ervaringscertificaat', dat kan worden bekroond met een 'vakbekwaamheidsbewijs' voor de koppeling met beroepsstandaarden. Dit waardecertificaat geeft op de achterzijde weer welke competenties en vakbekwaamheden iemand beheerst, gerelateerd aan de daarbij gebruikte standaard. Het certificaat kan in het kader van bijvoorbeeld zij-instroom gebruikt worden. Daarnaast is door

¹⁹ Belangrijkste bron voor deze paragraaf is geweest: Duvekot, R. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Netherlands*.

het Nationaal Kenniscentrum EVC een beroepsoverstijgende competentie-standaard (BOC) ontwikkeld, met daaraan gekoppeld een Competentiebewijs (certificaat voor generieke en transversale competenties). Deze standaard is bedoeld om voor werknemers te bepalen over welke generieke competenties zij beschikken die van belang kunnen zijn, bijvoorbeeld in het kader van een overstap naar een ander beroep.

Onderwijsroute

In de onderwijsroute worden leerresultaten en competenties van een individu gevalideerd aan de hand van landelijke kwalificatienormen. Het doel voor de lerende is om zijn of haar formeel/informeel/niet-formeel verworven competenties te valideren om zo een formele kwalificatie te verkrijgen. Instrumenten zijn bijvoorbeeld een intake-assessment, het e-portfolio en competentietests. Als de werknemer kiest voor de onderwijsroute is de onderwijsinstelling de centrale speler in dit traject. Het is aan bijvoorbeeld de mbo-school of deze de validering van eerder verworven competenties in een onderwijsroute zelf doet of dit doet in samenwerking met een EVC-aanbieder. De betreffende school is verantwoordelijk voor de validering van eerder verworven competenties, het maatwerktraject en uiteindelijk diplomering.

De mogelijkheden voor validatie zijn door dit duale systeem verbreed en sterker gekoppeld aan het beleidsideaal van een leven lang leren. De erkenning van het niveau van leerervaringen van werkenden is door de koppeling met de raamwerken van NLQF en EQF (Nederlands c.q. Europees Kwalificatienetwerk) versterkt. Met het NLQF wordt de relatie tussen arbeidsmarktkwalificaties en formele kwalificaties transparanter. Daarnaast zijn tal van maatregelen getroffen om de kwaliteit en borging van de EVC-aanbieders te verbeteren.²⁰ Ook wordt gewerkt aan het oplossen van de kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten in het gebruik van dit dubbele EVC-systeem. Deze voorstellen betreffen onder andere meer transparantie over de erkenning en de waarde van EVC-resultaten.

²⁰ Voor een overzicht van aanbieders in de arbeidsmarktroute:
<https://www.ervaringscertificaat.nl/evc/aanbieders>

Aandachtspunten vanuit ervaringen met EVC

Omdat het gebruik van EVC in de arbeidsmarktroute achterbleef bij de verwachtingen, is in 2019 onderzoek verricht naar mogelijkheden om het gebruik van EVC als valideringsinstrument in de arbeidsmarkt te verbeteren.²¹

Een aantal voor dit onderzoek relevante knelpunten op een rij:

- Belemmeringen voor werknemers
- Het invullen van een portfolio is ingewikkeld, complex en theoretisch. Het vraagt onder meer computervaardigheden, begeleiding en een stevige motivatie.
- Te lange doorlooptijd, soms een jaar voor het bereiken van het gewenste diploma.
- Minderwaardigheidsgevoel als het EVC niet wordt behaald.
- Controle door examencommissie is zwaar en wordt geleid vanuit controle en wantrouwen.
- Belemmeringen voor werkgevers
- EVC is gebaseerd op onderwijsstandaarden, niet op werkgerelateerde standaarden waardoor het niet duidelijk wordt of iemand geschikt is.
- EVC vraagt veel van de werkgever in tijd en geld.
- Belemmeringen voor zowel werkgevers als werknemers
- Het certificaat heeft niet voldoende waarde, omdat het geen diploma is.
- De onderwijsstandaarden zijn te abstract en passen niet bij de baan/ zijn niet actueel.

| 75

In het onderzoek wordt ook uitgebreid stilgestaan bij de huidige waarde en potentie van EVC, met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt. Er worden vijf actielijnen verwoord, te weten: sneller en makkelijker EVC-traject, de civiele waarde van EVC vergroten, relevante standaarden voor werknemers, bekendheid en gebruik van EVC vergroten en EVC als onderdeel van leren & ontwikkelen.

²¹ Kunst, H. & Rooden, M. Van (2019). *Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt*. 100% Service.

3.7. Conclusies

In deze paragraaf worden de belangrijkste conclusies uit het empirisch onderzoek beschreven. Met de analyse van paspoortinitiatieven en twee ontwerp sessies komen we tot aanbevelingen met betrekking tot de voorwaarden, succesfactoren en uitdagingen voor het (door)ontwikkelen van het skillspaspoort.

Het skillspaspoort kunnen we, gegeven de uitkomsten van het vooronderzoek, definiëren als een (digitaal) instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van skills, met als doelstelling enerzijds het initiëren of versterken van (persoonlijke) ontwikkeling en anderzijds het faciliteren van toegang tot en matching met onderwijs en arbeid.²²

We stellen vast dat de onderzochte (inter)nationale initiatieven tonen dat het skillspaspoort een antwoord kan zijn op de geconstateerde tekortkomingen van het diploma als allocatiemechanisme: diploma's verliezen hun waarde na enkele jaren werkervaring, ze geven vaak toegang tot een beperkte selectie van beroepen en werkgevers missen potentieel doordat diploma-eisen mensen uitsluiten. Skillspaspoorten hebben, zo blijkt uit dit vooronderzoek, de potentie om medewerkers te ondersteunen in het continu en ook grondig bijhouden van hun competenties en capaciteiten, en daarmee een bijdrage te leveren aan de versterking van hun (persoonlijke) ontwikkeling. Skillspaspoorten zijn aantrekkelijke instrumenten voor zowel werkgevers als werknemers om matching met passende arbeid te bevorderen.

We constateren ook dat er diverse werkbare, succesvolle en ook ingebedde voorbeelden van skillspaspoorten zijn. Het skillspaspoort lijkt te voorzien in het matchen van mens en baan op basis van onderliggende kwaliteiten van mensen (reskilling) en heeft de potentie te voorkomen dat een grote groep van werkzoekenden ontstaat 'die straks geen kant op kunnen, terwijl een *war for talent* woedt in sectoren waar wel vacatures zijn'.²³

²² Deze definiëring is in lijn met de definitie van competentiepaspoorten zoals genoemd in Besic, A. et al., (2018). *Skills audits: tools to identify talent*. European Commission; en: Mes, M. & Smit, W. (2013). Eindrapportage gezamenlijk e-portfolio. Cinop. Den Bosch.

²³ <https://fd.nl/opinie/1347704/een-nieuwe-baan-door-passende-skills-niet-door-cv-en-diploma>

Het skillspaspoort biedt, zo kunnen we concluderen, veel voordelen, zowel voor werknemers als werkgevers. Werknemers kunnen dankzij het gebruik van skillspaspoorten altijd en overal zien wat ze zelf aan skills in huis hebben. Dat inzicht maakt het voor hen eenvoudiger om geschikt werk te vinden en om zich verder te ontwikkelen. Omdat we weten dat het praktisch geschoolden vaak ontbreekt aan geloof in eigen kunnen als het gaat om leren en ontwikkelen, verwachten we dat juist dat inzicht in skills en ontwikkeling hen ook het vertrouwen zal geven in het eigen leervermogen. Dat vertrouwen is een van de sleutels tot actievere deelname aan activiteiten voor Leven Lang Ontwikkelen.

Werkgevers kunnen door het gebruik van skillspaspoorten sneller zien wat hun werknemers aan skills in huis hebben. Daarmee zou de effectieve inzet en ontwikkeling van skills voor zowel de organisatie als de samenleving aanmerkelijk sneller en gemakkelijker kunnen verlopen en kan innoverend leren worden gefaciliteerd.

Tegelijkertijd moeten we vaststellen dat het skillspaspoort – zeker in Nederland – nog in de kinderschoenen staat. Er is nog een aantal belangrijke uitdagingen om ervoor te zorgen dat een skillspaspoort:

- breed erkend wordt door werkgevers en werknemers en daardoor civiele waarde verkrijgt.
- aantrekkelijk genoeg is om continu bij te houden door de gebruikers.
- overdraagbaar en uitwisselbaar is.

We hebben in dit hoofdstuk de belangrijkste kernuitdagingen gepreciseerd, zodat ze in de andere deelonderzoeken en in de (door)ontwikkeling van skillspaspoorten passend geadresseerd kunnen worden.

Hoofdstuk 4

Vragenlijstonderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers

Sarika Verbiest, Karolus Kraan, Joost van Genabeek



4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van een vragenlijstonderzoek onder representatieve groepen werkgevers, werknemers en zzp'ers. Het doel is het toetsen van de behoefte en haalbaarheid van het skillspaspoort bij deze groepen. De vraag die we willen beantwoorden, is:

Onder welke voorwaarden zouden werkgevers, werknemers en zzp'ers gebruik willen maken van het skillspaspoort?

Met dit vragenlijstonderzoek proberen we te achterhalen welke uitdagingen werkgevers, werknemers en zzp'ers ervaren bij het verkrijgen van inzicht in skills. Bij werkgevers gaat het om de skills van nieuw personeel (instroom), het zittende personeel (doorstroom) en boventallig personeel (uitstroom). Bij de werknemers en zzp'ers gaat het om de eigen skills.

Onze aanname is dat als werkgevers veel problemen ervaren met de instroom, doorstroom of uitstroom van personeel en als werknemers en zzp'ers veel problemen ervaren met het krijgen van inzicht in hun eigen skills, de behoefte aan een skillspaspoort groter zal zijn dan als zij hiermee weinig problemen ervaren.

| 79

Sommige werkgevers, werknemers en zzp'ers hebben al andere, voor hen succesvolle methoden of instrumenten om inzicht te verkrijgen in de skills van het personeel c.q. van zichzelf. Onze tweede aanname is dat zij minder toegevoegde waarde zien in het skillspaspoort dan degenen die niet of nauwelijks over andere methoden of instrumenten beschikken. Om deze aanname te toetsen hebben we in de vragenlijst gevraagd naar de instrumenten die werkgevers, werknemers en zzp'ers nu benutten om de skills van personeel c.q. van zichzelf inzichtelijk te maken.

Voorts hebben we de deelnemers aan het vragenlijstonderzoek een aantal vragen voorgelegd over het skillspaspoort zelf. Deze vragen gaan over de gewenste inhoud, het gebruik en de randvoorwaarden (privacy en eigenschap, financiering, beheer en verantwoordelijkheid).

Aan het einde van de vragenlijst zijn de deelnemers aan het vragenlijstonderzoek gevraagd om aan te geven of zij het skillspaspoort een goed idee vinden, of zij er zelf gebruik van zouden maken, waarom ze er gebruik van zouden maken

en via welk kanaal ze bereikt zouden willen worden. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben we kunnen afleiden welke werkgevers, en welke werknemers en zzp'ers het meest of juist het minst behoefte lijken te hebben aan een skillspaspoort. Dit hebben we gedaan door in de analyses van de onderzoekdata onderscheid te maken tussen een aantal achtergrondkenmerken. Bij de werkgevers hebben deze achtergrondkenmerken betrekking op de sector, de bedrijfsomvang, het opleidingsniveau en de leeftijd van het personeel en de omvang van de 'flexibele schil'. Bij de werknemers gaat het om de sector waarin zij werken, het beroep, het type arbeidsrelatie, het opleidingsniveau en de leeftijd.

4.2. Methode

Het vragenlijstonderzoek is uitgevoerd onder respondenten die in 2019 bij de reguliere periodieke, grootschalige Werkgeversenquête Arbeid (WEA), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van TNO en CBS hebben aangegeven in de toekomst nog eens benaderd te mogen worden. We hebben 600 werkgevers (vestigingen), 2.509 werknemers en 1.767 zzp'ers benaderd via e-mail, met een link naar een digitale vragenlijst, in de periode van 1 oktober tot en met 12 november 2020. Uiteindelijk hebben 159 werkgevers, 588 werknemers en 496 zzp'ers gerepsondeerd op onze vragenlijst (responspercentage van respectievelijk 27%, 23% en 28%). Deze netto-responspercentages zijn vergelijkbaar met de responspercentages die we meestal vinden bij onderzoeken die gebruik maken van herbenadering van de WEA-, NEA- en ZEA-steekproeven. In de non-responsanalyse zijn we een groot aantal aspecten nagegaan, zoals bij de werkgevers de sector, organisatieomvang, leeftijdsverdeling en percentage laagopgeleiden van het personeelsbestand en bij de werknemers en zzp'ers de sector, leeftijd en dienstverband. We hebben geen verschillen waargenomen tussen de werkgevers, werknemers en zzp'ers die de vragenlijst hebben ingevuld en degenen die dat niet hebben gedaan. Voor een uitgebreide toelichting op de methode, zie bijlage 1.

Leeswijzer

In de volgende paragrafen komen de onderzoeksresultaten aan de orde. Eerst gaan we in op de bevindingen van het vragenlijstonderzoek onder werkgevers, vervolgens op die van de werknemers en zzp'ers. We sluiten dit hoofdstuk af met een conclusie met een samenvatting en duiding van de onderzoeksresultaten.

4.3. De werkgevers

4.3.1 Uitdagingen

We hebben werkgevers vragen gesteld over de problemen die zij op dit moment ervaren met de instroom van nieuw personeel, de doorstroom van het zittende personeel en de uitstroom van boventallig personeel.

Instroom

Bij de vraag in hoeverre werkgevers momenteel problemen ervaren bij het vinden van actuele informatie over kennis en vaardigheden van sollicitanten (tabel 4.1), geeft een op de vijf werkgevers aan hierin vaak of altijd problemen te ervaren, terwijl 35% aangeeft dat dit nooit of zelden een probleem oplevert en 38% soms problemen ervaart. 6% vindt deze vraag niet van toepassing op hun bedrijf. Of dit laatste betekent dat deze werkgevers nooit nieuw personeel werven of dat zij bijvoorbeeld geen informatie nodig hebben over de skills van sollicitanten, is onbekend.

Bij nadere analyse zien we dat werkgevers die vaak of altijd problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over kennis en vaardigheden van sollicitanten, vaker aangeven het skillspaspoort een goed idee te vinden, dan werkgevers voor wie dat nooit of soms geldt (69% versus 56%). In deze laatste groep weten relatief veel werkgevers niet of ze het een goed idee vinden. Echter, deze verschillen zijn niet significant. De resultaten vormen mogelijk wel een indicatie voor een verband tussen ervaren problemen omtrent het verkrijgen van zicht op skills van sollicitanten en de behoefte aan een skillspaspoort. Nader onderzoek (met een grotere steekproef) is nodig om aan te tonen of dit verband daadwerkelijk bestaat.

Het gemiddelde percentage vacatures dat werkgevers voor hun bedrijf noemen is 3,6%. We zien, bij nadere analyse, dat werkgevers van vestigingen met vacatures significant vaker een skillspaspoort een goed idee vinden (of het nog niet

weten of ze het een goed idee vinden). Dat verband blijft ook bestaan in de uitgevoerde multivariate analyse – dat wil zeggen onder het constant houden van een groot aantal andere variabelen.²⁴

Doorstroom

We hebben werkgevers ook gevraagd in hoeverre zij momenteel problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over de kennis en vaardigheden van hun huidige werknemers voor werk in de organisatie. Dat is voor 9% van de werkgevers vaak of altijd het geval, terwijl 58% hier nooit of zelden problemen mee ervaart en iets meer dan een kwart aangeeft er soms problemen mee te hebben. 6% vindt deze vraag niet van toepassing (tabel 4.1). Of dit laatste weer betekent dat er bij deze werkgevers geen sprake is van interne doorstroom of dat het werk bijvoorbeeld nauwelijks aan verandering onderhevig is, is onbekend.

Dat de meeste werkgevers weinig problemen ervaren met het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel, houdt wellicht verband met de bevinding dat het personeel volgens 83% van de werkgevers over het algemeen voldoende ervaring heeft en gekwalificeerd is voor het werk. Bij nadere analyse²⁵ zien we dat werkgevers met relatief veel adequaat gekwalificeerd personeel, significant minder vaak aangeven zelf gebruik te zullen maken van een skillspaspoort, dan werkgevers die minder goed gekwalificeerd personeel in dienst hebben. In de groep waarvan minder dan 90% van het personeel voldoende gekwalificeerd is, zou 86% (waarschijnlijk) wel zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om problemen op te lossen bij het vinden van informatie over skills die werknemers bezitten. In de groep werkgevers waarvan meer dan 90% van het personeel voldoende gekwalificeerd is, bedraagt dit percentage 69%.

²⁴ Het betreft de variabelen: branche, omvang van de vestiging, het percentage lageropgeleiden, het percentage werknemers van 45 jaar of ouder, de mate waarin momenteel problemen worden ervaren met het vinden van actuele informatie over de 'skills' (kennis en vaardigheden) van sollicitanten, van de huidige werknemers, van werknemers die worden begeleid naar werk buiten de organisatie, het aandeel van het personeel dat wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust is voor het werk, en de mate waarin werknemers hun taken niet optimaal kunnen uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid, en te hoog of te laag opgeleid zijn voor hun taken.

²⁵ In de groep werkgevers die een skillspaspoort een goed idee vinden of het (nog) niet weten.

Dit verband tussen het gekwalificeerd zijn van het personeelsbestand en de waarschijnlijkheid van het gebruiken van een skillspaspoort blijft overeind in de multivariate analyse – dus na correctie voor een groot aantal andere variabelen (zie voetnoot 24).

Van de werkgevers is 27% van mening dat de huidige werknemers hun taken in enige tot (zeer) sterke mate niet optimaal kunnen uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid. We hebben in dergelijke omstandigheden geen verband gevonden met de behoefte aan een skillspaspoort.

Op de stelling 'Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken' geeft 21% van de werkgevers aan het daar in enige tot (zeer) sterke mate mee eens te zijn. Daarnaast is bij de stelling 'Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken' 11% het er in enige tot (zeer) sterke mate mee eens. Uit deze twee antwoorden spreekt een bepaalde behoefte aan ontwikkeling/doorstroom van het huidige personeel dan wel externe mobiliteit van het personeel. Bij nadere analyse zien we dat werkgevers die vinden dat (een deel van) hun werknemers te laag is opgeleid voor hun taken, vaker een skillspaspoort een goed idee vinden dan werkgevers die vinden dat hun personeel voldoende is opgeleid. Het omgekeerde is het geval bij werkgevers met (deels) te hoog opgeleid personeel: deze vinden een skillspaspoort vaker geen goed idee. Deze verbanden zijn echter niet significant (hetgeen deels valt te verklaren door de steekproefomvang).

Uitstroom

We hebben werkgevers ook de vraag voorgelegd in hoeverre ze problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over de skills van werknemers die ze begeleiden naar werk buiten de organisatie. Hiermee ervaart 6% vaak of altijd problemen; 28% zegt hier nooit of zelden problemen mee te hebben, voor 18% is dit soms het geval. Voor 48% van de werkgevers is dit aspect niet van toepassing (tabel 4.1). Dit laatste suggereert dat deze werkgevers werknemers die de organisatie moeten verlaten, wellicht helemaal niet begeleiden naar ander werk of dat er helemaal geen sprake is van uitstroom. Bij nadere analyse zien we dat de werkgevers die aangeven vaak of altijd problemen te ervaren met het vinden van actuele informatie over de skills van werknemers die zij begeleiden naar werk buiten de organisatie, vaker het skillspaspoort wel een goed idee vinden dan werkgevers die daar nooit of soms problemen mee hebben (80% versus 57%). Het verband is echter niet significant.

Tabel 4.1 Ervaren van problemen met vinden inzicht in skills bij instroom, doorstroom en uitstroom personeel (N = 159) (rijpercentages)

Problemen ervaren met inzicht in skills van...	vaak/ altijd	soms	nooit/ zelden	niet van toepassing
...sollicitanten	20,1%	38,4%	35,2%	6,3%
...huidige werknemers	8,8%	26,5%	58,4%	6,3%
...werknemers die worden begeleid naar werk buiten de organisatie	6,3%	17,6%	28,3%	47,8%

4.3.2. Wanneer heeft een skillspaspoort de meeste waarde?

We zien dus dat werkgevers vooral problemen ervaren bij het verkrijgen van inzicht in de skills van nieuw te werven personeel (de instroom). Dit is minder het geval waar het gaat om inzicht in skills van bestaand personeel (degenen die doorstromen of uitstromen). We hebben eerder gezien dat werkgevers die op zoek zijn naar nieuw personeel (en mogelijk ook werkgevers die moeite hebben zicht te krijgen op de skills van nieuw personeel), relatief veel behoefte hebben aan een skillspaspoort. Dit zien we terug in de antwoorden op de vraag wanneer het skillspaspoort voor werkgevers de meeste waarde zou hebben (tabel 4.2). Bijna 60% geeft aan dat de meeste waarde zou zitten in het sneller vinden van het juiste personeel. Werkgevers in de sector Onderwijs zien op dit punt echter significant minder waarde in het skillspaspoort dan werkgevers in andere sectoren (44%).

Eerder hebben we een omgekeerd verband waargenomen tussen de mate waarin werkgevers het personeel als voldoende gekwalificeerd beoordelen voor het werk, en de kans dat zij zelf gebruik zouden willen maken van een skillspaspoort. De analyses tonen ook dat meer dan een kwart van de werkgevers de meeste waarde ziet in een skillspaspoort voor het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel (zie tabel 4.2). Het betreft met name grote vestigingen (100 werknemers of meer); daarvan ziet zelfs 44% de waarde in van een skillspaspoort voor dit doel. Werkgevers in kleine vestigingen (2-49 werknemers) zien juist minder waarde in een skillspaspoort voor het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel (20%), waarschijnlijk omdat zij het personeel vaker persoonlijk kennen en daarmee ook hun skills. Bovendien zou dit verschil verklaard kunnen worden door de grotere doorstroomkansen in grote vestigingen omdat daar simpelweg meer functies zijn (grotere doorstroomkansen vergen extra inzichten in skills van het personeel).

Voor een klein percentage van de werkgevers (5,7%) heeft een skillspaspoort vooral waarde om ander werk te vinden voor boventallig personeel. Dat geldt vooral voor werkgevers met relatief veel lageropgeleiden in dienst (minder dan 10% hogeropgeleid personeel); zij hechten significant vaker waarde aan het skillspaspoort om ander werk te vinden voor boventallig personeel (13%). Eerder zagen we ook dat er een verband lijkt te bestaan tussen de mate waarin de bestaande personeelsleden te laag zijn opgeleid voor hun huidige taken en de behoefte aan een skillspaspoort. Werkgevers met personeel waarvan tussen de 10% en 59% hoger is opgeleid, zien voor uitstroom juist helemaal geen waarde in een skillspaspoort (0%).

Van de werkgevers hecht 7,5% een andere waarde aan het skillspaspoort dan de opgegeven antwoordopties (open antwoord). Voor sommigen is het skillspaspoort een hulpmiddel om te achterhalen bij wie welke behoefte bestaat aan opleiding of om het zelfinzicht van medewerkers te vergroten 'als het medewerkers zelf ook inzicht geeft in hun skills'. Verschillende werkgevers geven overigens te kennen helemaal geen waarde te zien in het skillspaspoort.

Als we de antwoorden uitsplitsen naar de omvang van de 'flexibele schil' van het bedrijf en de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand zien we geen significante verschillen in het soort waarde dat een skillspaspoort zou moeten bieden.

Tabel 4.2 Waarde skillspaspoort voor werkgevers (kolompercentages)

Wanneer zou een 'skillspaspoort' waarde voor u hebben? (kies belangrijkste antwoord)	N = 159
Als ik er sneller het juiste personeel mee kan vinden (instroom)	59,7%
Als het meer zicht geeft op wat mijn huidige personeel kan (doorstroom)	27,0%
Als ik boventallig personeel er sneller mee van werk-naar-werk krijg (uitstroom)	5,7%
Anders, namelijk...	7,5%

4.3.3. Voorwaarden skillspaspoort

Inhoud en gebruik

We hebben de werkgevers de vraag voorgelegd welke onderdelen een skillspaspoort voor hen absoluut zou moeten bevatten, welke onderdelen er nooit in zouden mogen komen en welke onderdelen er naar eigen keuze van de werknemer/werkzoekende in zouden kunnen komen. Deze onderdelen hebben we afgeleid uit de kenmerken van het skillspaspoort die in hoofdstuk 3 zijn geïnventariseerd en beschreven (zie tabel 3.1). Wij hebben deze kenmerken geconcretiseerd en herkenbaar gemaakt voor de respondenten om een eenduidige beantwoording van de vraag te waarborgen.

Tabel 4.3 laat zien dat ruim negen op de tien werkgevers vinden dat opleiding/diploma's in een skillspaspoort moeten staan (93%), evenals werkervaring (92%) en/of een lijst van vaardigheden (91%). Certificaten scoren eveneens hoog (84%). Een minder groot aandeel van de werkgevers (60%) is van mening dat persoonsgegevens erin moeten komen te staan, terwijl 35% dit een eigen keuze vindt van de werkende. Mogelijk laten werkgevers zich hierbij leiden door het belang dat in de maatschappij wordt gehecht aan de privacy van werkenden en het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Een video van de persoon in het skillspaspoort vinden werkgevers naar het lijkt het minst belangrijk: 1% vindt dat dit erin moet, 75% vindt dat dit een eigen keuze is van de werkende en 17% vindt dat dit er nooit in zou mogen komen te staan. Over het plaatsen van beoordelingen in het skillspaspoort door eerdere werkgevers is 12% van mening dat dit er nooit in zou mogen komen en 71% vindt dit een eigen keuze van de werkende. Ook het opnemen van vrijwilligerswerk in het skillspaspoort scoort hoog op 'naar eigen keuze' (82%).

Tabel 4.3 Inhoud van het skillspaspoort (N = 159) (rijpercentages)				
Welke onderdelen zou een skillspaspoort volgens u altijd, nooit of naar eigen keuze moeten bevatten?	Moet erin staan	Mag er nooit in staan	Naar eigen keuze	Weet niet
Persoonsgegevens	60,4%	3,8%	34,6%	1,3%
Pasfoto	23,9%	8,2%	66,7%	1,3%
Opleiding/diploma's	92,5%	0,0%	6,9%	0,6%
Certificaten	84,%	0,0%	15,1%	0,6%
Lijst van vaardigheden	91,2%	0,0%	8,2%	0,6%
Werkervaring	91,8%	0,6%	6,3%	1,3%
Beoordeling eerdere werkgevers	14,5%	11,9%	71,1%	2,5%
Bewijzen (bijvoorbeeld producten/projecten) van wat de persoon kan	47,2%	1,3%	50,3%	1,3%
Vrijwilligerswerk	13,2%	2,5%	82,4%	1,9%
Capaciteitentesten	24,5%	5,7%	64,8%	5,0%
Persoonlijke introductie/pitch	50,9%	3,8%	42,8%	2,5%
Ontwikkelwensen	49,7%	1,3%	47,2%	1,9%
Interesses/hobby's	23,3%	5,0%	69,8%	1,9%
Video van de persoon	0,6%	17,0%	74,8%	7,5%

Vervolgens hebben we de responderende werkgevers gevraagd aan welke voorwaarden het skillspaspoort zou moeten voldoen om het makkelijk te kunnen gebruiken (gebruiksgemak). Bijna drie kwart van de werkgevers vindt dat het skillspaspoort beknopt moet zijn. Werkgevers met relatief jong personeel lijken dit belangrijker te vinden dan gemiddeld (84%). Het paspoort zou niet meer mogen bevatten dan 3 à 4 pagina's. Voorts is 59% van de werkgevers van mening dat het paspoort op verschillende apparaten in te zien moet zijn, zoals op de pc, een tablet en een smartphone. Vooral werkgevers in de sector Bouw vinden dit belangrijk (76%). Daarnaast vindt iets meer dan de helft van de werkgevers dat informatie automatisch in het skillspaspoort geladen moet kunnen worden, waardoor gebruikers minder zelf hoeven in te vullen. Iets minder dan de helft van de werkgevers vindt dat het mogelijk moet zijn om het skillspaspoort makkelijk (geanonimiseerd) te delen. De vormgeving lijkt er minder toe te doen voor de werkgevers: 18% vindt een mooie vormgeving een voorwaarde.

Tabel 4.4 Voorwaarden gebruiksgemak

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
Het moet automatisch gevuld worden (geen extra werk met zich meebrengen)	51,6%
Het moet beknopt zijn	73,0%
Het moet op verschillende apparaten in te zien zijn (pc, tablet, smartphone)	59,1%
Als werkgever moet het makkelijk (geanonimiseerd) te delen zijn	49,1%
Het moet mooi vormgegeven zijn	17,6%
Andere voorwaarde	6,3%
Weet niet	2,5%
Geen antwoord aangekruist	1,3%

4.3.4. Voorwaarden erkenning informatie

In de literatuurbeschuwing van hoofdstuk 3 wordt het belang benadrukt van een brede erkenning van het skillspaspoort door werkgevers (verkrijgen van 'civiele waarde'). Wij hebben werkgevers de vraag voorgelegd aan welke voorwaarden de inhoud van een skillspaspoort zou moeten voldoen om door hen erkend te worden. Meer dan drie kwart van de werkgevers laat weten dat het paspoort gebaseerd moet worden op één algemene skillstaal zodat iedereen hetzelfde verstaat onder een bepaalde skill. Werkgevers van grote bedrijven vinden de algemene skillstaal significant vaker belangrijk dan werkgevers van kleine bedrijven (91% versus 69%). Ongeveer twee derde van de werkgevers is van mening dat het paspoort diploma's en certificaten zou moeten weer-geven die zijn erkend door een onderwijsinstelling. Werkgevers van vestigingen waarvan tussen de 40% en 59% van het personeel 45 jaar of ouder is, hechten daar significant vaker belang aan (75%) dan gemiddeld. Werkgevers van vestigingen met een grote 'flexibele schil' vinden de vermelding van diploma's en certificaten juist minder belangrijk (53%). Meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat het paspoort bewijsmateriaal moet bevatten waarmee de werkende kan laten zien wat hij of zij kan. De werkgevers in de sector Onderwijs vinden een dergelijk bewijs significant vaker belangrijk (81%) dan gemiddeld.

Tabel 4.5 Voorwaarden erkende waarde

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
Het moet gebaseerd zijn op één algemene skillstaal	76,1%
Het moet gevuld worden met diploma's, certificaten die erkend zijn door een onderwijsinstelling	66,0%
Het moet gevuld worden met beoordelingen door eerdere werkgevers van de werkende	15,1%
Het moet gevuld worden door het doen van gevalideerde assessments	17,0%
Het moet gevuld worden met 'bewijsmateriaal' waarmee de werkende laat zien wat hij/zij kan	56,0%
Alle mensen die werken of werk zoeken, moeten een skillspaspoort hebben	22,6%
Geen antwoord aangekruist	3,1%

4.3.5. Privacy en eigenaarschap

Privacy en eigenaarschap zijn belangrijk aandachtspunten in de doorontwikkeling van skillspaspoorten, zoals in hoofdstuk 3 op basis van literatuuronderzoek is betoogd. Wij hebben de werkgevers vragen voorgelegd aan welke voorwaarde(n) het skillspaspoort moet voldoen ten aanzien van privacy en eigenaarschap. Deze voorwaarden hebben we geoperationaliseerd met de vraag wie de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort zou moeten bepalen. Tabel 4.6 toont de resultaten. Een grote meerderheid is van mening dat de werkende zou moeten bepalen wie er toegang heeft tot de inhoud van het skillspaspoort. Ruim 30% van de werkgevers vindt dat (tevens) werkgevers/opdrachtgevers deze toegang zouden mogen bepalen en 14,5% vindt dat dit (ook) een recht zou moeten zijn van de overheid. Werkgevers in de Bouw vinden relatief vaak dat de sector/branche de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort moeten kunnen bepalen (17%).

| 89

Tabel 4.6 Toegang tot het skillspaspoort

Wie bepaalt volgens u wie toegang heeft tot de inhoud van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	89,9%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,5%
De werkgevers/opdrachtgevers	30,2%
De overheid (Nederland of EU)	14,5%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	5,0%
Een andere onafhankelijke partij	6,9%
Anders	1,3%
Weet niet	1,9%

Als we de werkgevers vragen wie eigenaar van het skillspaspoort moet zijn, antwoorden veruit de meesten met 'de werkende'. Werkgevers in de sector Onderwijs geven dit antwoord significant vaker dan gemiddeld (97%). Ook werkgevers met veel hoger opgeleid personeel zijn vaker dan gemiddeld (94%) deze mening toegedaan. Van de werkgevers vindt 13% dat (ook) de overheid eigenaar van het skillspaspoort moet zijn. Werkgevers in de sector Vervoer en Opslag geven dit antwoord significant vaker dan gemiddeld (26%).

Tabel 4.7 Eigenaarschap van het skillspaspoort

Wie zou volgens u eigenaar moeten zijn van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	84,9%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	5,0%
De werkgevers/opdrachtgevers	6,9%
De overheid (Nederland of EU)	13,2%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	0,6%
Een andere onafhankelijke partij	5,7%
Anders	3,1%
Weet niet	3,8%

4.3.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid

Op de vraag wie er voor het skillspaspoort zou moeten betalen, geven werkgevers verschillende antwoorden. Van alle werkgevers vindt 43% dat de werkende het skillspaspoort moet betalen, 41% dat (ook) de overheid moet bijdragen, 34% (ook) de sector/branche en 29% de werkgever. Werkgevers in het onderwijs vinden het vaakst dat zij het skillspaspoort moeten betalen (47%). Ook werkgevers met veel hoogopgeleiden in dienst vinden dit vaker (42%) dan gemiddeld. Deze laatste groep werkgevers vindt overigens juist ook relatief vaak dat de werkende zelf deze kosten moet dragen (53%).

Tabel 4.8 Financiering van het skillspaspoort	
Wie zou volgens u het skillspaspoort moeten betalen?	N = 159
(Meerdere antwoorden mogelijk)	
De werkende	42,8%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	34,0%
De werkgevers/opdrachtgevers	28,9%
De overheid (Nederland of EU)	40,9%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	7,5%
Een andere onafhankelijke partij	5,7%
Anders	4,4%
Weet niet	11,3%

Het beheer van (de data van) het skillspaspoort is volgens veruit de meeste werkgevers een taak van werkenden (ruim 70%). Vooral werkgevers met veel hoogopgeleid personeel zijn deze mening vaak toegedaan (83%). Iets meer dan een kwart van de respondenten is van mening dat werkgevers/opdrachtgevers (ook) een taak in het beheer van het skillspaspoort hebben. Ruim 16% vindt dat deze taak (ook) bij de overheid moet liggen. Werkgevers in de sector Vervoer en Opslag vinden dit significant vaker (39%) dan gemiddeld.

| 91

Tabel 4.9 Beheer van het skillspaspoort	
Wie zou volgens u het skillspaspoort (de data) moeten beheren?	N = 159
(Meerdere antwoorden mogelijk)	
De werkende	70,4%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	12,6%
De werkgevers/opdrachtgevers	27,7%
De overheid (Nederland of EU)	16,4%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	5,0%
Een andere onafhankelijke partij	13,8%
Anders	1,9%
Weet niet	3,1%

Veruit de meeste werkgevers vinden dat werkenden ook verantwoordelijk zijn voor het regelmatig bijwerken van het skillspaspoort (93%). Iets minder dan een derde vindt dat werkgevers/opdrachtgevers hier (ook) een verantwoordelijkheid in hebben. Eerder hebben we gezien dat 92% van de werkgevers van

mening is dat informatie over werkervaring in het skillspaspoort behoort te staan. Werkgevers zijn bij uitstek in staat om deze informatie bij te werken.

Tabel 4.10 Bijwerken van het skillspaspoort

Wie is volgens u verantwoordelijk voor het regelmatig bijwerken van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	93,1%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,5%
De werkgevers/opdrachtgevers	32,1%
De overheid (Nederland of EU)	8,8%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	8,2%
Een andere onafhankelijke partij	6,9%
Anders	1,3%
Weet niet	1,3%

92 | 4.3.7. Gebruikte manieren om inzicht te krijgen in skills

Instrumenten bij de instroom

Om de behoefte aan een skillspaspoort te peilen, hebben we de werkgevers gevraagd welke instrumenten zij al gebruiken om inzicht te krijgen in de skills van nieuw, huidig en vertrekkend personeel. De aanname is dat werkgevers die al veel gebruik maken van dergelijke instrumenten, minder behoefte hebben aan een skillspaspoort (de toegevoegde waarde is dan minder groot). De onderzoeksresultaten laten echter weinig samenhang zien tussen het gebruik van deze instrumenten en de behoefte aan een skillspaspoort. Wel bieden deze resultaten inzicht in wat werkgevers lijkt aan te spreken en wat niet.

De meeste werkgevers (80%) maken gebruik van de traditionele manier om zicht te krijgen op skills bij de werving en selectie van personeel: cv, diploma's en certificaten. Werkgevers in de Industrie maken hier met 62% significant minder gebruik van dan werkgevers in andere sectoren. Werkgevers met veel laaggeschoold personeel maken hier ook significant minder gebruik van (71%) en werkgevers met veel hoogopgeleid personeel juist meer (91%). Meer dan een derde van de werkgevers maakt gebruik van ervaringen opgedaan tijdens stages en meeloopdagen. Werkgevers in de Zorg doen dit met 65% significant vaker dan werkgevers in andere sectoren. Meer dan een derde van de werkgevers maakt gebruik van LinkedIn. Werkgevers met veel hoogopgeleiden in

dienst gebruiken LinkedIn vaker dan gemiddeld (49%). Werkgevers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, gebruiken LinkedIn relatief weinig (15%) en assessmentbureaus juist vaker (20%).

De overige instrumenten worden weinig gebruikt.

Tabel 4.11 Instrumenten voor werving en selectie

Welke instrumenten die gericht zijn op 'skills' gebruikt u nu voor de werving en selectie van personeel? (max. 3 belangrijkste instrumenten)	N = 159
• LinkedIn	35,8%
• CV, diploma's/certificaten	79,9%
• EVC-portfolio (Erkenning van eerder Verworven Competenties)	10,1%
• Andere (digitale) portfolio's	6,3%
• Headhunting	6,3%
• Assessmentbureaus	6,9%
• Online tests/assessments	10,1%
• Stages/meeloopdagen	37,7%
• Tools van een uitzendbureau	13,8%
• Tools van het UWV/werkbedrijf	3,8%
• Ander instrument	16,4%
• Niets	5,7%

Instrumenten bij de doorstroom

Om de aansluiting tussen de aanwezige skills bij de huidige medewerkers en hun (toekomstige) werk in kaart te kunnen brengen, maken de meeste werkgevers gebruik van persoonlijke ontwikkelgesprekken (twee derde). In de sector Vervoer en Opslag doen werkgevers dit het minst vaak (44%). In de Zorg maken werkgevers relatief vaak gebruik van 360-graden feedback (55%), in de Industrie van de competentiematrix (38%) en in het Onderwijs van assessments (34%).

Bijna een kwart van de werkgevers gebruikt helemaal geen instrumenten om inzicht te krijgen in de aansluiting tussen de aanwezige 'skills' van het huidige personeel en het (toekomstige) werk. Deze werkgevers komen we relatief vaak tegen in de sector Vervoer en Opslag (52%), bij de kleine bedrijven (35%) en bij de bedrijven met veel laagopgeleid personeel (33%). Het is niet duidelijk waarom werkgevers deze instrumenten niet gebruiken (zijn zij er niet van op de hoogte, of hebben ze er überhaupt geen behoefte aan?). Wel zien we dat

werkgevers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, ook vaker helemaal geen gebruik maken van andere instrumenten.

De werkgevers die het skillspaspoort wel een goed idee vinden, blijken vaker gebruik te maken van een competentiematrix (25%) en van een interne academie/ontwikkelcentrum (20%).

Tabel 4.12 Instrumenten voor inzicht in skills huidige personeel

Welke instrumenten gebruikt u nu al voor het in kaart brengen van de aansluiting tussen de aanwezige 'skills' van uw huidige personeel en hun (toekomstige) werk? (max. 3 belangrijkste instrumenten) **N = 159**

• Competentiematrix	17,0%
• Assessments	13,2%
• Persoonlijke ontwikkelgesprekken	66,7%
• 360-graden feedback	22,0%
• Digitaal portfolio	3,1%
• Interne academie/ontwikkelcentrum	13,8%
• Ander instrument	4,4%
• Niets	23,9%

Instrumenten bij de uitstroom

Om personeel te begeleiden naar passend werk buiten het bedrijf (externe mobiliteit) voeren relatief veel werkgevers persoonlijke ontwikkelgesprekken (43%). Dit gebeurt bij relatief veel werkgevers in de onderwijssector (72%) en bij relatief weinig werkgevers van kleine bedrijven (34%). Werkgevers in de Zorg en grote bedrijven maken significant vaker dan gemiddeld gebruik van tools van outplacementbureaus (35% en 41%). Werkgevers in de Bouw gebruiken, met 21%, het vaakst beroepentesten om personeel naar ander werk te begeleiden.

Een relatief grote groep werkgevers gebruikt helemaal geen instrumenten voor het begeleiden van personeel bij het vinden van passend werk buiten het bedrijf (46%). Het kan zijn dat deze werkgevers het vertrekkend personeel überhaupt geen begeleiding bieden, of dat er geen uitstroom van personeel plaatsvindt. In beide gevallen hebben werkgevers in ieder geval niet of nauwelijks behoefte aan instrumenten om personeel te begeleiden bij het vinden van werk in een ander bedrijf. Deze geringe behoefte zien we ook terug in de beantwoording van de eerdere vraag over wanneer een skillspaspoort waarde zou hebben voor de werkgevers: slechts 6% antwoordt dat dit paspoort zou moeten

helpen bij de externe mobiliteit. Vooral kleine bedrijven hebben daar vaak geen behoefte aan (58%).

Tabel 4.13 Instrumenten voor skills in de uitstroom van personeel (N = 159)

Welke instrumenten gericht op 'skills' gebruikt u nu al voor het begeleiden van personeel van werk-naar-werk (uitstroom)? (max. 3 belangrijkste instrumenten)	N = 159
• Beroepentest	10,1%
• Assessments	5,7%
• Persoonlijke ontwikkelgesprekken	43,4%
• Digitaal portfolio	5,0%
• Mobiliteitscentrum	8,2%
• Tools van een outplacementbureau	17,0%
• Ander instrument	2,5%
• Niets	46,5%

4.3.8. Algehele mening over het skillspaspoort

Tot slot hebben we de werkgevers gevraagd wat ze vinden van het idee van een skillspaspoort en of ze het zelf denken te gaan gebruiken. Bijna drie op de vijf werkgevers vinden een skillspaspoort een goed idee, 29% weet het niet en 13% vindt het geen goed idee. Van de eerste twee groepen zou 82% het (waarschijnlijk wel) gebruiken en 18% (waarschijnlijk) niet. Werkgevers van middelgrote bedrijven (50-99 medewerkers) oordelen significant positiever: 74% vindt het skillspaspoort een goed idee. Verder zien we geen verschillen tussen sectoren, opleidingsniveau van het personeelsbestand, omvang van de 'flexibele schil' en leeftijdsopbouw van het personeelbestand.

Tabel 4.14 Mening van werkgevers over het skillspaspoort

Vindt u een 'skillspaspoort' een goed idee?		N = 159
• Ja		58,5%
• Nee		12,6%
• Weet niet		28,9%
Zou u zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om problemen bij het vinden van informatie over 'skills' die mensen bezitten, op te lossen?		
• Nee		2,2%
• Waarschijnlijk niet		15,8%
• Waarschijnlijk wel		78,4%
• Ja		3,6%

4.4. Werknemers en zzp'ers

4.4.1. Uitdagingen

96 |

Inzicht in eigen skills

Tabel 4.15 toont de resultaten van de stellingen die we aan de werknemers en zzp'ers hebben voorgelegd over het inzicht in de eigen skills. Op de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb' antwoordt de overgrote meerderheid dat zij het hier (helemaal) mee eens zijn. We nemen bij de antwoorden geen verschillen waar naar type arbeidsrelatie, sector, beroep, leeftijd en opleidingsniveau. Slechts 3,4% van de werknemers en 1,5% van de zzp'ers is het met deze stelling (helemaal) niet eens; dit verschil tussen beide groepen is wel significant. We zien dat werknemers die lager onderwijs hebben genoten, het significant vaker helemaal oneens zijn met deze stelling (7,5%). Bij nadere analyse blijkt er bij de respondenten die denken te weten welke kennis en vaardigheden zij hebben, geen significante relatie te zijn met hun antwoorden op de vraag of zij het skillspaspoort een goed idee vinden dan wel er gebruik van zouden maken.

De werknemers en zzp'ers die het eens zijn met de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb', hebben een aantal vervolgstellingen voorgelegd gekregen. Meer dan 85% van deze groep kan aan anderen duidelijk maken welke skills zij hebben. Ook dit antwoord heeft geen significant verband met de antwoorden van de betreffende respondenten op de vraag of zij het skillspaspoort een goed idee vinden en of zij er zelf gebruik van zouden maken. We zien tot slot dat werknemers met een flexibel contract lager scoren dan gemiddeld in het aan anderen duidelijk kunnen maken welke skills zij hebben.

Kwalificatieveroudering

Enkele voorgelegde stellingen gaan over kwalificatieveroudering. Op dit vlak lijkt een deel van de werknemers en zzp'ers problemen te ervaren. Ongeveer een derde geeft aan bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg te gebruiken waardoor ze deze vergeten of verliezen: dit komt significant vaker voor onder werknemers dan onder zzp'ers. Werknemers met een flexibel contract geven dit vaker aan dan de andere werkenden (44%). Uit een multivariate analyse blijkt dat de zzp'ers die deze vorm van kwalificatieveroudering ervaren, vaker dan gemiddeld gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (betreft subgroep zzp'ers die wel wat zien in het idee van een skillspaspoort).²⁶

Een kwart van de werknemers en ongeveer een vijfde van de zzp'ers laat weten 'nieuwe skills te missen die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk'. Werknemers die werken als leerkracht/docent en zzp'ers die werken als vakspecialist geven dit antwoord vaker dan gemiddeld (respectievelijk 36% en 26%). Werknemers van 34 jaar en jonger geven dit juist minder vaak dan gemiddeld aan (17%). De multivariate analyse brengt aan het licht dat de werknemers die deze vorm van kwalificatieveroudering rapporteren, vaker dan gemiddeld aangeven dat zij gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (het gaat om de subgroep werknemers die wel wat ziet in het idee van een skillspaspoort).

²⁶ In de multivariate analyses op de werknemers- en zzp'ers-data zijn de volgende variabelen opgenomen in het model: branche, beroep, opleidingsniveau, leeftijd, 'zelfkennis' ('Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb'), minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig bij het huidige werk, meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig bij het huidige werk, en vijf stellingen over kwalificatieveroudering: "Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies", "Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk", "Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb", "Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb", "Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om in de toekomst werk te behouden."

Rond twee vijfde van de respondenten is van mening dat zij beschikken over skills 'die door verandering van werkgever/opdrachtgever niet meer nodig zijn'. Werknemers in de Bouw en lageropgeleide werknemers vinden dit minder vaak dan gemiddeld (respectievelijk 25% en 29%). Zzp'ers tussen de 45 en 54 jaar vinden dit juist vaker dan gemiddeld (46%). De multivariate analyse laat zien dat de werknemers die deze vorm van kwalificatieveroudering aangeven, vaker dan gemiddeld gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (het gaat om de subgroep werknemers die wel wat ziet in het idee van een skillspaspoort).

Ontwikkeling van skills om kansen op werk te vergroten

We hebben de werknemers en zzp'ers een stelling voorgelegd over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om 'werk in de toekomst te behouden'. Ongeveer drie kwart geeft aan te weten welke skills zij hiervoor zouden moeten ontwikkelen. Werknemers met een flexibel contract (68%), zzp'ers in de Industrie (65%), werknemers in leidinggevende functies (64%) en lageropgeleide werknemers (63%) weten dit minder vaak dan gemiddeld. Zzp'ers in het Onderwijs en werknemers in de Zorg weten dit juist weer veel vaker dan gemiddeld (respectievelijk 96% en 89%). Slechts 6,5% van de respondenten is het (helemaal) niet eens met deze stelling. Hoewel veruit de meeste respondenten weten welke skills zij moeten ontwikkelen om werk in de toekomst te behouden, zijn er dus verschillen tussen bepaalde groepen. Ook zien we dat zzp'ers die aangeven dat ze weten welke skills ze moeten ontwikkelen om werk in de toekomst te behouden, vaker een skillspaspoort geen goed idee vinden.

Tabel 4.15 Inzicht in eigen skills werknemers en zzp'ers

Percentage (helemaal) eens	Werknemers (N = 577 - 597)	Zzp'ers/ freelancers (N = 460 - 467)
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb	94,1%	97,4%
Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb	85,6%	88,7%
Kwalificatieveroudering:		
Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies	38,6%	32,2%
Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk	24,8%	20,9%
Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb	40,9%	39,1%
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om mijn kansen op werk te vergroten	74,5%	78,0%

Aansluiting skills bij huidig werk

De meeste werknemers en zzp'ers (bijna twee derde) zijn van mening dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten op hun huidige werk. Werknemers in de IT zijn hier vaker dan gemiddeld positief over (74%). Slechts een klein percentage van de respondenten vindt dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig zijn voor het werk. Werknemers van 34 jaar en jonger en zzp'ers tussen de 35 en 44 jaar vinden dit vaker dan gemiddeld (respectievelijk 9% en 7%). Werknemers van 55 jaar of ouder vinden dit juist minder vaak dan gemiddeld (2%). Ongeveer een derde van de werknemers en zzp'ers is van mening dat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken dan ze nodig hebben voor hun werk. Werknemers in het openbaar bestuur, cultuur, welzijn, sport en recreatie en middelbaar opgeleide zzp'ers vinden dit vaker dan gemiddeld (respectievelijk 44% en 43%). Werknemers met een flexibel contract ervaren vaker een mismatch dan gemiddeld, zowel in het hebben van minder als het hebben van meer kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk (respectievelijk 12% en 42%).

We zien dat de zzp'ers die minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig zijn voor hun werk, het skillspaspoort vaker een goed idee vinden. Zzp'ers die een goede match ervaren, geven juist minder vaak aan dat ze het skillspaspoort een goed idee vinden. Hetzelfde patroon zien we bij de zzp'ers als we vragen of zij zelf gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn: degenen met minder kennis en vaardigheden dan nodig zijn voor het werk geven vaker aan het skillspaspoort te zullen gebruiken (waarschijnlijk of zeker). Deze samenhang blijft intact in de multivariate analyse. Bij een goede aansluiting van de aanwezige kennis en vaardigheden op de eisen van het werk, geven zzp'ers juist minder vaak aan het skillspaspoort te zullen gebruiken.

Tabel 4.16 Aansluiting skills bij huidige werk

Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (percentage (helemaal) eens)	Werknemers (N = 577)	Zzp'ers (N = 460)
• Ik heb minder kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	5,2%	2,2%
• Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan	64,0%	64,8%
• Ik heb meer kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	30,8%	33,0%

4.2.2. Gebruikte manieren om inzicht te geven in skills

We hebben de werknemers en zzp'ers gevraagd of zij reeds instrumenten of methoden gebruiken waarmee zij anderen inzicht kunnen geven in hun skills. Deze vraag is hun voorgelegd om de aanname uit de inleiding te toetsen dat het gebruik van deze instrumenten/methoden de behoefte aan een skillspaspoort vermindert (gebruikers zien weinig toegevoegde waarde). De onderzoeksresultaten bevestigen deze aanname echter niet. De resultaten maken wel duidelijk welke instrumenten en methoden werknemers en zzp'ers lijken aan te spreken en welke niet.

Tabel 4.17 laat zien dat de meeste respondenten LinkedIn gebruiken. De werknemers doen dit overigens significant minder vaak dan de zzp'ers (59% versus 70%²⁷). Het zijn vooral de hoogopgeleide werknemers en zzp'ers die van LinkedIn gebruik maken (rond de drie kwart). We zien ook dat zzp'ers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, vaker gebruik maken van LinkedIn. Mogelijk voorziet LinkedIn al in de behoefte. Aan de andere kant zien we dat zzp'ers die wel wat zien in het idee van een skillspaspoort en daar 'waarschijnlijk wel' gebruik van zouden maken, vaker LinkedIn gebruiken dan degenen die 'zeker niet' gebruik zouden maken van een skillspaspoort. Bij deze laatste groep zzp'ers zien we ook dat zij vaker van geen enkel instrument gebruik maken. Dat geldt ook voor de werknemers die zelf geen gebruik zouden maken van het skillspaspoort, ondanks dat ze het geen slecht idee vinden.

Bij het gebruik van een cv zien we eveneens verschillen tussen werknemers en zzp'ers. Werknemers maken even vaak gebruik van een cv als van LinkedIn (59%), terwijl zzp'ers er veel minder gebruik van maken dan van LinkedIn (49% versus 70%). Hogeropgeleiden (zowel werknemers als zzp'ers) maken in vergelijking met lageropgeleiden minder vaak gebruik van een cv en vaker gebruik van LinkedIn. Verder zien we bij nadere analyse dat zzp'er die het skillspaspoort geen goed idee vinden, vaker gebruik maken van een cv. Ook hier zien we weer dat de zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden, maar er zelf geen gebruik van zouden maken, ook minder vaak gebruik maken van een cv.

De werknemers maken vaker dan de zzp'ers gebruik van diploma's en certificaten om te laten zien wat ze kunnen (46%). Vooral jonge werknemers doen dit (65%). De zzp'ers maken juist weer vaker dan de werknemers gebruik van concrete resultaten van hun werk (53%).

²⁷ Met de driehoekjes wordt aangegeven of de twee groepen significant van elkaar verschillen. Dit is van toepassing op tabellen 4.17 t/m 4.20 en 4.24 t/m 4.28.

Tabel 4.17 Manieren om skills te laten zien²⁸

Op welke manieren laat u nu aan anderen zien wat u allemaal kan? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 577)	Zzp'ers (N = 460)
• LinkedIn	59,3% ▼	70,2% ▲
• Vacaturesites	6,1%	5,4%
• Een cv	59,3% ▲	48,7% ▼
• Diploma's/certificaten	45,9% ▲	32,2% ▼
• Een profiel op een digitaal platform voor klussen (zoals freelancer.nl; werkspot.nl)	2,1% ▼	10,4% ▲
• EVC-portfolio (Erkenning van eerder Verworven Competenties)	1,0%	1,1%
• Een ander digitaal portfolio	4,7% ▼	14,8% ▲
• Een persoonlijke pitch	6,4% ▼	17,8% ▲
• Assessments/tests	7,3%	4,3%
• Beroepentests	0,9%	1,3%
• Referenties van eerdere werkgevers	18,7% ▼	28,7% ▲
• Concrete resultaten van mijn werk	31,0% ▼	52,8% ▲
• Anders	2,9% ▼	20,9% ▲
• Niets	15,4% ▲	8,5% ▼

4.4.3. Inhoud en gebruik skillspaspoort

De inhoud van het skillspaspoort hebben we onderzocht door een aantal antwoordopties voor te leggen aan de werknemers en zzp'ers die voor dit vragenlijstonderzoek zijn benaderd. Deze antwoordopties hebben we afgeleid uit de kenmerken van het skillspaspoort die in hoofdstuk 3 zijn geïnventariseerd en beschreven (zie tabel 3.1). Om deze kenmerken concreet en herkenbaar te maken voor de respondenten, hebben we een aantal onderdelen onderscheiden waaruit het skillspaspoort mogelijk zou kunnen bestaan. De respondenten is gevraagd om aan te geven welke van deze onderdelen in het skillspaspoort moeten komen, welke onderdelen er juist niet in thuis horen en welke onderdelen een eigen keuze zouden moeten zijn.

Uit de antwoorden blijkt dat opleiding/diploma's, certificaten, een lijst van vaardigheden en werkervaring het hoogst scoren op de onderdelen die het skillspaspoort zou moeten bevatten (tussen de 70% en 83%). Werknemers en zzp'ers vinden dat veel onderdelen een eigen keuze van de gebruiker zouden moeten

²⁸ Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

zijn, zoals beoordeling door eerdere werkgevers/opdrachtgevers, bewijzen, vrijwilligerswerk en interesses/hobby's. Dit geldt ook (in iets minder mate) voor tips en adviezen over de loopbaan.

Tabel 4.18 Onderdelen skillspaspoort (werknemers/zzp'ers - N = 597/467)

	Moet erin staan		Mag er nooit in staan		Naar eigen keuze		Weet niet	
Welke onderdelen zou een skillspaspoort volgens u altijd, nooit of naar eigen keuze moeten bevatten?	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er
Persoonsgegevens	44,2%	48,0%	7,9%	4,5%	45,7%	44,5%	2,2%	3,0%
Pasfoto	20,6%	27,0%	11,2%	7,5%	65,0%	63,0%	3,2%	2,6%
Opleidingen / diploma's	83,4%	79,4%	1,0%	0,2%	14,7%	19,3%	0,8%	1,1%
Certificaten	74,9%	70,0%	1,2%	0,4%	22,6%	27,2%	1,3%	2,4%
Lijst van vaardigheden	76,2%	80,3%	0,7%	0,2%	21,8%	18,0%	1,3%	1,5%
Werkervaring	81,4%	80,3%	1,3%	0,2%	16,4%	18,4%	0,8%	1,1%
Beoordeling eerdere werkgevers / opdrachtgevers	16,4%	16,7%	7,9%	5,1%	73,5%	74,3%	2,2%	3,9%
Bewijzen (bijv. filmpjes) van wat ik kan	6,7%	12,2%	7,2%	4,1%	78,1%	77,5%	8,0%	6,2%
Vrijwilligerswerk	15,6%	14,6%	2,3%	0,9%	78,2%	80,1%	3,9%	4,5%
Capaciteitentesten	16,4%	10,7%	6,5%	6,2%	70,2%	71,5%	6,9%	11,6%
Persoonlijke introductie/pitch	30,0%	35,3%	4,2%	2,4%	61,6%	59,3%	4,2%	3,0%
Ontwikkelwensen	31,2% ▲	20,8% ▼	2,7%	3,4%	63,7%	70,4%	2,5%	5,4%
Interesses / hobby's	18,6%	16,1%	6,0%	4,7%	72,9%	75,8%	2,5%	3,4%
Video van mij	1,2%	2,8%	16,8% ▲	6,6% ▼	75,2%	82,4%	6,9%	8,1%
Tips over banen die bij mij zouden passen	19,4%	16,3%	10,2%	8,6%	56,4%	63,4%	13,9%	11,8%
Links naar testen die ik zou kunnen doen	14,2%	10,1%	13,2%	12,8%	55,6%	58,9%	16,9%	18,2%
Contactgegevens loopbaancoaches	10,4%	5,6%	19,6%	22,3%	55,8%	56,1%	14,2%	16,1%
Een chatfunctie om vragen te stellen	22,9%	17,3%	8,5%	10,3%	54,1%	58,7%	14,4%	13,7%

We hebben de werknemers en zzp'ers gevraagd aan welke voorwaarden het skillspaspoort zou moeten voldoen om het makkelijk te kunnen gebruiken (gebruiksgemak). Zij hechten het grootste belang aan het gemakkelijk kunnen delen van het skillspaspoort: 84% van de werknemers en 80% van de zzp'ers vindt dat een voorwaarde. Daarnaast stellen veel werknemers en zzp'ers belang in de mogelijkheid om het skillspaspoort overal te raadplegen met verschillende apparaten (laptop, smartphone, tablet). De werknemers en zzp'ers verschillen significant van elkaar als het gaat om de voorwaarde dat het skillspaspoort automatisch gevuld kan worden met informatie van de gebruiker. De werknemers lijken dit belangrijker te vinden dan de zzp'ers (30% versus 21%).

Tabel 4.19 Gebruiksgemak

Aan welke voorwaarden zou een skillspaspoort volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Het moet automatisch gevuld worden	29,5% ▲	20,8% ▼
• Het moet op verschillende apparaten in te zien zijn (pc, tablet, smartphone)	79,1%	74,1%
• Ik moet er overal bij kunnen	72,9%	71,1%
• Ik moet het gemakkelijk kunnen delen	83,8%	79,9%
• Weet niet	4,4%	8,6%
• Niets aangekruist	0,8%	1,5%

4.4.4. Voorwaarden skillspaspoort

Randvoorwaarden erkenning informatie

In de literatuurbeschuwing van hoofdstuk 3 wordt het belang benadrukt van een brede maatschappelijke erkenning van het skillspaspoort (verkrijgen van 'civiele waarde'). Wij hebben de werknemers en zzp'ers de vraag voorgelegd aan welke voorwaarden een skillspaspoort zou moeten voldoen om maatschappelijk erkend te worden. Veruit het vaakst zijn de respondenten van mening dat iedereen moet snappen wat de skills betekenen (rond de 80%). De zzp'ers vinden vaker dan de werknemers dat het paspoort gevuld moet worden met 'bewijsmateriaal' waarmee zij zelf kunnen laten zien wat ze in huis hebben (51% versus 40%). De werknemers zijn juist weer vaker dan de zzp'ers van mening dat iedereen die werkt of werk zoekt, een skillspaspoort zou moeten hebben (26% versus 16%). Ongeveer een vijfde van beide groepen is van mening dat het onderwijs moet aangeven of de inhoud van het skillspaspoort klopt.

Tabel 4.20 Voorwaarden m.b.t. erkende waarde

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Iedereen moet snappen wat de skills betekenen	83,2%	79,7%
• Het onderwijs moet zeggen of het klopt	22,3%	21,0%
• Het moet gevuld worden met beoordelingen door eerdere werkgevers/opdrachtgevers	14,7%	15,2%
• Het moet gevuld worden door het doen van een toets	7,4%	5,1%
• Het moet gevuld worden met 'bewijsmateriaal' waarmee ik zelf laat zien wat ik kan	40,2% ▼	50,7% ▲
• Iedereen die werkt of werk zoekt moet een skillspaspoort hebben	24,5% ▲	16,3% ▼
• Weet niet	7,0%	9,0%
• Niets aangekruist	1,2%	1,7%

4.4.5. Privacy en eigenaarschap

| 105

Privacy en eigenaarschap zijn belangrijke aandachtspunten in de doorontwikkeling van skillspaspoorten, zoals in hoofdstuk 3 op basis van literatuuronderzoek is betoogd. Wij hebben de werknemers en zzp'ers vragen voorgelegd aangaande de voorwaarde(n) waaraan het skillspaspoort moet voldoen ten aanzien van privacy en eigenaarschap.

De voorwaarden ten aanzien van privacy hebben we geoperationaliseerd met de vraag wie de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort moet bepalen. Tabel 4.21 toont de resultaten. Een zeer grote meerderheid van de respondenten is van mening dat het aan de werknemers en zzp'ers is om te bepalen wie toegang krijgt (rond de 95%). Een kleine minderheid vindt dat (ook) werkgevers/opdrachtgevers deze bevoegdheid moeten krijgen.

Tabel 4.21 Toegang tot het skillspaspoort

Wie bepaalt volgens u wie in het skillspaspoort mag kijken? (meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	95,1%	94,4%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	6,7%	7,9%
• De werkgevers/opdrachtgevers	13,1%	9,6%
• De overheid (Nederland of EU)	10,7%	7,1%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	3,2%	1,9%
• Een andere onafhankelijke partij	4,9%	6,9%
• Anders	1,3%	3,4%
• Weet niet	2,3%	1,9%

Op het vlak van privacy vinden de werknemers en zzp'ers het belangrijk dat aanvullingen (bijvoorbeeld een beoordeling door een werkgever) alleen met hun toestemming kan worden toegevoegd en dat het paspoort beveiligd wordt met een wachtwoord. Ongeveer de helft vindt dat het paspoort anoniem (zonder vermelding van de naam) gedeeld moet kunnen worden.

Tabel 4.22 Privacy van het skillspaspoort

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' voor u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ik moet het skillspaspoort zonder mijn naam erop kunnen delen	51,1%	49,5%
• Het moet beveiligd zijn met een wachtwoord	76,9%	77,5%
• Aanvullingen, bijvoorbeeld een beoordeling door een werkgever, mogen alleen met mijn toestemming worden toegevoegd	79,7%	77,1%
• Anders	7,0%	8,8%
• Weet niet	3,7%	6,2%
• Niets aangekruist	0,8%	1,5%

De werknemers en zzp'ers verschillen niet veel van mening over wie eigenaar zou moeten zijn van het skillspaspoort. Veruit de meesten vinden dat zichzelf (als werknemer of zzp'er) de eigenaar zouden moeten zijn (rond de 88%). Meer dan 15% is van mening dat de overheid (ook) eigenaar zou moeten zijn.

Tabel 4.23 Eigenaarschap van het skillspaspoort

Wie moet het skillspaspoort in eigendom hebben? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	87,3%	88,0%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisaties)	4,7%	5,6%
• De werkgevers/opdrachtgevers	6,4%	3,6%
• De overheid (Nederland of EU)	16,6%	15,2%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	1,3%	1,7%
• Een andere onafhankelijke partij	7,7%	9,9%
• Anders	1,2%	3,4%
• Weet niet	3,0%	3,4%

4.4.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid

De meningen zijn verdeeld over de vraag wie voor het skillspaspoort zou moeten betalen: 38% van de werknemers en 52% van de zzp'ers vindt dat zij dit zelf zouden moeten doen; 43% van de werknemers en 32% van de zzp'ers wenst (ook) een financiële bijdrage van de overheid en 24% van de werknemers en 15% van de zzp'ers wenst deze (ook) van werkgevers/opdrachtgevers.

| 107

Tabel 4.24 Financiering van het skillspaspoort

Wie zou volgens u het skillspaspoort moeten betalen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	38,4% ▼	52,2% ▲
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	14,7%	11,6%
• De werkgevers/opdrachtgevers	23,5% ▲	14,8% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	42,5% ▲	32,3% ▼
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	6,2%	5,1%
• Een andere onafhankelijke partij	5,5%	9,4%
• Anders	5,9%	6,6%
• Weet niet	16,2%	16,5%

Het beheer van (de data van) het skillspaspoort behoort volgens veruit de meeste respondenten (rond de drie kwart) een taak te zijn van de werknemers en zzp'ers. Tussen de 25% en 30% vindt dat de overheid de data/informatie zou moeten bewaren. Ongeveer een vijfde kiest (ook) voor een derde onafhankelijke partij. Meer werknemers dan zzp'ers zijn van mening dat (ook) werkgevers /

opdrachtgevers een rol zouden moeten hebben in het bewaren van data / informatie (10% versus 3%).

Tabel 4.25 Beheer van het skillspaspoort

Wie zou de data / informatie moeten bewaren? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	75,7%	76,9%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisaties)	7,5%	6,2%
• De werkgevers/opdrachtgevers	9,5% ▲	3,2% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	30,0%	24,8%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	2,8%	1,3%
• Een andere onafhankelijke partij	18,1%	21,6%
• Anders	2,0%	2,8%
• Weet niet	3,5%	5,8%

Veruit de meeste werknemers en zzp'ers zijn van mening dat zichzelf verantwoordelijk moeten zijn voor het bijhouden van de inhoud van het skillspaspoort (rond de 94%). Meer werknemers dan zzp'ers vinden dat werkgevers/opdrachtgevers hier (ook) een verantwoordelijkheid in hebben (17% versus 9%).

Tabel 4.26 Bijwerken van het skillspaspoort

Wie moet de inhoud van het skillspaspoort bijhouden volgens u? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	94,5%	94,2%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,0%	4,3%
• De werkgevers / opdrachtgevers	16,9% ▲	9,0% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	11,2%	6,9%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	10,9%	6,9%
• Een andere onafhankelijke partij	8,9%	9,6%
• Anders	2,0%	3,0%
• Weet niet	2,2%	3,0%

4.4.7. Algehele mening over het skillspaspoort

Tot slot hebben we de werknemers en zzp'ers gevraagd wat ze van het idee vinden van een skillspaspoort en of ze er zelf gebruik van zouden maken. Meer dan de helft van de werknemers en 41% van de zzp'ers vindt het skillspaspoort een goed idee. Bijna een vijfde van de werknemers en bijna een kwart van de zzp'ers vindt het geen goed idee.

Werknemers in de Bouw vinden het skillspaspoort vaker dan gemiddeld een goed idee (71%). Werknemers in de IT (28%), werknemers die werken als vakspecialist (24%), hoogopgeleide werknemers (23%), zzp'ers in de financiële dienstverlening (33%) en zzp'ers tussen de 35 en 44 jaar (35%) vinden het skillspaspoort juist vaker dan gemiddeld geen goed idee.

Bijna de helft van de werknemers en een derde van de zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden of dit (nog) niet weten, zouden er zelf waarschijnlijk wel of zeker gebruik van maken. Relatief veel zzp'ers in de Zorg en het Onderwijs geven aan er nooit gebruik van te zullen maken (21% en 28%). Ook de oudste werknemers (55 jaar en ouder) zijn negatiever over het skillspaspoort dan gemiddeld.

Tabel 4.27 Mening over het skillspaspoort

Vindt u een skillspaspoort een goed idee?	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ja	52,9% ▲	41,3% ▼
• Nee	18,8%	24,4%
• Weet niet	28,3%	34,3%
Zou u zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om meer duidelijkheid te krijgen over uw kennis en vaardigheden? [Subgroep: Vindt skillspaspoort een goed idee/weet niet]	(N = 485)	(N = 353)
• Nee, nooit	3,9% ▼	11,0% ▲
• Misschien	47,6%	56,7%
• Waarschijnlijk wel	36,5% ▲	22,9% ▼
• Ja, zeker	12,0%	9,3%

Op de vraag wat de belangrijkste reden zou zijn om een skillspaspoort te gebruiken, antwoorden de meesten 'om aan anderen duidelijk te maken wat ik kan'. De werknemers geven dit antwoord minder vaak dan de zzp'ers (31% versus 43%). Met name de jongste zzp'ers scoren op dit punt hoog (80%). Daarnaast antwoordt 30% van de werknemers en 34% van de zzp'ers dat ze met het skillspaspoort sneller nieuw werk hopen te vinden bij een andere werkgever/opdrachtgever. Significanter meer werknemers dan zzp'ers geven aan dat ze met een skillspaspoort zouden willen weten welke kennis en vaardigheden zij op dit moment hebben (14% versus 4%).

Op de vraag hoe ze bereikt zouden willen worden om hun skillspaspoort in te vullen/maken, antwoorden veruit de meeste werknemers en zzp'ers 'via e-mail' (meer dan 90%). Dit geldt voor alle beroepen, leeftijden en opleidingsniveaus. Deze vraag is alleen gesteld aan de werknemers en zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden of dit niet weten en die er (misschien) gebruik van zouden maken. Respondenten geven minder vaak de voorkeur aan om via een brief of via LinkedIn bereikt te worden. Nog minder vaak geven zij aan bereikt te willen worden via telefoon, WhatsApp en Facebook/Instagram.

Tabel 4.28 Redenen om een skillspaspoort te gebruiken en via welke kanalen

Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om een skillspaspoort te gebruiken?	Werknemers (N = 485)	Zzp'ers (N = 353)
• Om mijn huidige werk te behouden	4,5% ▲	0,3% ▼
• Om sneller nieuw werk te vinden bij een andere werkgever/ nieuwe opdrachten mee te vinden	29,5%	33,7%
• Om ander werk bij mijn huidige werkgever te krijgen	1,9%	0%
• Om te weten welke kennis en vaardigheden ik op dit moment heb	14,0% ▲	4,2% ▼
• Om aan anderen duidelijk te kunnen maken wat ik allemaal kan	30,9% ▼	43,1% ▲
• Om te weten welke kennis/vaardigheden te ontwikkelen om in toekomst werk te behouden	15,3%	9,6%
• Anders, namelijk	3,9% ▼	9,1% ▲

Vervolg tabel 4.28

Hoe zou u dan willen worden bereikt om uw skillspaspoort in te vullen/maken? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 466)	Zzp'ers (N = 314)
• Via mail	92,1%	93,0%
• Via een brief	17,8%	12,1%
• Telefonisch	3,2%	1,9%
• Via WhatsApp	6,9%	4,8%
• Via Facebook/Instagram	1,9%	1,3%
• Via LinkedIn	16,1%	15,0%
• Anders	5,2%	2,9%

4.5. Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de behoefte en haalbaarheid van het skillspaspoort onderzocht bij een representatieve groep werkgevers, werknemers en zzp'ers. Welke conclusies kunnen we daaruit trekken over *de voorwaarden waaronder werkgevers, werknemers en zzp'ers gebruik zouden willen maken van het skillspaspoort?*

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat werkgevers een skillspaspoort vaker een goed idee vinden dan werknemers en zzp'ers. Van de werkgevers vindt 59% het skillspaspoort een goed idee, terwijl bij de werknemers ongeveer de helft deze mening is toegedaan en bij de zzp'ers twee op de vijf. Van de werkgevers, werknemers en zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden, wil een meerderheid er ook gebruik van maken als het er is.

De onderzoeksresultaten leveren geen onderbouwing op voor de aanname in de inleiding dat werkgevers, werknemers en zzp'ers minder toegevoegde waarde zien in het skillspaspoort als zij reeds beschikken over andere succesvolle methoden/instrumenten om inzicht te verkrijgen in de skills van het personeel c.q. van zichzelf.

4.5.1. Werkgevers

Werkgevers van middelgrote bedrijven zijn relatief positief over het skillspaspoort en willen er relatief vaak gebruik van maken.

De werkgevers lijken het vooral lastig te vinden om inzicht te krijgen in de skills bij de instroom van personeel. De behoefte aan het skillspaspoort lijkt daarmee verband te houden. Zo'n zestig procent van de werkgevers geeft namelijk aan dat een skillspaspoort waarde voor hen zou hebben als zij er sneller het juiste personeel mee kunnen vinden.

Werkgevers die laten weten voldoende gekwalificeerd personeel in huis te hebben, blijken minder vaak behoefte te hebben aan een skillspaspoort.

Werkgevers lijken er ook minder vaak behoefte aan te hebben voor het begeleiden van werknemers naar een baan buiten de organisatie (externe mobiliteit). Mogelijk komt dit doordat er bij een aantal bedrijven weinig of geen uitstroom plaatsvindt, maar het kan ook zijn dat werkgevers geen begeleiding bieden aan vertrekkend personeel. Als zij dat wel zouden doen, gaan zij mogelijk ook de toegevoegde waarde van een skillspaspoort inzien. Nader onderzoek is echter nodig om inzichtelijk te maken onder welke voorwaarden werkgevers bereid zijn werknemers te begeleiden bij het vinden van werk in een ander bedrijf en welke functie het skillspaspoort daarvoor kan hebben.

4.5.2. Werknemers en zzp'ers

Werknemers en zzp'ers denken verschillend over het skillspaspoort. Hoogopgeleide werknemers vinden het skillspaspoort minder vaak een goed idee dan lageropgeleide werknemers. Oudere werknemers (55+) zouden minder vaak dan gemiddeld gebruik maken van een skillspaspoort als dat er zou komen, ondanks dat ze het geen slecht idee vinden. We zien ook verschillen tussen sectoren. Relatief veel werknemers in de Bouw vinden het skillspaspoort een goed idee. In de Zorg en het Onderwijs geven relatief weinig zzp'ers aan gebruik te zullen maken van het skillspaspoort. Wellicht biedt het skillspaspoort in de twee laatstgenoemde sectoren minder mogelijkheden dan elders vanwege de relatief strikte kwalificatie- en opleidingseisen die er gelden.

De overgrote meerderheid van de responderende werknemers en zzp'ers geeft aan te weten welke skills ze hebben en hoe ze deze kunnen verduidelijken aan anderen. Toch vinden de meesten dat de belangrijkste reden voor een skillspaspoort is 'om aan anderen duidelijk te kunnen maken wat ik allemaal kan'.

Kwalificatieveroudering lijkt een relatie te hebben met de behoefte bij werknemers en zzp'ers aan een skillspaspoort. Het gaat dan om skills die niet vaak genoeg gebruikt worden waardoor men deze kwijtraakt, skills die gemist worden door veranderingen in het werk en het beschikken over skills die door verandering van baan niet meer nodig zijn. Ook het beschikken over minder skills dan nodig is voor het werk (ontwikkelbehoefte) lijkt samen te hangen met de behoefte aan een skillspaspoort (bij zzp'ers). Als er sprake is van een goede aansluiting tussen skills en het werk, lijkt er juist minder behoefte te bestaan aan zo'n paspoort (bij zzp'ers).

4.5.3. Voorwaarden

Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat het skillspaspoort volgens werkgevers, werknemers en zzp'ers zou moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Het moet een overzicht bevatten van opleidingen en diploma's/certificaten, werkervaring en een lijst van skills.
- Er zou ruimte moeten zijn om naar eigen keuze elementen toe te voegen. Dit suggereert dat een skillspaspoort flexibel/op maat in te delen zou moeten zijn.
- Werkgevers vinden het belangrijk dat het skillspaspoort beknopt is (maximaal 3-4 pagina's). De vormgeving doet er voor hen minder toe.
- Het moet gebaseerd worden op een algemene skillstaal, zodat iedereen die het bekijkt hetzelfde verstaat onder de skills die erin zijn opgenomen.
- Het moet gemakkelijk te delen zijn met bedrijven, opdrachtgevers en aanbieders van onderwijs en scholing.
- De werknemer of zzp'er moet zelf eigenaar zijn, de toegang bepalen en het skillspaspoort beheren. Werkgevers zien wel een faciliterende rol voor zichzelf weggelegd in het bijhouden en beheren van het skillspaspoort.
- Er worden verschillende meningen gegeven over wie het skillspaspoort zou moeten betalen. Veel werkgevers zijn van mening dat de werknemers en zzp'ers om een bijdrage gevraagd kan worden. Sommige werknemers en zzp'ers zijn het daarmee eens. Daarnaast vinden veel respondenten dat (ook) de werkgevers en de overheid financieel moeten bijdragen.

Hoofdstuk 5

In gesprek met werkgevers en werknemers

Hafid Ballafkih²⁹

²⁹ Met dank aan Melissa Imansoeradi en Joop Zinsmeister

5.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van een kwalitatief onderzoek onder werkgevers en werknemers. Hoewel zij feitelijk de twee belangrijkste populaties zijn bij de totstandkoming en implementatie van een skillspaspoort, weten we nog nauwelijks welke randvoorwaarden zij stellen aan zo'n concept. Enkele verkennende onderzoeken hebben belangrijke aspecten, mechanismen en voorwaarden over het concept aan het licht gebracht (Ballafkih et al., 2021; Goede et al., 2018; Van Ulden, et al., 2020). Een van de aspecten waar de onderzoeken op wijzen, is het gebrek aan inzicht in de randvoorwaarden die betrokkenen aan een skillspaspoort stellen. Een beter beeld van hun opvattingen is wenselijk, te meer daar de discussie over en de ontwikkeling van het skillspaspoort in volle gang is.

In die discussie hebben verschillende actoren aannames over het ontwerp en over de voorwaarden waaraan een skillspaspoort zou moeten voldoen. De meeste argumenten komen voort uit de gedachte dat er op de arbeidsmarkt vaak sprake is van een mismatch tussen vraag naar en aanbod van skills. Zoals beschreven in hoofdstuk 2, is een van de knelpunten daarbij de informatie-asymmetrie tussen werkgevers en werknemers. In een skillspaspoort zou de informatie van beide zijden moeten samenkomen. Daarom is het belangrijk de opvattingen en beelden van werkgevers en werknemers te achterhalen die ten grondslag liggen aan de randvoorwaarden die zij aan zo'n document stellen. De vraag die wij willen beantwoorden, is daarom:

Onder welke voorwaarden zouden werkgevers en werknemers gebruik willen maken van het skillspaspoort?

5.2. Methode

In deze paragraaf lichten we toe hoe het onderzoek is aangepakt en welke keuzes daarin zijn gemaakt. Het betreft een kwalitatief onderzoek dat niet streeft naar generaliseerbaarheid, maar is gericht op het begrijpen van de randvoorwaarden die werkgevers en werknemers stellen aan een skillspaspoort en geeft een indruk van hun beelden en overwegingen. Deze bevindingen kunnen van pas komen bij het ontwerp-, ontwikkel-, en implementatieproces van een skillspaspoort.

Er is een breed scala aan benaderingen, modellen en methoden waarmee gereflecteerd kan worden op de toekomst (zie o.a. Gordon, 1992), waarbij de voorkeur voor een methode soms samenhangt met de betreffende sociaal-wetenschappelijke discipline. Gezien de doelstellingen van dit onderzoek is gebruikgemaakt van interviews. De respondenten hebben in de interviews de mogelijkheid gekregen om een beeld te vormen van een skillspaspoort en te reflecteren op het idee ervan. Op deze wijze kunnen patronen, mechanismen en overwegingen achterhaald worden die spelen bij werkgevers en werknemers.

Onderzoek doen naar een fenomeen dat nog niet algemeen bekend is of waar in ieder geval nog niet alle respondenten kennis van hebben, roept enkele onderzoekstechnische dilemma's op. Door gebruik te maken van bestaande initiatieven, definities en toelichtingen rond het skillspaspoort hebben wij werknemers en werkgevers kennis laten maken met het concept ervan. Hoewel deze aanpak enkele nadelen kent, is het een zinvolle manier om onderzoek te doen naar nog onbekende concepten en ideeën. Reflectie op niet-bestaande fenomenen levert informatie op die doorgaans buiten het zicht blijft van de wetenschappelijke en maatschappelijke discussie.

116 |

Ervaringen uit eerder onderzoek (Ballafkih et al., 2021) laten zien dat reflecties van werkgevers en werknemers op het skillspaspoort inderdaad nuttig zijn. Uit dit onderzoek hebben we lessen getrokken. Zo hebben we in het onderzoeksinstrument een definitie opgenomen die we hebben voorgelegd aan de respondenten en hebben we het gebruik van voorbeelden van skillspaspoorten achterwege gelaten. In het eerdere onderzoek bleek dat respondenten zich op de vormgeving van zulke voorbeelden bleven focussen. Het reflecteren op bestaande voorbeelden draagt in deze fase van ontwikkeling van het skillspaspoort daarom niet veel bij aan het ontrafelen van randvoorwaarden die verdergaan dan de vormgeving ervan.

Onderzoekspopulaties

Een belangrijke stap in het doen van onderzoek is het vinden van respondenten die zoveel mogelijk de beoogde populatie representeren. Om een diversiteit aan meningen van werkgevers te realiseren, is gebruik gemaakt van de diverse netwerken van de onderzoekers. Niet elke aangezochte werkgever was in de gelegenheid om deel te nemen aan het onderzoek, soms was dit vanwege de coronacrisis. Uiteindelijk hebben wij 20 werkgevers geïnterviewd: 9 van een organisatie met meer dan 200 werknemers, 5 van een organisatie met 50 tot

200 werknemers en 6 van een organisatie met minder dan 50 werknemers. Het merendeel van de werkgevers heeft een hbo/wo-opleiding en een leeftijd tussen de 40 en 60 jaar. We hebben getracht respondenten te werven met HR-taken (directeuren, leidinggevende etc.) of HR-functies. Hoewel het niet allemaal bedrijfseigenaren zijn, heeft het merendeel direct of indirect zeggenschap in het in-, door- en uitstroomproces. Vanuit die hoedanigheid zijn alle respondenten uitstekend geschikt zijn om te reflecteren op het skillspaspoort en het mogelijke gebruik ervan in hun organisatie.

Via de netwerken van de onderzoekers, alumni en studenten hebben we werknemers benaderd. Voor het onderzoek hebben we met 45 werknemers gesproken, die in verschillende sectoren en in verschillende functies werkzaam zijn (van kassière tot chemisch analist). Het opleidingsniveau van de geïnterviewde werknemers loopt uiteen van vmbo tot wo. Het aantal lager- en hoger-opgeleiden (20) is gelijkelijk verdeeld. De gemiddelde leeftijd is 35 jaar, waarbij de jongste respondent 21 jaar en de oudste 63 jaar is (sd = 12 jaar).

Interviews

Op basis van eerder onderzoek naar het skillspaspoort is een vragenlijst opgesteld met de volgende thema's: beeld van het skillspaspoort, inhoud, gebruik, randvoorwaarden, privacy en eigenaarschap, financiering, beheer en verantwoordelijkheid. De interviewvragen bij de thema's zijn vooraf getest. De vragenlijst is in een semigestructureerd interview voorgelegd aan de respondenten (zie bijlage 2).

Een deel van de werkgevers hebben we voor de coronacrisis gesproken, de meeste werknemers tijdens die crisis. Sommigen hebben we aan het begin of tijdens de eerste lockdown geïnterviewd. De meesten hebben we via beeldverbindingen gesproken. Respondenten die we voor de crisis hebben gesproken, hebben we allemaal op locatie geïnterviewd. Tijdens de interviews, van ongeveer anderhalf uur, kregen de respondenten voldoende ruimte om hun mening over het skillspaspoort te geven. De interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd.

In de analyse hebben we een combinatie gebruikt van inductief en thematisch coderen. Hoofdzakelijk hebben we gebruikgemaakt van een inductieve coderingsmethode, omdat we relatief weinig weten over het skillspaspoort. Deze manier van coderen – waarbij, verhalen (constructen) naar algemene concepten

worden vertaald – gaf ons de mogelijkheid om de strategieën van werkgevers en werknemers te verkennen en te duiden. In een latere fase hebben we de coderingen gecategoriseerd naar thema's die voortkomen uit eerder onderzoek, zoals verantwoordelijkheid, privacy, veiligheid etc.

Het bleek dat werknemers meer moeite hebben met het formuleren van randvoorwaarden voor een skillspaspoort dan de werkgevers. Wellicht is dit verschil toe te schrijven aan de bekendheid van werkgevers met instrumenten en werkwijzen op het gebied van HR, en daarmee met het concept van een skillspaspoort.

Effect van de coronacrisis

In de periode van dataverzameling brak de coronacrisis uit. Het effect ervan op de uitkomsten van dit onderzoek is niet eenduidig vast te stellen. We constateren wel dat werkgevers en werknemers die tijdens de coronacrisis zijn geïnterviewd de situatie verdisconteren in het algemene beeld dat zij hebben van de arbeidsmarkt. We kunnen niet duidelijk vaststellen of en op welke wijze deze situatie van invloed is op het denken over en reflectie op een skillspaspoort. Wel maken we uit de antwoorden van de respondenten op dat het door hen omschreven gebruiksdoel van het skillspaspoort mogelijk een verband heeft met de conjunctuur.

5.3. In gesprek met werkgevers

In de interviews met werkgevers hebben we hun vragen voorgelegd die direct maar ook indirect betrekking hebben op het skillspaspoort. In dit deel bespreken we de uitkomsten, en beginnen met een algemeen beeld over arbeidsmarktontwikkelingen en uitdagingen zoals werkgevers die zien of ervaren. Dit beeld geeft context aan de randvoorwaarden die zij schetsen voor een skillspaspoort.

5.3.1. Ontwikkelingen en uitdagingen

De werkgevers die wij hebben gesproken zien uiteenlopende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in de organisatie van de arbeid en in de omstandigheden waarin hun organisaties opereren. Sommige ontwikkelingen gaan zo snel en voltrekken zich zo dynamisch dat langer dan een jaar vooruitkijken moeilijk is. Op basis van de interviews schetsen we een aantal ontwikkelingen die werkgevers ervaren of verwachten, te weten: 1) technologische veranderingen, 2)

koers- en structuurwijziging, 3) pro-activiteit en mobiliteit, 4) versnipperde visie op leren en 5) kwantitatieve groei.

Technologische veranderingen

De meeste werkgevers benoemen technologie als de meest veranderende factor. Ze schrijven hier verschillende personeelsgerelateerde uitdagingen aan toe. Ze verwachten door de veranderingen meer dynamiek, in de zin van de snelheid waarmee het werk en de arbeidsrelaties veranderen. Enkele werkgevers vragen zich daarom af of een skillspaspoort de dynamiek kan bijhouden. De dynamiek zou vragen om inzet van werknemers met de juiste competenties op het juiste moment. Zij verwachten daarom meer van sociale innovaties, gericht op slimmer, flexibeler werken en organiseren. Als een skillspaspoort (ook) hierop ingericht wordt, zien zij er wel een rol voor weggelegd.

Werkgevers verwachten dat technologische innovaties zorgen voor nieuwe beroepen en nieuwe taken. Over de mate waarin beroepen veranderen, zijn de meningen verdeeld. De werkgevers zijn eenduidiger over het toenemend belang van expertise. Dit, in combinatie met de flexibiliteit die zij verwachten, zou ervoor zorgen dat er meer nadruk komt op kennis en vaardigheden. Dit vraagt specificatie en standaardisatie van skills (competenties) op verschillende niveaus. In het inzichtelijk maken van competenties zien de werkgevers een meerwaarde voor het skillspaspoort. Hun argumenten wijzen wel op een mogelijke frictie tussen dynamiek van functies en standaardisatie in een skillspaspoort.

| 119

Bijna alle werkgevers verwachten door technologische veranderingen niet alleen de komst van meer nieuwe beroepen en nieuwe taken, maar ook meer taakcomplexiteit (aantal sub-taken en de omvang ervan). Daarbij komt dan nog de eerdergenoemde toename van dynamiek in functies en arbeidsrelaties. De werkgevers gaan ervan uit dat in het ontwerp van het skillspaspoort rekening gehouden zal worden met deze verwachte ontwikkelingen.

Koers- en structuurwijziging

Werkgevers die wij hebben gesproken zien een uitdaging in het aansporen van hun werknemers zich te ontwikkelen in de 'juiste' richting, dat wil zeggen de richting die werkgevers nodig achten vanwege de koers- of structuurwijzigingen van hun organisatie. Zij maken zich daarbij zorgen over de vraag hoe werknemers met de juiste skills op de juiste plek te krijgen. We merken op dat maar weinig werkgevers zicht hebben op de skills van hun werknemers, wat de uitda-

ging niet eenvoudiger maakt. Door skills inzichtelijk te maken kan een skills-paspoort hier de problemen verminderen, aldus enkele werkgevers, maar de uitdaging heeft ook een fundamenteel karakter dat gelegen is in de ontwikkel- en leercultuur van organisaties (daarover later meer).

Uit de interviews maken we op dat de zorgen over de mogelijkheid tot koers- of structuurwijzigingen voornamelijk gaan over de houding van werknemers, of zij over voldoende flexibiliteit, leergierigheid en nieuwsgierigheid beschikken. Enkele werkgevers weten concreet welke skills zij verwachten nodig te hebben. Andere daarentegen zijn daar niet concreet in of hebben de verwachtingen niet helder voor ogen. We merken dit vooral op bij werkgevers die wat onduidelijker zijn over de veranderingen die zij verwachten in hun organisatie. Ook nemen we een verschil waar tussen grote organisaties, die expertise en middelen hebben om proactief te reageren, en kleine organisaties, waar die doorgaans ontbreken. De argumenten die werkgevers naar voren brengen, laten zien dat het voorspellend vermogen van een skillspaspoort afhankelijk is van het zicht dat werkgevers hebben op de skills die zij denken nodig te hebben voor functies in hun organisatie. Het ontbreken van zicht op de nodige skills maakt het aannemelijk dat een skillspaspoort bij werkgevers een reactieve toepassing krijgt: 'wat is er' in plaats van 'wat heb ik nodig aan skills'.

Proactiviteit en mobiliteit

De geïnterviewde werkgevers geven aan dat zij een uitdaging zien in het bevorderen van proactiviteit en mobiliteit van hun werknemers. Zij merken op dat hun werknemers wel de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zien, maar dat zij niet de urgentie ervaren om daar acties aan te verbinden. Een skillspaspoort zou volgens enkele werkgevers het proactieve gedrag van werknemers kunnen faciliteren door inzicht te bieden in hun skills en ontwikkelmogelijkheden.

De meeste werkgevers menen dat veel werknemers niet proactief reageren op veranderingen, omdat de werksituatie waarin zij doorgaans zitten te comfortabel is. Ze ervaren meestal geen directe dreiging of noodzaak tot veranderen. Wanneer dat wel het geval is, zouden werknemers eerder geneigd zijn proactief te reageren, waarbij een gering aantal pas in actie komt als de werkgever ze confronteert met een besluit.

“...omdat mensen zich gewoon comfortabel voelen bij de situatie die op dat moment goed is. Dus waarom zou je moeten bewegen als je lekker comfortabel zit? Letterlijk. Waarom zou je moeten opstaan? Je zit lekker op de bank. Je hebt het naar je zin. Dan denk je: waarom? Maar ja, als er in één keer een bak water over je heen wordt gegooit, dan had je gewild dat je eerder was opgestaan.”

Tegelijk merken enkele werkgevers op dat de leercultuur nog wel te wensen overlaat in organisaties. Werknemers zouden niet snel uit zichzelf nieuwe dingen leren, zich ontwikkelen. Deze uitdaging voor werknemers sluit aan bij een van de doelen van het skillspaspoort: inzicht geven in arbeidsmarktkansen, ontwikkelmogelijkheden en skills. Het blijft daarbij wel de vraag of het skillspaspoort op zich aanzet tot mobiliteit en proactiviteit. Uit eerder onderzoek is gebleken dat een skillspaspoort enige vorm van flankerend HR-beleid nodig heeft om te komen tot proactiviteit van werknemers (van Ulden, et al., 2020).

Versnipperde visie op leren

Een aantal werkgevers ziet een uitdaging in het tegengaan van de versnipperde visie op leren. Volgens hen ontbreekt het aan een gezamenlijke aanpak van werkgevers in verschillende sectoren om het leren zowel binnen de eigen sector als sectoroverstijgend vorm en inhoud te geven. Door de versnippering zouden scholingsinitiatieven niet voldoende effect sorteren of goed van de grond komen. Deze werkgevers trekken een parallel met het skillspaspoort.

“...dus we kunnen heel leuk allemaal pilots gaan doen, en leuke initiatieven in de regio gaan steunen, dat doen we ook wel, maar we missen een visie en een budget en implementatiestrategie, om dit met elkaar te doen.”

Enkele werkgevers verwachten door het ontbreken van een visie op het skillspaspoort ook een versnippering van het paspoort zelf. Uit de argumenten maken we op dat sectoroverstijgende leer- en ontwikkeltrajecten een belangrijke voorwaarde zijn voor een skillspaspoort. Inzichten uit het skillspaspoort zijn volgens werkgevers onvoldoende om transitie te bewerkstelligen tussen sectoren of beroepen, daarvoor zouden sectoroverstijgende ontwikkeltrajecten nodig zijn. Het paspoort kan, met andere woorden, volgens de geïnterviewde werkgevers een hulpmiddel zijn voor werknemers bij hun ontwikkelingsmogelijkheden, maar dan bestaat er behoefte aan een sectoroverstijgende samenwerking gericht op leren en ontwikkelen, waaraan leerbudgetten gekoppeld zijn.

Kwantitatieve groei

Een aantal werkgevers ziet een uitdaging in de groeiende vraag naar arbeidscapaciteit. De verwachting is dat de tekorten in bepaalde sectoren niet opgelost kunnen worden met een skillspaspoort. Daarom verwachten enkele werkgevers in de toekomst kwantitatieve wervings- en selectiestrategieën in te zetten. In deze strategieën gaat het volgens hen minder om skills en meer om de ontwikkelpotentie of het leervermogen van potentiële werknemers. Kandidaten hoeven van deze werkgevers minder goed direct te passen bij de functie.

“Wat wel heel belangrijk is, je moet niet helemaal [...] een soort vinkenlijstje hebben waaraan iedereen 100% moet voldoen. Ik denk dat je ook veel meer moet kijken naar ‘wat voor skills iemand heeft eigenlijk?’ Je kan misschien niet alles en daar moet je dan eerlijk met elkaar over zijn, en dat moet je wel accepteren, en een weg in vinden. [...]. Maar het maakt wel dat je minder moeite hebt om personeel te vinden.”

Enkele werkgevers zien het skillspaspoort als hulpmiddel om inzicht te krijgen in het leer- en ontwikkelpotentieel van werknemers. Volgens de meesten draagt het skillspaspoort niet direct bij aan het reduceren van het kwantitatieve vraagstuk.

5.3.2. Een definitie van het skillspaspoort

Het skillspaspoort is nog in ontwikkeling. Daarom is aan werkgevers gevraagd waar zij aan denken als ze het woord ‘skillspaspoort’ horen en welke definitie zij zouden hanteren. Dit geeft inzicht in hoe zij dit document percipiëren en waarop zij de nadruk leggen. Daarnaast hebben we hun een voorlopige werkdefinitie voorgelegd en gevraagd om een reflectie daarop.

5.3.3. Eigen beeld en definitie

Bij het woord skillspaspoort focussen de meeste werkgevers op het woord ‘paspoort’ en minder op het woord ‘skills’. Zij zien het skillspaspoort als een boekje waarin belangrijke gegevens staan, zoals een foto en persoonskenmerken. De verwoordingen van de werkgevers wijzen op een standaard en gestructureerd cv. Het gaat hen erom snel een betrouwbaar en onderbouwd inzicht krijgen in de skills van werknemers. Betrouwbare en objectieve informatie vinden zij daarom belangrijke randvoorwaarden.

De werkgevers vinden overzicht ook een belangrijke randvoorwaarde, dat wil zeggen de betekenis die zij kunnen hechten aan factoren die in het skills-paspoort staan. Ze verwachten een heldere, gestandaardiseerde uitleg en interpretatie van factoren, zodat zij daar zelf geen interpretatie aan hoeven te geven. Uit ander onderzoek blijkt dit belang van interpretatie van factoren eveneens (Ballafkih et al., 2021). Het niet definiëren van de skills leidt tot interpretatieverschillen.

Een deel van de werkgevers omschrijft het skillspaspoort als een 'boekje' waarin competenties (kennis, houding en vaardigheden) op een rijtje zijn gezet. Het paspoort zou inzicht moeten geven in het talent, de persoonlijkheid, de potentie en de loopbaanperceptie van een paspoorthouder. Enkele werkgevers schetsen een beeld dat het beste past bij een presentatieportfolio. Zij verwachten dat het paspoort inzichtelijk maakt in welke competenties en eigenschappen paspoorthouders uitblinken. Het paspoort zou voornamelijk uit huidige en potentiële competenties van werknemers bestaan.

"Ik zie het echt voor me als een bepaald boekje waarin staat aangegeven waar iemands kwaliteiten liggen, maar mogelijk ook iemands verbeterpunten nog liggen."

Enkele werkgevers maken een duidelijke vergelijking met het portfolio. Zij zien het paspoort als een variant op het portfolio waarin vaste categorieën zijn opgenomen. Zij zien het paspoort ook als een Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC) en verwachten daarmee dat de competenties van paspoorthouders beoordeeld en erkend zijn door een onafhankelijk instituut. In plaats van een ervaringscertificaat zien zij het paspoort als een verzameling ervaringen waaruit werkgevers de skills en potentie kunnen afleiden. Andere werkgevers zien het als een 'bewijs' van bekwaamheid voor bepaalde functies. Ze zien het als een vervanging van certificaten en diploma's voor bepaalde functies.

Enkele werkgevers omschrijven het skillspaspoort als een assessmentportfolio waarover zij samen met de paspoorthouder in gesprek kunnen gaan. Zij zien het als een hulpmiddel in de selectie of beoordeling en denken dat het skills-paspoort niet direct zal leiden tot selectie of beoordeling, omdat voor zowel selectie als beoordeling (ook) een gesprek nodig zou zijn. Uit de argumenten maken we op dat zij een gesprek nodig achten om de hoge bandbreedte informatie (zoals persoonlijk ambitie) beter te kunnen duiden door een toelichting van de paspoorthouder.

Daarnaast blijkt uit sommige interviews dat die werkgevers het skillspaspoort zien als een (beperkte) mal waar zij iets van moet vinden. Een enkeling merkt op dat een standaard en objectief cv eigenlijk meer dan genoeg is om bureaucrativering van de selectie en beoordeling te voorkomen. Bureaucrativering die kan optreden door de meetbaarheid en objectiviteit van skills en het bijhouden van het skillspaspoort is voor meerdere werkgevers een zorg.

Wat opvalt is dat de argumenten van werkgevers voornamelijk gericht zijn op werving en selectie. Slechts enkele werkgevers betrekken in hun bewoordingen de door- en uitstroom of de ontwikkeling van hun werknemers.

5.3.4. Reflectie op de definitie

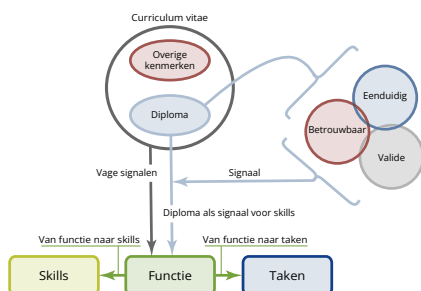
Naast de vraag hoe zij zelf het skillspaspoort zouden omschrijven, hebben wij de werkgevers de door ons ontwikkelde werkdefinitie³⁰ (zie hoofdstuk 2.2.) voorgelegd en gevraagd wat hun reactie daarop was. De meeste werkgevers vinden de definitie allesomvattend. Daarnaast roepen de concepten 'skills', 'kapitaal' en 'uniforme wijze' bij velen vragen op. De vragen over skills en kapitaal zijn voornamelijk gericht op het verschil tussen competenties, skills en kapitaal. De vragen over uniforme wijze hebben vooral betrekking op het realiseren van uniformiteit, en hoe dit zich verhoudt tot het vertalen van de verschillende factoren (zoals werkervaring, diploma's etc.) in skills/competenties.

Uit de interviews kunnen we opmaken dat werkgevers de elementen 'uniform', 'validiteit', 'loopbaanperspectief (ambities)' en 'wat iemand kan' belangrijk vinden. Een uniform document vinden ze waardevol, omdat zij dan eenvoudiger potentiële werknemers kunnen vergelijken. Ook de validiteit van het skillspaspoort vinden de werkgevers waardevol, omdat zij dan kunnen vertrouwen op de geldigheid van de aspecten erin. Zij verwachten dat ze een deel van de taken die zij normaal verrichten, uit handen kunnen geven aan een algoritme dat bijvoorbeeld een voorselectie maakt. Een enkele werkgever geeft aan dat het vertrouwen belangrijk is omdat het paspoort een black box van beslissingen kan zijn.

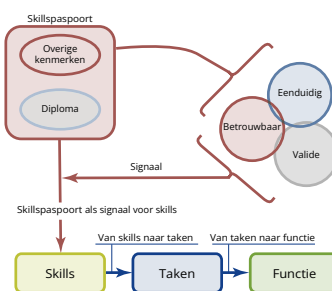
³⁰ Het skillspaspoort is een uniform gevalideerd overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag), wat iemand kan (kennis en vaardigheden) en wil (loopbaanperspectief), waarin werkervaring en diploma's/certificaten op een uniforme wijze zijn vertaald in skills, en dat inzicht geeft in het huidige en toekomstige menselijk kapitaal en potentieel.

“En ik denk ook dat daarom de term gevalideerd heel belangrijk is. Ja ik moet er wel op kunnen varen als ik er wat mee wil [...]. Dan zou ik jullie vragen: wat garandeert mij dat de inhoud goed is? En dat is een beetje de moeilijkheid van het lanceren van dit project, dat heel veel mensen zeggen, als ik een cv lees dan kan ik mijn eigen beoordeling daarop doen en dan met het bespreken van het cv, en een paar vragen, heb ik wel het idee of je bij mij past. En op het moment dat ik dat aan een machine zou overdragen, dan moet ik in één keer een profiel maken; dat moet ik online doen en dan krijg ik er via de blackbox gehaktmolen in één keer allemaal kandidaten uit, waarvan ik niet meer kan vaststellen of het daadwerkelijk goed is. Ik moet vertrouwen op die match en op de data in dat skillspaspoort, dus daarom moet die data goed zijn. Want ik moet blind kunnen afgaan op wat daar staat.”

Uit de argumenten van de werkgevers maken we op dat de kwantitatieve groei van vraag naar arbeid die zij verwachten zorgt voor een andere kijk op reeds bestaande signalen (indicatoren), zoals een diploma. Door de groei is de verwachting dat de focus op diploma's verandert. Omdat werkgevers aan diploma's validiteit, een mate van eenduidigheid en betrouwbaarheid toekennen, merken we op dat zij deze criteria in een parallelle redenering ook toekennen aan een skillspaspoort (zie figuur 5.1A en B). Deze redenering maakt het aannemelijk dat werkgevers in de definitie van het skillspaspoort ook graag zien dat de factoren in het paspoort eenduidig (uniform weergegeven en gedefinieerd), valide (op een eenduidige manier vastgesteld zodat daar een eenduidige betekenis aan kan worden toegekend) en betrouwbaar (door een onafhankelijk instituut vastgesteld) zijn.



Figuur 5.1A Signaal van diploma's



Figuur 5.1B Signaal van skillspaspoort

De werkgevers beseffen dat het realiseren van eenduidigheid, validiteit en betrouwbaarheid lastig is. Wat het minimale niveau of de minimale vereisten zijn voor deze aspecten verwoorden zij in de interviews niet duidelijk, wel verwachten zij dat het beter is dan wat bestaande instrumenten en socialemediaplatformen bieden; aan de informatieve signalen die daarop staan, hechten ze weinig waarde. De signalen zouden pas waarde krijgen als iemand in het directe netwerk van de werkgever ze kan bevestigen (valideren).

Volgens de geïnterviewde werkgevers is de hun voorgelegde werkdefinitie voornamelijk vanuit een werknemersperspectief opgesteld. Om werkgevers mee te krijgen in de ontwikkeling stelt een aantal voor om ook een werkgeversperspectief te betrekken in de definitie, zodat werkgevers eruit kunnen afleiden wat zij aan een skillspaspoort hebben.

“In de definitie al [werkgevers betrekken], je moet het bij hen ook over de Bühne zien te krijgen. En dan helpt het ook als je vanaf het begin af werkgevers daarbij betreft.”

126 |

Op basis van de argumenten van werkgevers komen we tot de volgende ideaaltypische definitie van een skillspaspoort:

“Een uniform gevalideerd betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (loopbaanperceptie), waarin levens- en werkervaring, diploma's/certificaten zijn weergegeven en vertaald in skills (competenties) die inzicht geven in het huidige potentieel dat werkgevers en werknemers kunnen gebruiken voor het instroom- (werving en selectie), doorstroom- (ontwikkeling) en uitstroomproces (arbeidsmarktoriëntatie).”

De definitie bevat belangrijke aanduiding voor de doeleinden, factoren die werkgevers in een skillspaspoort verwachten en aspecten waaraan het paspoort moet voldoen.

5.3.5. Het doel

Aan de werkgevers hebben we expliciet gevraagd wat volgens hen het doel van een skillspaspoort is en wat de voor- en nadelen ervan zijn. De reflectie van de werkgevers op de door ons opgestelde definitie laat verschillende impliciete doelen zien.

Inzicht krijgen in de skills (competenties) van werknemers is het belangrijkste doel voor de meeste werkgevers. Een aantal zegt ook dat de creatie van zelf-inzicht van werknemers een doel is van het paspoort, wat werknemers kan helpen bij hun ontwikkeling. De werkgevers zien dat inzicht vooral als een gespreksleidraad in de werving. Een aantal zegt ook dat het inzicht nuttig is voor de beoordeling en ontwikkeling van werknemers.

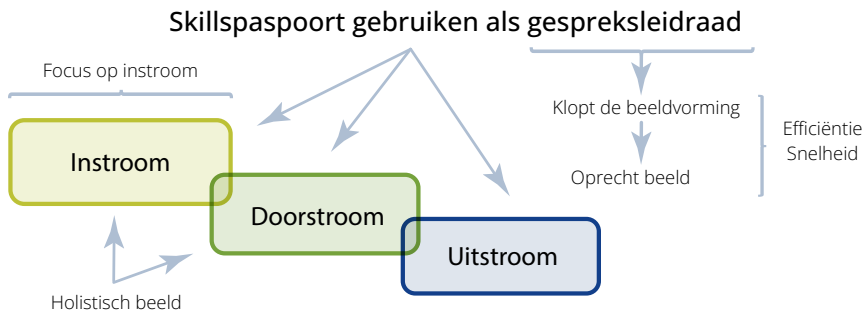
Werkgevers willen het skillspaspoort gebruiken als een cv en als assessmentresultaat waarover zij met een paspoorthouder in gesprek kunnen gaan. Een gesprek is volgens een aantal van hen belangrijk omdat de uniformiteit van een paspoort kan zorgen voor een onnatuurlijk beeld. Uit de argumenten maken we op dat werkgevers op basis van het skillspaspoort menen een beeld te kunnen creëren van een werknemer en dat zij dat beeld graag in een gesprek willen valideren.

“Het gesprek, precies! Dat zou echt het doel moeten zijn van zo’n skillspaspoort, om het gesprek echt aan te gaan. Ik denk echt dat de armoede waar we nu in zitten, dat is geen financiële armoede, maar de armoede van de mismatch, die komt omdat we het gesprek al jaren niet meer voeren. Al jaren niet meer. Het is arm.”

| 127

Snelle (efficiënte) beeldvorming en oordeelsvorming is ook een doel dat werkgevers schetsen (zie figuur 5.2). Zij verwachten daarom dat het skillspaspoort een compleet en natuurlijk beeld geeft van de paspoorthouder. Ze verwachten een holistisch beeld dat bestaat uit een combinatie van ‘harde’ en ‘zachte’ factoren op basis waarvan zij sneller kunnen komen tot de essentie in sollicitatiegesprekken.

Een oprecht beeld schetsen van een paspoorthouder aan zowel werkgevers als werknemers ziet een aantal werkgevers ook als een doel van het skillspaspoort. Dit zou onrealistische verwachtingen door ‘overinterpretatie’ en overschatting aan weerszijde voorkomen. Enkele werkgevers wijzen op de beelden die sommigen op socialemediaplatformen schetsen en de vluchtigheid van die beelden. Ze maken zich vooral zorgen over de overinterpretatie die bij werknemers kan ontstaan. Zij zouden door het onrealistische beeld uit het skillspaspoort sneller van zichzelf kunnen denken dat ze ergens recht op hebben of kans op maken, zoals kans op een baan en recht op een promotie.



Figuur 5.2 Focus op instroom met als doel efficiëntie in beeldvorming

Uit de doelen die werkgevers toekennen aan het skillspaspoort kunnen we opmaken dat het gaat om meer efficiëntie in de selectie, en het reduceren van onzekerheid over de kwaliteiten van de werknemers. Hoewel het skillspaspoort een bepaalde rationaliteit impliceert, denken werkgevers op basis van een skillspaspoort een beeld te kunnen creëren van gegadigden voor een functie, dat zij vervolgens in een (sollicitatie)gesprek willen verifiëren. Werkgevers gaan ervan uit dat zij op basis van de informatie uit skillspaspoorten een voorlopige vergelijking kunnen maken tussen verschillende kandidaten om te komen tot een oordeel over de geschiktheid en passendheid voor de functie.

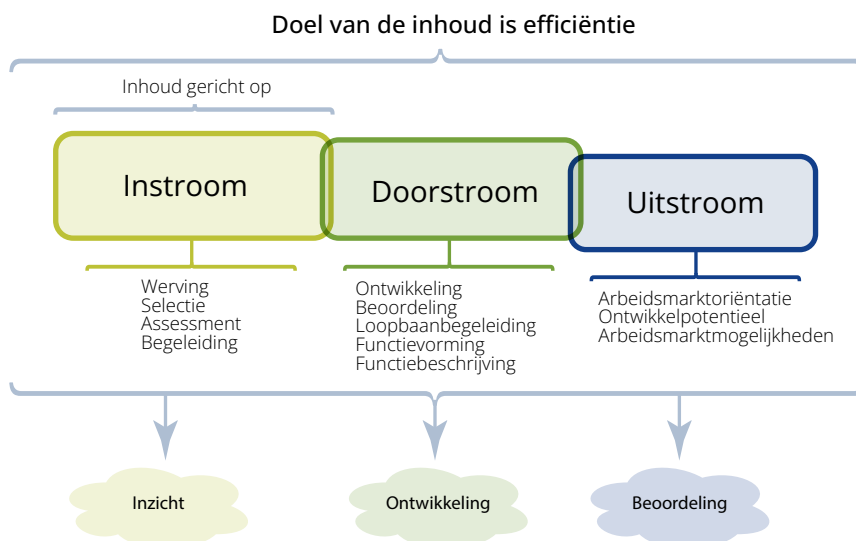
5.3.6. Inhoud en gebruik

Door de reflectie en interactie met de interviewer is de kennis over het skillspaspoort bij werkgevers gedurende het interview toegenomen. Het gesprek zorgde zowel voor meer enthousiasme als voor meer kanttekeningen.

Over de inhoud van een skillspaspoort zijn de meningen van de werkgevers verdeeld. Over het algemeen schetsen zij een inhoud die te vergelijken is met die van een cv en een sollicitatiebrief (persoonlijk verhaal). Waar in het gesprek over de doelen werkgevers voornamelijk gericht zijn op de toepassing van het skillspaspoort in de selectie, merken we dat zij bij het gesprek over de inhoud meer de nadruk leggen op efficiëntie in het in-, door- en uitstroomproces: snel kunnen komen tot een beeld en besluit. Om efficiëntie te realiseren schetsen werkgevers een inhoud die te typeren is als algemeen en breed gericht op een scala aan HR-instrumenten en -functionaliteiten.

“Dus alle voordelen van een cv meenemen naar een skillspaspoort. Je kan ook zeggen dat een skillspaspoort een opsomming van een lijstje is en dat je iedereen vraagt: leg in vijf zinnen uit hoe de afgelopen drie jaar van je carrière eruit heeft gezien. Het kan misschien één werkervaring zijn, maar bij horecamedewerkers en koks gaat het vaak om een paar werkervaringen. Daarnaast is het dus ook een persoonlijke verhaal van iemand. Niet per werkplek, maar algemeen.”

Over het algemeen benoemen werkgevers inhouds- en gebruikaspecten die betrekking hebben op werving, selectie, begeleiding (informatie die nodig is om iemand te begeleiden bij de start), ontwikkeling, beoordeling, loopbaanbegeleiding, arbeidsmarktoriëntatie, ontwikkelpotentieel, arbeidsmogelijkheden, functievorming en functiebeschrijving (zie figuur 5.3). Het gaat, anders gezegd, om inzicht (voor werknemer en werkgever), ontwikkeling (loopbaan, potentieel) en beoordeling (selectie, assessment). Naast het krijgen van een beeld verwacht een enkeling ook dat het skillspaspoort input geeft voor functievorming en functiebeschrijving.



Figuur 5.3 Inhoud en gebruik skillspaspoort

Werkgevers verwachten in het skillspaspoort informatie over diploma's, certificaten en registraties (zoals SKJ-registratie), competenties, werkervaring, vakkenpakket, cijferlijst, verklaring omtrent gedrag, hobby's, vrijwilligerswerk, pasfoto, referenties, sociaal netwerk, assessmentresultaten van persoonlijke vaardigheden en IQ, persoonlijke ambities, persoonlijk ontwikkelingsplan, persoonlijk verhaal en beschikbaarheid (aantal uren en dagen). Ze zijn niet allemaal in alle informatie even geïnteresseerd, omdat niet alle informatie even belangrijk is voor de betreffende functies die zij aanbieden. Het is ook aannemelijk dat werkgevers die gelijke functies aanbieden, een verschillende waarde toekennen aan de informatie.

"Vrijwilligerswerk vind ik minder relevant. Die hoeft er voor mij niet in. Ik pas het dan heel erg toe op [de organisatie], het is nice to know, maar het is geen must have. Hobby's, voor mij ook nice to know en geen must have. Verklaring omtrent gedrag, heel graag."

130 | *"Ik vind dit allemaal dingen die sowieso worden gecheckt voor het VOG. Je wilt een snel beeld...het zijn allemaal cv-achtige dingen. [...] Misschien ook wel hobby's hoor. Zegt iets over een persoon. Ik zoek naar dingen die iets anders zeggen, ik wil iets meer weten van de persoon."*

De breedte en diepte van de inhoud die werkgevers schetsen, levert een beeld op van een breed inzetbaar skillspaspoort. Het gaat hen onder andere om inzicht te krijgen in het menselijk kapitaal dat zij in de organisatie hebben en wat er mogelijk ontbreekt.

"Ik denk dat het een goed hulpmiddel zou zijn om naar een groter plaatje te kijken in plaats van alleen maar gedrag, om een rol effectief uit te kunnen voeren, dus dat meer op hoger niveau te zien. Dus echt op bedrijfsniveau, dus dat je echt gaat kijken: wat hebben we nodig per afdeling, wat hebben we nu? En wat missen we? Wat is het potentieel om door te groeien? En waar kunnen we dit potentieel vinden als we het zelf niet hebben?"

Uit de interviews maken we op dat voor werkgevers de inhoud van een skillspaspoort hoofdzakelijk gericht is op de beeldvorming en minder op het vastleggen van de ontwikkeling van werknemers. Hoewel werkgevers zowel de formatieve als summatieve functie van een skillspaspoort benoemen, gaat het ze vooral om het beoordelen van de houder van dat skillspaspoort.

Er zijn wel enkele werkgevers die aangeven het skillspaspoort te willen gebruiken als ontwikkelinstrument of als ondersteuning bij de ontwikkeling van werknemers. Uit de argumenten blijkt dat zij het ontwikkelinstrument voornamelijk willen inzetten voor praktisch opgeleiden. Enkele werkgevers merken op dat het skillspaspoort slechts een instrument is en dat voor de ontwikkeling van werknemers meer nodig is dan een instrument.

“Het [paspoort] is natuurlijk maar een instrument hè? Dus hierdoor gaan mensen zich niet per definitie ontwikkelen of iets dergelijks. Je hebt ook nog een richting nodig, je hebt geld nodig, je hebt steun nodig.”

5.3.7. Randvoorwaarden

In de voorgaande paragrafen zijn terloops enkele randvoorwaarden besproken. Aan de werkgevers is gevraagd welke daarvan zij het belangrijkste vinden voor een skillspaspoort. De betrouwbaarheid van de informatie in het skillspaspoort is, zoals eerder uiteengezet, de belangrijkste voorwaarde. Voor werkgevers vallen vertrouwen, transparantie en borging onder deze randvoorwaarde.

| 131

Werkgevers geven aan dat een paspoort van toegevoegde waarde moet zijn voor de organisatie. Zij noemen dan vooral verbetering van de efficiëntie van de bestaande HR-processen die gericht zijn op de instroom. Het heeft voor hen een toegevoegde waarde als hun organisatie aantoonbaar betere resultaten realiseert met het skillspaspoort en zij er geen hinder (inefficiëntie) van ondervinden.

“Dat het wel gevalideerd is, als ik mijn paspoort laat zien, het paspoort is een gewaarmerkt document. Dat wat daar staat, klopt. Het moet niet leiden tot ondoelmatige bureaucratie. We hebben zoveel regels in de zorg.”

Werkgevers hebben twijfels over de hoeveelheid werk dat een skillspaspoort gaat vragen van hen en van werknemers. Ze maken zich vooral zorgen over de bureaucratie die het met zich meebrengt. Daarom stellen ze als randvoorwaarden dat het skillspaspoort compact en gebruiksvriendelijk is en dat het bestaande organisatiesystemen en processen efficiënt ondersteunt.

Een andere randvoorwaarde valt te kenschetsen als minimale gebruiksbarrières. Werkgevers verwachten een skillspaspoort zonder veel regels en verplichtingen. Een skillspaspoort zou motiverend, stimulerend en gebruiksvriendelijk moeten zijn voor zowel werkgevers als werknemers om actief mee aan de slag te gaan.

De werkgevers denken dan niet alleen aan systeemgerelateerd gebruiksgemak, maar ook aan institutioneel gerelateerd gebruiksgemak (geschreven en ongeschreven regels). Dit gebruiksgemak zien zij als een voorwaarde voor een introductie van een skillspaspoort.

We merken dat de werkgevers verschillende voorwaarden stellen die gericht zijn op de organisatie of de sector waarin zij zitten. Het valt op dat zij een mate van vrijwilligheid (om deel te nemen) en flexibiliteit (zelf kunnen inrichten) willen. Hierdoor kunnen zij de bruikbaarheid van het skillspaspoort in de organisatie vergroten door het aan te passen aan de wensen van de organisatie. Hoewel zij dit als randvoorwaarde schetsen, zeggen zij ook dat het belangrijk is dat het paspoort een landelijke standaard kent. De meeste werkgevers vinden een skillspaspoort met een uniform en tevens flexibel karakter belangrijk. Uniformiteit is volgens hen nodig om de uitwisselbaarheid van paspoorten mogelijk te maken en flexibiliteit om onderdelen aan of uit te zetten. Uniformiteit zou ook het ontstaan van meerdere skillspaspoortsystemen voorkomen.

De werkgevers merken op dat het succes van een skillspaspoort mede bepaald wordt door het aantal werkgevers en werknemers dat er gebruik van maakt. Een grote deelname is een randvoorwaarde. Zij wijzen hiermee op de status en institutionele inbedding van het skillspaspoort op de arbeidsmarkt. Een aantal van hen zegt dat ook de overheid hierin een rol moet spelen. Maar deze opvatting botst enigszins met de visies die werkgevers hebben op het eigenaarschap.

5.3.8. Privacy, eigenaarschap en beheer

Eigenaarschap en privacy zijn belangrijk onderwerpen bij het gebruik van een skillspaspoort. Vragen als 'wie heeft toegang tot een skillspaspoort' en 'wie bepaalt de inhoud' blijven complexe vragen die resulteren in verschillende opvattingen van de werkgevers over eigenaarschap en privacy.

Eigenaarschap

Als het om eigenaarschap gaat, maken de werkgevers een onderscheid naar het gebruik van het systeem en het beheer van de data. De meeste werkgevers spreken over systeemeigenaarschap, waarbij ze de zeggenschap over de inhoud en de verantwoordelijkheid van het beheer benadrukken. Ze willen zeggenschap over de inhoud en het gebruik van het skillspaspoort, zodat zijzelf kunnen bepalen welke informatie zij in een paspoort van een werknemer laten zetten en welke informatie zij raadplegen. De verantwoordelijkheid van het beheer

gaat voornamelijk over wie het recht of de plicht heeft tot het invullen van het skillspaspoort. Een deel van de werkgevers belegt een deel van de verantwoordelijk bij zichzelf en een deel bij werknemers en overheidsinstanties, een ander deel belegt die in het geheel bij de werknemers en overheidsinstanties.

De werkgevers willen ook zeggenschap over het gebruik van een skillspaspoort in hun organisatie. Ze willen zelf beslissen hoe zij het inzetten en aan wie ze zo'n paspoort beschikbaar stellen. Hoewel de meeste werkgevers het aan iedereen beschikbaar willen stellen, benadrukt een aantal dat het vooral voor praktisch opgeleiden bruikbaar is.

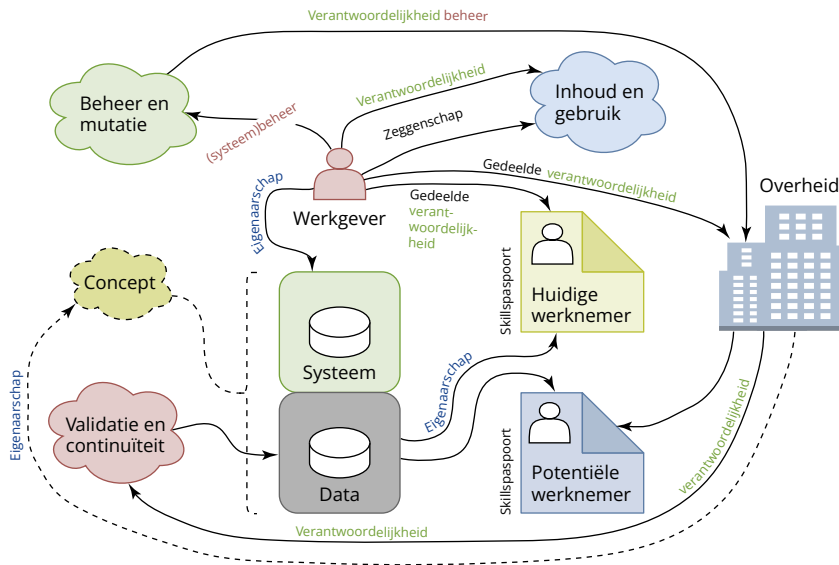
Een deel van de werkgevers ziet het eigenaarschap over een skillspaspoort niet voor zichzelf weggelegd. Dit verandert als zij het zelf aanschaffen en/of meefinancieren. We merken dat juridische en economische argumenten hun opvattingen bepalen: ik betaal dus ik bepaal. Dit geldt overigens niet voor het beheer van de data. Alle werkgevers zijn duidelijk: zij willen niet het eigenaarschap hebben over de data van de werknemers.

| 133

"Als wij als organisatie hier gebruik van willen maken, dan koop je het systeem toch? (...) Dan is dit een systeem waarbij jij kan zeggen dat iedereen die bij ons wil solliciteren, die vult het skillspaspoort in, zodat je van iedereen dezelfde uniforme documenten hebt. Daar betaal je een maandbedrag voor. En zo kan je zorgen dat alles overzichtelijk in jouw systeem staat."

De werkgevers voelen zich alleen verantwoordelijk voor hun vaste werknemers. Het beeld dat ze schetsen is te typeren als een tijdelijke verantwoordelijkheid. Ze willen de verantwoordelijkheid voor het beheer van de data na het beëindigen van een arbeidsrelatie overdragen (zie figuur 5.4) aan de overheid en werknemers zelf. Een aantal werkgevers vindt daarom dat het skillspaspoort werkgeversonafhankelijk moet zijn en zien graag dat de overheid eigenaar is van het skillspaspoort. Vanwege de privacy vinden de meeste werkgevers privaat eigenaarschap van het concept, het systeem en de data geen goed idee. Enkele werkgevers voegen daaraan toe dat eigenaarschap over het skillspaspoort bepalend is voor de gewenste uniformiteit.

"Ja, de Rijksoverheid. Ja, omdat het niet commercieel moet zijn, omdat het [paspoort] heel privé is..."



Figuur 5.4 Eigenaarschap en beheer werkgevers

Een ander deel van de werkgevers legt de verantwoordelijkheid neer bij de werknemers. Werknemers zouden, zoals bij een cv, eigenaar zijn en daarmee verantwoordelijk voor de inhoud en het beheer van het skillspaspoort. Het beheer gaat voornamelijk om het bijhouden van het document, zodat werknemers hun ontwikkelingen kunnen aantonen. Een gedeeld belang voor werknemers en werkgevers zou volgens de werkgevers pleiten voor een gedeeld eigenaarschap, waarbij zij voor zichzelf een meer faciliterende en ondersteunde rol zien weggelegd. Voor de werknemers zien zij meer een rol in het realiseren en bijhouden van hun ontwikkeling. Hierbij gaan de werkgevers uit van een intrinsieke motivatie van werknemers om hun ontwikkelingen bij te houden.

“Maar ik denk, ook op het moment dat je het eigenaarschap bij de werkgever neerlegt, dan wordt het weer een ding van HR of van de manager. Terwijl, jij moet zelf intrinsiek gemotiveerd zijn of geprikkeld zijn om dat skillspaspoort zo goed mogelijk te houden. Ik denk wel dat de werkgever kan faciliteren en ondersteunen. En zeggen van ‘heb je er nog wat mee gedaan’ of ‘wat je nu aan het doen bent, kun je daar mooi aan toevoegen’. Maar het eigenaarschap en het zwaartepunt, vind ik, moet zeker bij het individu liggen. Zo zou ik het in ieder geval doen.”

Privacy

Privacy is een belangrijke uitdaging bij het ontwerp van een skillspaspoort. Werkgevers vinden de privacy van werknemers belangrijk. Zij maken wel een onderscheid naar informatie gericht op professionele en niet-professionele aspecten. Een aantal werkgevers is van mening dat werknemers in het kader van hun professionaliteit informatie over hun skills beschikbaar moeten stellen aan werkgevers. Het gaat deze werkgevers vooral om het inzichtelijk maken van de aspecten die van belang zijn voor de organisatie en iemands ontwikkeling. Uit de bewoording leiden we af dat het gaat om assessmentresultaten van zowel zittende als potentiële werknemers.

“Dat het wel verplicht kan worden, ja. Dat het voor mij ook puur en alleen gericht moet zijn op de professionele kwaliteiten van een medewerker en dat andere gegevens, zoals burgerlijke staat of het uiterlijk van iemand of iets in die trant, dat is voor mij niet relevant.”

Een aantal werkgevers zegt onder geen beding voorwaarden te kunnen en willen stellen aan het gebruik, de inhoud en het delen van de informatie in het skillspaspoort. Zij zeggen nu ook geen voorwaarden te stellen aan bijvoorbeeld het cv en de socialemediaplatforms waarmee werknemers solliciteren. Werkgevers doelen hiermee op de informatie die potentiële werknemers zichtbaar maken voor werkgevers tijdens een sollicitatie. Het ontbreken van voorwaarden zou volgens een aantal werkgevers de mogelijkheid bieden aan werknemers om zich aan werkgevers voor te spiegelen zoals zij dat willen. Voorwaarden stellen aan het gebruik van informatie uit een skillspaspoort zou volgens een aantal werkgevers juridisch onhoudbaar zijn en mogelijk wantrouwen tussen werkgevers en werknemers in de hand werken.

“Als ik iets niet op mijn cv zet, dan is het ook aan mijzelf. Het is mijn leven, dus ik bepaal wat ik wel of niet deel. Ik denk dat dat logisch is.[...] Dat is hetzelfde als met LinkedIn. Als ik iets wel of niet vermeld, dat is aan mij. Hoe ik mezelf profileer, is ook aan mij. Het is mijn leven, het is mijn persoonlijkheid. En zo werkt het gewoon.”

Op basis van de vergelijking met het cv vraagt een aantal werkgevers zich af hoe privé een skillspaspoort is. Volgens hen heeft een skillspaspoort geen zin als werknemers de informatie erin niet delen. Ook de filosofie achter het skillspaspoort gaat ervan uit dat werknemers informatie delen met werkgevers. In het delen van de informatie onderscheiden we een viertal uitgangspunten onder

de werkgevers: 1) zij die zeggen dat de werknemers zich moeten conformeren aan het delen van de informatie over een vaste set van variabelen, 2) zij die vinden dat de werknemers zich vrijwillig mogen conformeren aan het delen van de informatie over een vaste set van variabelen, 3) zij die in samenspraak met de werknemers een selectieve set van variabelen vaststellen en 4) zij die zeggen dat werknemers zelf mogen bepalen welke informatie zij delen. Aan de uitgangspunten kleven dilemma's met betrekking tot de privacy van werknemers (zelfbeschikking over informatie) en de gebruikswaarde voor werkgevers.

Werkgevers zien dilemma's in het gebruik en de privacy van het skillspaspoort. Hoewel de meeste werkgevers zeggen dat werknemers voornamelijk zelf mogen bepalen wat ze delen, zorgt het niet delen van informatie, zoals die van een ontwikkelassessment, mogelijk voor onbedoelde gevolgen. Werkgevers interpreteren het niet delen van informatie voornamelijk als gebrek aan vertrouwen naar hen toe. We merken dat het niet delen van informatie uit het skillspaspoort voornamelijk negatieve gevolgen heeft voor werknemers.

“Het zijn jouw gegevens en als je het niet wilt delen, zegt dat ook iets over jou. En dan zul je met elkaar in gesprek moeten gaan, van waarom is het vertrouwen er niet? Waarom is die angst er? Maar ik vind wel dat je gegevens van iemand [...] daar moet iemand zelf de beschikking over kunnen houden en hebben.”

“[...] Als ik ga solliciteren bij een organisatie en ik wil mijn skillspaspoort niet vrijgeven, dan moet die werkgever zich nu ook op andere elementen gaan baseren tijdens het sollicitatiegesprek. Dus ik denk dat je zeker mag zeggen: dit is mijn skillspaspoort en ik wil het niet delen. Alleen de consequentie kan natuurlijk zijn dat je dan iets misloopt. Of dat je verkeerde begeleiding krijgt.”

5.3.9. Financiering

Aan de werkgevers zijn vragen gesteld over de financiering van het skillspaspoort. Zij staan niet afwijzend tegenover een bijdrage in de financiering ervan. Slechts enkele werkgevers vinden dat zijzelf volledig de kosten ervan moeten dragen. Het merendeel vindt dat ook anderen (een deel van) de directe en indirecte kosten of de financiering van de ontwikkeling en implementatie voor hun rekening mogen nemen.

Bij de financiering maken de werkgevers een onderscheid naar het gebruiksdoel. Ligt de nadruk van het skillspaspoort op een organisatiedoel, zoals het inzichtelijk maken van de ontwikkeling van werknemers in de organisatie, dan zien zij een grote verantwoordelijkheid voor zichzelf. Is het skillspaspoort meer gericht op transities van werknemers tussen verschillende sectoren en beroepen, dan zien zij een financierings- en kostenverantwoordelijkheid voor de overheid, werknemers, O&O (Opleidings- en Ontwikkelings)fondsen, vakbonden en werkgeversorganisaties.

Uit de interviews met de werkgevers leiden we af dat de ontwikkeling en implementatie van het skillspaspoort afhankelijk is van de financiële middelen die de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties beschikbaar stellen om een nationaal skillspaspoort te ontwikkelen. Als organisatie- of beroeps/ sectorgerelateerd skillspaspoorten ontwikkeld worden, leggen de werkgevers de verantwoordelijkheid neer bij de organisaties of de sectoren. De argumenten van de werkgevers over de financiering zijn samen te vatten als 'wie het skillspaspoort wil, moet het (mee)betalen'. Enkele werkgevers zien hierin ook nadelen, omdat niet alle actoren allemaal hetzelfde belang hebben bij een skillspaspoort.

| 137

"Kijk [financiering] binnen een sector is relatief gemakkelijk, want dan zou je het met gemeenschappelijke O&O gelden kunnen doen. Daar zitten wel weer haken en ogen aan, want werkgevers willen meestal zo weinig mogelijk via het O&O doen en de bonden willen het zo veel mogelijk via het O&O doen."

De financieringsstructuur laat een samenhang zien met de verantwoordelijkheidsstructuur. Een deel van de werkgevers maakt een onderscheid tussen de eigen werknemers en potentiële werknemers. Zij zeggen alleen de skillspaspoorten van het eigen personeel te willen bekostigen. Het gaat hen vooral om de kosten die nodig zijn om het skillspaspoort beschikbaar te stellen en het up-to-date houden ervan. Voor niet-eigen werknemers (zoals zzp'ers en werkzoekenden) leggen de werkgevers de kosten bij de overheid en in het bijzonder bij het UWV neer.

De werkgevers onderscheiden verschillende onderdelen die om financiering vragen: ontwikkeling, inrichting, ICT-infrastructuur en onderhoud. De onderdelen lopen uiteen van ondersteuning bij het inrichten en omzetten van bestaande beroepen in een skillspaspoort of het invullen van een skillspaspoort tot het inrichten van een werkstructuur. Een deel van de werkgevers

trekt een parallel met het pensioenoverzicht en ziet daarom een belangrijke rol voor de overheid in het aanbieden van een skillspaspoort. Volgens hen zou het skillspaspoort een publieke voorziening moeten zijn omdat daarmee ook de privacy is gegarandeerd. De werkgevers stellen dat de overheid een neutraal belang heeft bij het skillspaspoort en daarom als een belangrijke financier en aandeelhouder zou moeten optreden, mede met het oog op de privacy. Het zou het skillspaspoort ook voor kleine werkgevers toegankelijk maken, volgens een aantal werkgevers dat zelf tot die categorie behoort.

“De overheid zou wel lekker zijn, hè? [dat de overheid het financieert] [...] Maar dan krijg je een soort overkoepelende organisatie. Dan heb ik er meer vertrouwen in, dan als Shell er eentje heeft, maar KLM niet en Unilever wel. Dat het een soort verspreid, verbrokkeld paspoort wordt. Ik vind, als zoiets ingevoerd wordt, dan is het fijn als het door heel Nederland gedeeld wordt of door heel Europa. [...] Wat je vooral niet wil, is dat er verschillende types skillspasporten gaan ontstaan. Dan wordt het helemaal een rommeltje. Daarom zou het overkoepelend moeten zijn, en daarom zou de overheid het kunnen zijn [die het financiert].”

138 |

Volgens enkele werkgevers zou een gedeelde financiering voorkomen dat er een diversiteit aan skillspasporten ontstaat.

Een aantal werkgevers ziet ook een rol weggelegd voor commerciële organisaties bij de ontwikkeling van een skillspaspoort. Een enkeling gaat zelfs verder en stelt dat als commerciële partijen het volledig zouden financieren, zij daar een verdienmodel omheen kunnen maken.

5.4. Conclusie en discussie werkgevers

Werkgevers staan over het algemeen positief tegenover het idee van een skillspaspoort. Zij plaatsen wel verschillende kanttekeningen bij de implementatie ervan. De meeste kanttekeningen komen door de onduidelijkheid over de toegevoegde waarde voor de organisatie en de governance rond het paspoort. Omdat werkgevers verschillende arbeidsmarkttuitdagingen zien en ervaren, ziet niet ieder van hen een duidelijke toegevoegde waarde voor het skillspaspoort in het aanpakken van de uitdagingen, de rol ervan zal in hun ogen bescheiden zijn. Het is goed mogelijk dat de uitdagingen in de loop van de tijd veranderen, waardoor een skillspaspoort meer of juist minder toegevoegde waarde krijgt

voor werkgevers. We concluderen dat de meerwaarde en daarmee de urgentie om een skillspaspoort in te voeren, voor werkgevers samenhangt met de arbeidsmarktproblemen die zij ervaren (welk probleem lossen we op?) en de mate waarin zij dat ervaren (hoe erg is het probleem?).

Niet alle werkgevers denken dat het skillspaspoort een bijdrage kan leveren aan het inzichtelijk maken van skills, het aanzetten tot proactief ontwikkelgedrag en/of de mobiliteit van werknemers. Deze mobiliteitsaspecten kennen een paradox. Werkgevers willen met het skillspaspoort in- en externe mobiliteit realiseren, maar wensen alleen externe mobiliteit onder hun minder goede werknemers. Ongewenste externe mobiliteit door het skillspaspoort zien ze als een schaduwkant van het skillspaspoort. Uit het onderzoek blijkt ook dat werkgevers hun leer-, ontwikkel- en mobiliteitsvraagstuk vanuit de organisatiebehoefte formuleren. Dit zet de arbeidsmarktbrede ontwikkelingsbehoefte onder druk en is mogelijk een verklaring voor de versnipperde visie op leren die zijzelf schetsen als een uitdaging voor de toekomst. Deze uitkomsten geven te denken over de mobiliteits- en ontwikkelingsfilosofie die ten grondslag ligt aan het skillspaspoort.

Werkgevers zien het paspoort als een 'portfolioboekje' met daarin een aantal vaste variabelen die eenvoudig te interpreteren zijn. De meest belangrijke voorwaarden die zij stellen aan een skillspaspoort gaan over uniformiteit (uniform weergegeven en gedefinieerd), validiteit (op een eenduidige manier vastgesteld), betrouwbaarheid (door een onafhankelijk instituut vastgesteld) en interpretatie (eenduidig interpretatie). Over de mate waarin een skillspaspoort moet voldoen aan deze voorwaarden, zijn de meningen van de werkgevers verdeeld. Wel verwachten zij betrouwbaarder informatie dan socialemediaplatforms en bestaande instrumenten bieden. Betrouwbaarheid van informatie is belangrijk omdat zij het skillspaspoort zien als een erkenning van eerder verworven competenties van (potentiële) werknemers. De werkgevers maken zich zorgen over de mate waarin werknemers betrouwbaarheid toekennen aan het paspoort. Het zou bij werknemers kunnen leiden tot overinterpretatie en rechtmatigheid die werknemers daaraan toekennen.

Werkgevers verwachten een breed inzetbaar paspoort dat zij goed kunnen integreren in bestaande HR-systemen en -processen. Zij achten het paspoort vooral waardevol in de selectieprocedure als dat de efficiëntie van de werving en selectie vergroot. De informatie die zij uit het skillspaspoort willen gebruiken

is vrij diffuus. We concluderen dat per werkgever en functie andere paspoort-profielen nodig zijn om de gewenste efficiëntie te realiseren. Daarom willen werkgevers zelf invulling kunnen geven aan het skillspaspoort van hun werknemers. Dit zorgt voor een flexibiliteit-uniformiteits-paradox. Flexibiliteit vergroot het nut en de bruikbaarheid voor werkgevers, maar zorgt tegelijk voor afname in uniformiteit, terwijl werkgevers die ook belangrijk vinden. Het is aannemelijk dat door deze paradox de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers blijft bestaan, omdat elke werkgever immers eigen factoren kan definiëren in een skillspaspoort.

Hoewel het skillspaspoort een bepaalde maakbaarheid en rationaliteit impliceert, laat het onderzoek zien dat een match tussen werkgever en werknemer voornamelijk gelegen is in de verwachtingen die werkgevers creëren naar aanleiding van een sollicitatiegesprek, waarvoor een skillspaspoort de basis is. Een sollicitatie- of ontwikkelgesprek vinden werkgevers belangrijk omdat de uniformiteit en de digitale persoonlijkheid in een skillspaspoort volgens hen kan zorgen voor een onnatuurlijk beeld en het ontbreken van een gevoel, een 'klik'. Dit betekent dat een skillspaspoort kan helpen bij het rationaliseren van de match, maar niet bij het maken van een meer rationele keuze.

140 |

We concluderen dat de werkgevers het eigenaarschap van de data bij de werknemers beleggen, maar tegelijk vinden dat werknemers bepaalde nuttige informatie aan hen beschikbaar moeten stellen. Het verplicht delen van nuttige informatie botst met een aantal privacy-principes en roept vragen op wat nuttige informatie is en wie bepaalt welke informatie nuttig is. Deze vragen zijn niet eenduidig te beantwoorden. Hoewel werkgevers het eigenaarschap van de data en het skillspaspoort voornamelijk bij de werknemers beleggen, willen zij wel zeggenschap over hoe het skillspaspoort in hun organisatie wordt ingezet. Deze tegenstrijdige wensen en ethische vraagstukken hebben gevolgen voor verschillende randvoorwaarden als betrouwbaarheid en uniformiteit zoals de werkgevers die schetsen.

De betaalbereidheid onder werkgevers is hoog. Zij maken zich wel zorgen over de indirecte kosten die het skillspaspoort met zich meebrengt, zoals ondersteuning en onderhoud. Een heldere kostenstructuur is voor de meeste werkgevers een belangrijke randvoorwaarde. Vanwege de neutraliteit van de overheid ten opzichte van andere, voornamelijk commerciële partijen, zien vooral kleine werkgevers de overheid als groot 'aandeelhouder'. De betaalbereidheid van

werkgevers hangt samen met de mate waarin zij zeggenschap hebben over het paspoort: 'wie meebetaalt, mag meebepalen.'

We concluderen dat een skillspaspoort aan verschillende randvoorwaarden moet voldoen, die niet eenduidig zijn vast te stellen. Veel van de randvoorwaarden die werkgevers noemen, zijn gebonden aan de organisatiecontext. Deze gebondenheid kan de ontwikkeling en de acceptatie van het skillspaspoort afremmen. De arbeidsproblematiek zoals werkgevers die ervaren laat zien dat het nut en de noodzaak van het skillspaspoort samenhangen met de economische conjunctuur. De ervaren en verwachte dynamiek, complexiteit en flexibiliteit in functies en taken roepen de vraag op of een gestandaardiseerd uniform skillspaspoort waarmee werknemers vrij kunnen reizen over de arbeidsmarkt de veranderingen kan bijhouden. Deze constatering, in combinatie met de versnipperde ontwikkeling en visie op het skillspaspoort, zorgt voor een complexe ontwikkelopgave.

5.5. In gesprek met werknemers

In dit deel presenteren en bespreken we de uitkomsten uit de interviews met werknemers. We proberen een evenwichtig en genuanceerd beeld te geven van de interviews om zo inzicht te bieden in de beweegredenen voor de randvoorwaarden die zij stellen aan de invoering en het gebruik van een skillspaspoort.

We beginnen met een algemeen beeld over hoe werknemers naar externe organisatie- en arbeidsmarktontwikkelingen kijken. Dit geeft context aan de randvoorwaarden.

5.5.1. Ontwikkelingen en uitdagingen

Verschillende respondenten voorzien significante veranderingen in baan- en werkzekerheid in de toekomst. Er zijn verschillen tussen werknemers in de verschillende sectoren zichtbaar. De pandemie lijkt hierin een rol te spelen. Werknemers verwachten hierdoor dat de concurrentie tussen werkzoekenden in bepaalde sectoren zal toenemen. Een aantal ziet daarom het skillspaspoort als belangrijk allocatie-instrument dat werknemers kan helpen naar werk in andere sectoren.

De invloed van de technologie op het werk en het vinden van werk, zien werknemers als een belangrijke verandering. Een deel van hen verwacht veel online werkactiviteiten, inclusief het online vinden van een baan en het online solliciteren. Het zoeken en vinden van werk is volgens een aantal werknemers al sterk veranderd, vooral door het gebruik van socialemediaplatforms. Ze vermoeden dat het zoeken van werk in de toekomst steeds meer via informele (digitale) netwerken zal verlopen. Werknemers zien daarom een netwerkrol weggelegd voor het skillspaspoort en vinden dit passen bij de tijdgeest.

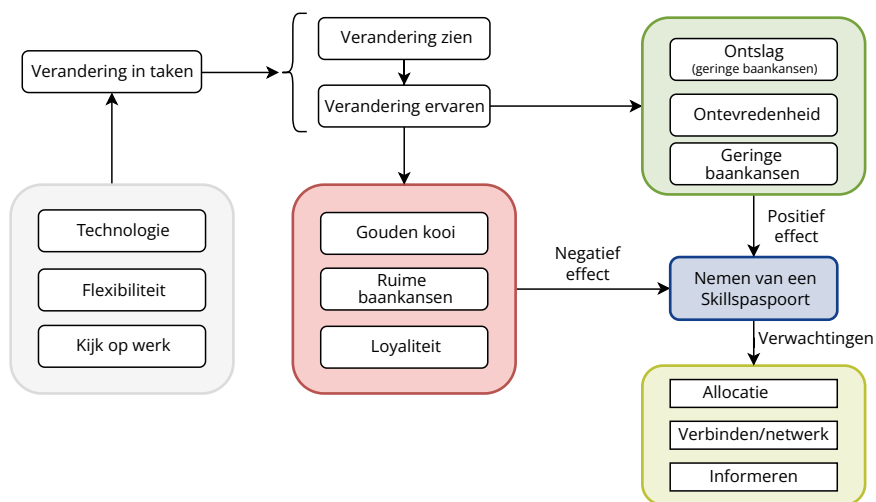
Door technologische veranderingen zien werknemers hun functies langzaam veranderen. De meesten zien de veranderingen, maar ervaren deze zelf niet. Ze geven aan weinig na te denken over hun loopbaan, competenties en de mogelijkheden om in andere functies te gaan werken. Loyaliteit richting de werkgever en tevredenheid met de functie ('veilige haven', goede collega's, goed salaris en vast contract) liggen hieraan ten grondslag: de gouden kooi. In het nadenken over hun ontwikkelingsmogelijkheden speelt ook de beschikbaarheid van vacatures een rol. We merken dat de mogelijkheid om direct ander werk te vinden remmend werkt op het nadenken over ontwikkeling. De meeste werknemers zeggen pas hierover na te denken als zij ontevreden zijn over hun functie of de organisatie, of als zij dreigen hun baan te verliezen. Dit lijken voorwaarden voor het nemen van een skillspaspoort, zie figuur 5.5 voor een schema. Met het skillspaspoort hopen werknemers de mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkennen en waar nodig te ontwikkelen.

"Weet ik niet, ik twijfel heel erg. Ergens zou ik een andere richting ook wel heel interessant vinden, maar ergens vind ik mijn vastigheid ook wel heel erg fijn. Dus ik heb daar nooit over nagedacht [competenties en ontwikkeling]..."

Van de jonge generatie werknemers hebben sommigen een andere kijk op werk. Ze hebben veel aandacht voor de sociale en psychische aspecten van werk. Daarnaast geven deze jongere werknemers aan dat zij veel waarde hechten aan mogelijkheden voor ontwikkeling, groei en een goede werksfeer. Enkelen zien daarom graag deze aspecten terugkomen in een skillspaspoort. Vooral deze jonge werknemers verwachten dat het skillspaspoort voorziet in informatie rond hun ontwikkeling, ontplooiing en organisatie waarin zij misschien passen. Aanwezigheid van onder andere deze sociale en psychische aspecten is een voorwaarde voor een skillspaspoort.

“Want dan kan je gewoon werknemers bij concurrenten weggapen door een veel leukere werkomgeving te creëren. Ik denk dat dat echt een heel belangrijke trend is. (...) Dus wie creëert de leukste werkomgeving en welke werknemers komen daar op af.”

Een groot aantal werknemers ziet ook in de toegenomen flexibiliteit een belangrijke verandering, die door zal werken in de toekomst. Hierdoor ervaren zij op meerdere vlakken onzekerheid. Ze merken op dat het werk veeleisender en efficiënter is geworden: minder mensen, maar meer taken en verantwoordelijkheden. Een aantal werknemers verwacht ook toenemende functie-eisen, zoals een hoger opleidingsniveau. Ook wordt het vermoeden uitgesproken dat het skillspaspoort de flexibiliteit, intensiviteit en functie-eisen gaat vergroten, met zowel positieve gevolgen (sneller ander werk) als negatieve (vaker naar ander werk).



Figuur 5.5 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en effecten op het skillspaspoort volgens werknemers

5.5.2. Een definitie van het skillspaspoort

Omdat het skillspaspoort in ontwikkeling is, is de werknemers gevraagd welk beeld zij hebben bij een skillspaspoort en hoe zij het definiëren. De antwoorden geven ons inzicht in hoe zij het skillspaspoort percipiëren en waarop zij de aandacht willen vestigen.

Eigen beeld en definitie

Het beeld dat de werknemers hebben van het skillspaspoort is beperkt en is slechts een duidelijke weerspiegeling van de selectie-instrumenten die zij al kennen, zoals een cv en een sollicitatiebrief. Ook de inhoud van een skillspaspoort zoals zij dat voor zich zien komt overeen met de inhoud van deze instrumenten, maar met het verschil dat zij het skillspaspoort zien als een digitale vorm. Een enkeling heeft het over een A4-tje of boekje zoals een paspoort, maar de grote meerderheid ziet het als een digitaal instrument waarin meer aandacht is voor hun competenties. In het beeld van werknemers is het skillspaspoort gericht op het vinden van nieuw werk. Gegeven de tijdgeest en het innovatieve karakter van een skillspaspoort is het beeld dat de werknemers schetsen niet vreemd.

144 |

“Maar dan is het eigenlijk meer een soort, als ik het zo hoor, een soort van een nieuwe vorm cv, die dan gestandaardiseerd is.”

Bij het woord skillspaspoort benadrukt het merendeel van de werknemers het woord skills. Ze zien het skillspaspoort als een gestandaardiseerd gestructureerd (digitaal)document waar hun skills in staan. Het valt daarnaast op dat het merendeel het instrument ziet als een verzameling basale gegevens die iets zeggen over de kwaliteiten van een persoon. Sommigen zien het als een alternatief voor en anderen als een aanvulling op het cv en weer anderen als een validatie voor onderdelen uit een cv. De meeste werknemers verwachten meer gestandaardiseerde en gedetailleerde informatie over zichzelf dan in een standaard cv.

“Ik dacht eigenlijk dat het gewoon een soort van A4'tje is, zeg maar, lijkend op je cv, waar je vertelt over de kwaliteiten die je bezit. [...] iets gedetailleerder [dan een cv] denk ik, omtrent je kwaliteiten.”

Voornamelijk jonge hoogopgeleide werknemers zien vanuit de gedachte van een digitaal cv ook overeenkomsten met socialemediaplatforms zoals LinkedIn. Zij verwachten soortgelijke componenten en functionaliteiten als in de socialemediaplatforms.

De meeste werknemers schetsen een beeld waarin lage bandbreedte factoren (zoals diploma's en certificaten) centraal staan. Een kleiner deel schetst ook een beeld waarin hoge bandbreedte factoren (zoals persoonlijke ambitie of interesses) een plek hebben. Volgens de geïnterviewden zou het paspoort vooral inzicht moeten geven in hun talenten en de mate van ontwikkeling daarin, hun persoonlijkheid en hun potentieel. Het beeld dat zij schetsen past het best bij een presentatieportfolio. In het beeld van de werknemers maakt een skillspaspoort zowel de hoge als de lage bandbreedte factoren waarop zij uitblinken goed zichtbaar.

“Een cv waar niet alleen in staat wie je bent, wat je naam is, waar je woont, wat je telefoonnummer is en wat je doet, maar ook dat erin staat wat je kan, wat je vaardigheden zijn, misschien extra cursussen erbij zetten, die je hebt gevolgd. Meer dan alleen: ik ben dit, ik heb dit gedaan, nu doe ik dit. Hobby's, maar meer, ik ben zo, dit doe ik graag, hier ben ik goed in. Hier ben ik minder goed in. Hier ontwikkel ik me in.”

| 145

Reflectie op de definitie

Om het proces van reflectie te faciliteren is aan de werknemers eerst gevraagd welke beelden zij hebben bij een skillspaspoort. Daarna is de werkdefinitie voorgelegd en gevraagd of zij daarop willen reflecteren, waarna het concept skillspaspoort verder is uitgelegd.

De meeste werknemers vinden de werkdefinitie³¹ compleet. Een redelijk aantal merkt op dat een skillspaspoort dat voldoet aan de definitie waarschijnlijk moeilijk te realiseren is. Ze denken dat de hoeveelheid informatie die zij met het skillspaspoort beschikbaar stellen aan werkgevers mogelijk tot weerstand kan leiden, omdat in hun ogen werkgevers niet alle informatie nodig hebben. Een aantal merkt ook op dat een uitgebreid skillspaspoort om veel onderhoud vraagt, meer moeite en tijd kost en waarschijnlijk ingewikkelder is bij te houden

³¹ Het skillspaspoort is een uniform gevalideerd overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag), wat iemand kan (kennis en vaardigheden) en wil (loopbaanperspectief), waarin werkervaring en diploma's/certificaten op een uniforme wijze zijn vertaald in skills, en dat inzicht geeft in het huidige en toekomstige menselijk kapitaal en potentieel.

dan een cv. We merken op dat voornamelijk laagopgeleiden zich zorgen maken over de complexiteit van het concept. Het is aannemelijk dat door die complexiteit deze werknemers het skillspaspoort minder volledig invullen en het niet of nauwelijks bijhouden. Het onderzoek van Ulden et al. (2020) laat dit ook zien. De verwachte complexiteit vraagt vooral een duidelijke en eenvoudige vorm en inhoud, en een heldere structurering van die inhoud, zodat ook de laagopgeleiden en in het bijzonder de laaggeletterde en digitaal minder vaardige werknemers het skillspaspoort kunnen gebruiken.

“Ja, ik vind het wel iets moois, als dat kan [een definitie]. Het is natuurlijk een heel groot project en hoe ga je dat in godsnaam nou in elkaar, op de hele arbeidsmarkt inrichten. Ook omdat je vacatures dus moet omzetten in skills en dat is denk ook voor heel veel bedrijven heel lastig, want die kijken toch naar eerdere functies die iemand heeft bekleed. Het is denk ik iets heel moois, maar wel heel ingewikkeld.”

De vele aspecten waaruit een skillspaspoort kan bestaan leidt bij de werknemers tot zorgen over de keuzemogelijkheden van werkgevers in een wervingsproces. Met name aspecten die horen bij ‘wie iemand is’, ‘wat iemand kan’ en ‘wat iemand wil’ maken het volgens de werknemers niet eenvoudiger voor werkgevers om alle aspecten even goed af te wegen. Een aantal werknemers vermoedt dat werkgevers door de grote hoeveelheid aan informatie aan enkele aspecten prioriteit gaan geven die wellicht niet ter zake doen.

In de reflectie op het skillspaspoort gaat het de werknemers voornamelijk om het inzichtelijk krijgen van hun potentieel, hun unieke skills, waarvan zij zichzelf niet bewust zijn. De bewustwording vullen de respondenten op drie verschillende manier in 1) zelfinzicht door zelf competenties in het paspoort te zetten en zelf te bepalen in welke mate zij aan de competenties voldoen, 2) inzicht door vragen te beantwoorden, en 3) door gebruik te maken van hulp bij het invullen van het paspoort. Deze drie manieren laten ook zien dat de werknemers aan verschillende vormen van invullen, validatie en assessment denken.

De behoefte om inzicht te krijgen in het eigen potentieel relateert een aantal werknemers aan de tijdgeest waarin digitale zelfprofilering gewoon is. Ze verwijzen naar socialemediaplatforms zoals LinkedIn waarmee werknemers zichzelf digitaal kunnen profileren. Met het skillspaspoort willen zij zich onderscheiden en aandacht vestigen op wat ze kunnen. Daarom is het volgens enkele

werknemers meer iets voor jongeren dan voor ouderen. We merken dat het onderscheidende karakter dat de werknemers verwachten, implicaties heeft voor de standaardisatie. Ze willen als werknemer controle over de inhoud en de vormgeving van het skillspaspoort om zich te kunnen onderscheiden ten opzichte van andere werknemers. Dit willen zij, omdat ze verwachten dat het skillspaspoort hen beter zichtbaar maakt voor werkgevers en een volledig beeld geeft van hun skills. Zichtbaarheid bij werkgevers en een goed beeld van hun skills vinden zij randvoorwaardelijk voor een skillspaspoort.

“Eigenlijk precies hetzelfde: dat het te algemeen is [het skillspaspoort] en dan misschien te weinig mogelijkheid geeft om iets van jezelf te maken. Wanneer je je eigen cv en eigen brief maakt, kan je dat precies zo maken hoe jij dat wil.”

Enkele werknemers vinden de definitie te veel gericht op werknemers omdat alleen zij geacht worden hun informatie te delen. Het vinden van geschikt werk zou volgens hen om meer gaan dan alleen skills van werknemers. Ook werksfeer, arbeidsvoorwaarden etc. zouden daarin een belangrijke rol spelen. De geïnterviewden geven aan niet alle functies uit te willen voeren als zij het vermoeden hebben dat de functie niet bij hen past (of niet leuk is), of als de voorwaarden of de cultuur niet stroken met hun wensen. Deze elementen zouden in de huidige definitie ontbreken.

| 147

“Als je het puur hebt over een skillspaspoort, ik zal vooropstellen dat ik denk dat dat een heel leuk instrument is voor erbij, maar dat er nog veel meer belangrijk is naast dat wat je kan. Namelijk de cultuur waar je in terecht komt. Want je kan met het allerbeste skillspaspoort ter wereld aankomen en een vacature hebben die perfect past en werkzaamheden die perfect passen, maar als die cultuur niet bij je past, dan ga je niet excelleren en dan ga je niks voor elkaar krijgen. Dan ga je tegen allerlei andere dingen aanlopen, terwijl jij de allerbeste kandidaat op papier bent.”

5.5.3. Het doel

De reflectie maakt al verschillende doelen die werknemers beogen met het skillspaspoort inzichtelijk. De antwoorden op de rechtstreekse vragen over welk doel de werknemers voor ogen hebben met een skillspaspoort leveren verdiepende informatie op. Bewustwording, objectieve zelfreflectie en profilering gericht op het oriënteren op en het vinden van een nieuwe functie, zijn de meest belangrijke doelen. In veel mindere mate gaat het ook om hun loopbaanontwikkeling.

Voor de oriëntatie op de arbeidsmarkt verwachten werknemers suggesties voor functies die gebaseerd zijn op hun skillspaspoort. Een aantal werknemers geeft aan dat hulp bij de ontwikkeling van hun skills een doel kan zijn van het paspoort. Het gaat deze werknemers vooral om het aanzetten tot zelfreflectie en het objectief vaststellen, samenvatten en vastleggen van skills.

“Vanuit de werknemer gezien: goed voor jezelf in beeld te krijgen waar je goed in bent, wat voor persoon je bent, en wat voor rol daar ook bij past. Je hebt allerlei persoonlijkheidstesten, big five, MBTI, dat vind ik altijd heel verhelderend. Als je dat van jezelf weet, helpt je dat om uit te leggen naar anderen wat voor type je bent. En daarbij stilstaan bij ‘wat voor woorden geef ik aan mezelf’ zou bij zo’n skillspaspoort heel nuttig kunnen zijn, omdat het je dwingt na te denken over wie je bent en wat je wil.”

Gestructureerd en stelselmatig bijhouden en vastleggen van skills in het skillspaspoort zou werknemers kunnen helpen bij de reflectie op hun ontwikkeling. De meeste werknemers zeggen dat zij niet of nauwelijks reflecteren op hun competenties omdat een structuur en systematiek ontbreekt. Vooral jongeren vinden reflectie, bewustwording en ontwikkeling belangrijke doelen om na te streven.

Een aantal werknemers vindt standaardisering gericht op presentatie, inhoud en taal in het skillspaspoort ook een doel. Dit zou het makkelijker maken de beheersing van onderdelen te vergelijken met anderen. Uit de argumenten van de meeste werknemers kunnen we afleiden dat de standaardisatie van betekenisgeving aan competenties belangrijk is. Dit zou hen helpen bij het uitleggen van hun competenties aan werkgevers. Volgens enkele werknemers helpt een standaardisatie in betekenisgeving ook bij ontwikkelgesprekken. Het zou meer inzicht geven in de nodige of gevraagde ontwikkeling.

“Nou, ik denk in eerste instantie dat je een soort dezelfde taal gaat spreken, dat je allemaal weet van... Dat het een algemenere taal wordt...dat je met elkaar termen gaat delen. Maar wat het doel dan is? Ja, dat is om zelf ook inzicht te krijgen in wat je nu te bieden hebt, en dat je dat inzichtelijk maakt en dat je ook meer kennis over jezelf krijgt, maar ook van waar je je dus nog kunt ontwikkelen en daarmee natuurlijk ook voor de ander. Dus het paspoort kan de andere kant laten zien, dit kan ze en dit kan ze niet.”

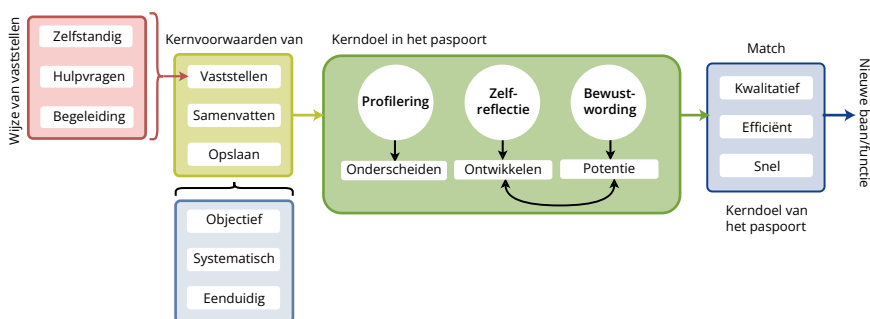
Een snelle, effectieve, efficiënte en kwalitatieve match is voor de meeste werknemers ook een doel van het skillspaspoort. Snel aan ander werk komen is een zeer praktisch en een belangrijk doel voor de respondenten. Zij verwachten dat werkgevers door het skillspaspoort sneller kunnen selecteren en zij daardoor ook sneller een baan kunnen krijgen. Het doelgericht en efficiënt solliciteren zou zowel werkgevers als werknemers minder moeite en tijd kosten. De doelgerichtheid komt voort uit het beeld dat de werknemers hebben van de matchingsfunctie. Deze functie zou het matchen kwalitatief beter en daarmee kansrijker maken dan zonder skillspaspoort. Daarom is het volgens een aantal werknemers ook belangrijk dat persoonlijke waarden een onderdeel zijn van de matchingsfunctie.

“Ik denk twee doelen. Ten eerste dat de sollicitant beter aansluit bij de werkgever. Dus dat er gericht mensen worden gevonden bij de functie, en minder decepties, dus dat je denkt: ik heb een hele goede universiteitstype gevonden en dan blijkt die helemaal geen vaardigheden te hebben, dus dat kan een stukje ruis wegnemen. En ik denk voor degene die niet perse het beste diploma heeft, dat die meer kansen krijgen, omdat er meer wordt gekeken naar de persoon in plaats van het diploma.”

| 149

Hoewel de werknemers verschillende doelen benoemen, stelt een aantal zich de vraag of het skillspaspoort zich leent voor het ontdekken van andere functies en het aanleggen van een digitaal sociaal netwerk. Vooral jongeren vragen zich af wat de toegevoegde waarde is van een skillspaspoort ten opzichte van andere reeds aanwezige socialemediaplatforms.

De kerncomponenten uit de reflectie en doel zijn samengevat in figuur 5.6.



Figuur 5.6 Kerndoelen en -voorwaarden

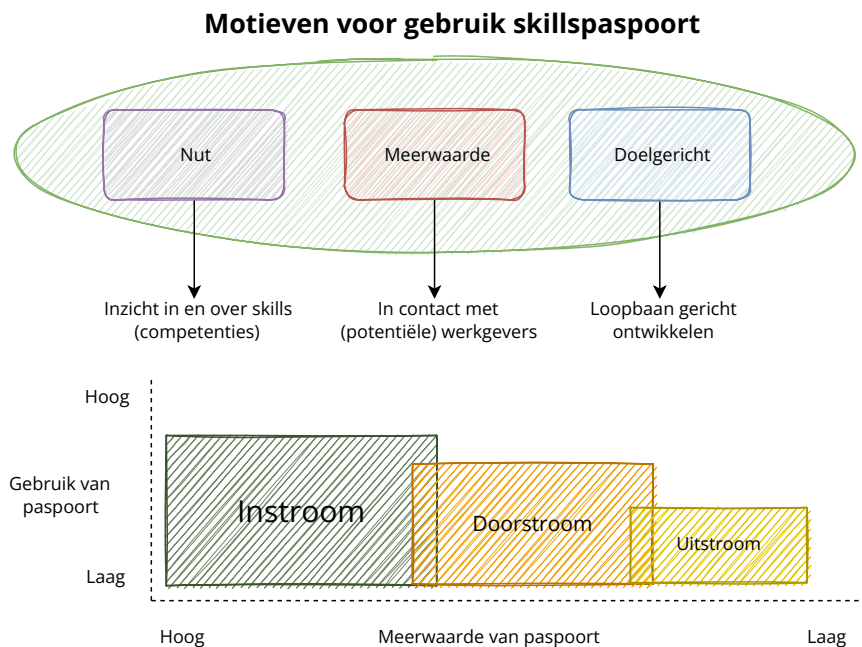
5.5.4. Inhoud en gebruik

Gedurende het interview en na de reflecties op de definitie zijn de werknemers meer inhoud en gebruiksmogelijkheden gaan toekennen aan een skillspaspoort. Het merendeel ziet het skillspaspoort als een interessant concept met veel mogelijkheden. Maar zoals de mogelijkheden groeiden, groeiden ook de bedenkingen.

In de interviews zien we een verschil in denken over het skillspaspoort tussen werknemers die actief en hen die niet actief op zoek zijn naar werk. Degenen die niet actief op zoek zijn naar werk, zeggen over het algemeen pas een skillspaspoort te nemen als hun huidige werkgever ze daartoe aanzet. Zij zullen het niet snel uit zichzelf nemen, omdat zij het skillspaspoort voornamelijk zien als een instrument dat kan helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Het zou vooral van waarde zijn voor werknemers die moeilijk aan een baan kunnen komen, zeggen voornamelijk jongeren met recente sollicitatie-ervaringen. Waarschijnlijk kunnen deze jongeren makkelijk aan nieuwe banen komen, waardoor zij het nut voor zichzelf niet direct zien: het lukt ook zonder skillspaspoort. Ook een aantal oudere werknemers met een vaste aanstelling twijfelt aan het nut voor zichzelf en zegt dat goede en heldere argumenten waaruit het nut van een skillspaspoort blijkt, nog missen. We merken dat het werknemers vooral gaat om het doel dat werkgevers volgens hen met het skillspaspoort voor ogen hebben. Aanzetten tot gebruik van een skillspaspoort zonder goede argumenten zorgt bij de meeste werknemers voor achterdocht.

“Als je je werk leuk vindt [is een skillspaspoort prima]. Ze maken dan een skillspaspoort op maat, maar als je het leuk vindt [bij je huidige werkgever], en het gaat goed, waarom zou je dan veranderen? Ik vind het [aanzetten tot gebruik van een paspoort] geen goed idee.”

Als het nut, de meerwaarde en doelgerichtheid duidelijk zijn voor werknemers, zijn zij eerder geneigd om een skillspaspoort te nemen. Ze benadrukken dat vooral de inhoud van een skillspaspoort zou moeten aanzetten tot gebruik: overtuigd raken door gebruik. Volgens de meeste werknemers heeft een skillspaspoort een meerwaarde in de interactie met (potentiële) werkgevers, zodat werknemers doelgericht naar ander werk kunnen overstappen (andere baan, werkgever, functie etc.), zie figuur 5.7.



Figuur 5.7 Motieven en gebruik skillspaspoort

Over de inhoud van een skillspaspoort zijn de meningen van respondenten verdeeld. Op basis van hun ervaringen met sociale media schetsen voornamelijk de jongere werknemers opties en inhoud die vergelijkbaar zijn aan die van socialemediaplatforms. Ze benoemen diploma's, certificaten, werkervaring, verklaring omtrent gedrag, hobby's, vrijwilligerswerk, pasfoto, assessment-resultaten, competenties, interesses en ambities (loopbaan/ontwikkelrichting). Daar staat tegenover dat het merendeel van de werknemers vindt dat privé-gereleerde informatie niet tot het professionele domein behoort en daarmee ook niet in een skillspaspoort. Wat ze precies verstaan onder privé is niet eenduidig vast te stellen, wel dat dit aspect in hun beleving er niet toe doet voor de functie. De argumenten die hieraan ten grondslag liggen, lopen uiteen van 'niet relevant voor werk/werkgevers' en 'dat is privé' tot 'leidt tot onderscheid/discriminatie'. De werknemers zijn op zich niet tegen hoge bandbreedte informatie in een skillspaspoort, maar ze willen zelf bepalen wat wel en niet in het document komt.

Over het algemeen schetsen de werknemers een beeld van een skillspaspoort waarmee zij snel kunnen reageren op vacatures. Snel en met een compleet overzicht kunnen reageren, zien zij als efficiënt. We merken dat voornamelijk

de jongere werknemers het skillspaspoort zien als een netwerkinstrument om snel aan werk te komen. Over de kwaliteit van de matchingsfunctie heeft een aantal werknemers twijfels. Een match zou volgens de respondenten niet automatisch leiden tot werk. Een aantal maakt zich daarnaast ook zorgen over de (permanente) zichtbaarheid van hun skillspaspoort, negatief te interpreteren informatie door werkgevers, het niet bezitten van favoriete competenties of een lage score op competenties of kenmerken.

“Ik denk als iemand jouw skills beoordeelt, dat je ook wel een eigen mening hebt over wat je kan en niet kan. Ik denk dat je wel [in het skillspaspoort] op moet nemen wat iemand van jou vindt, maar ik geloof niet in: je kan ermee doen wat je wilt. Maar ik denk niet dat als iemand vindt dat je bijvoorbeeld heel goed kan voetballen, dat je dan per se moet gaan voetballen.”

5.5.5. Randvoorwaarden

De voorgaande paragrafen geven inzicht in de context van waaruit de werknemers verschillende randvoorwaarden formuleren. Aan hen is ook expliciet gevraagd welke randvoorwaarden zij stellen aan een skillspaspoort. De meesten geven aan dat het invullen en gebruiken slechts een geringe inspanning mag kosten, geen rompslomp met zich mee mag brengen en gebruiksvriendelijk moet zijn.

“Dat het paspoort duidelijk moet zijn. En dus makkelijk bruikbaar, niet dat je weer een handboek nodig hebt om het skillspaspoort te maken en dat je de skill [om het paspoort samen te stellen] niet hebt.”

Een andere belangrijke voorwaarde die werknemers stellen voor het gebruik van een skillspaspoort is de landelijke erkenning van werkgevers. Het gaat daarbij zowel om het gebruik van het skillspaspoort als de skills die erin opgenomen zijn. De werknemers spreken hun zorgen uit over het niet, het selectief of onvolledig gebruiken van het skillspaspoort door werkgevers. Selectief gebruik zowel door werkgevers en werknemers zou volgens enkele werknemers voor een benadelend effect kunnen zorgen. Enkele werknemers vragen zich daarom af wat er gebeurt met het vertrouwen van werkgevers in werknemers als zij meer informatie krijgen, bepaalde informatie niet krijgen of zeer geringe informatie krijgen uit het skillspaspoort.

Een positieve invalshoek is een andere randvoorwaarde die de werknemers noemen. De meesten van hen gaan ervan uit dat het skillspaspoort een positief beeld van ze laat zien. Het gaat hen om een beeld dat recht doet aan de kwaliteiten van werknemers. Zij doelen hiermee op een eerlijke, volledige en positieve weergave van alle aspecten. Dit zou tot positieve uitkomsten leiden, zoals een passende functie of betere baan. Het is voor de meeste werknemers daarom belangrijk dat zij de mogelijkheid hebben om het skillspaspoort aan te vullen en te corrigeren indien zij vinden dat het beeld niet positief is. Tegelijk stellen de respondenten ook validiteit en betrouwbaarheid als randvoorwaarden.

"[Een randvoorwaarde is] dat echt jouw kwaliteiten erop staan. Dat als je iets wil weten, dat je het erop ziet. En dan er vanuit kan gaan dat het echt waar is. [...] Dus gewoon, ja, dat als jij zoiets krijgt, dat je weet waar je aan toe bent. Niet dat je denkt dat er tien dingen op staan en dan blijken vijf maar compleet te zijn.[...] Dus niet dat je net één keer leiding hebt gegeven, dat er dan op staat dat je een 10 bent op dat gebied."

Vrijwillige deelname en het uitblijven van consequenties voor niet-deelname zijn volgens de meeste werknemers belangrijke randvoorwaarden. Werknemers willen zelf bepalen welke informatie zij delen met werkgevers en zien het verplichtstellen van een skillspaspoort als onwenselijk. Ook het weglaten van competenties of informatie zou geen consequenties mogen hebben of leiden tot onjuiste betekenisgeving.

| 153

"Ja tuurlijk, want aan het eind van de rit is hij [de werkgever] degene die je moet aannemen. Dus kijk, als hij zegt van: goh als je bepaalde dingen niet wilt delen, dan weet ik bepaalde dingen niet. Kijk, je [werkgever] mag natuurlijk niet echt weigeren op basis daarvan [van het weglaten van informatie], maar ik denk wel dat het een beetje een rol speelt hoor."

De werknemers zien zichzelf als gebruiker en niet als ontwikkelaar of beslisser over het skillspaspoort en leggen randvoorwaarden die daar betrekking op hebben neer bij andere actoren. Zoals uit de analyse blijkt, is dit minder het geval bij de gebruiksvoorwaarden; daar hebben en willen ze meer zeggenschap in. De werknemers beleggen de verankering en bewaking van de gebruiksvoorwaarden (wat mag een werkgever wel en niet vragen aan informatie en/of doen met een skillspaspoort) graag bij een onafhankelijk instituut. Dit zou misbruik door werkgevers, werknemers en andere actoren voorkomen.

Een voorwaarde waar enkele werknemers aan refereren is de meerwaarde van het skillspaspoort ten opzichte van bestaande instrumenten, zoals socialemediaplatforms die ook aan het skillspaspoort gerelateerde functies aanbieden. Instrumentele meerwaarde is daarmee een randvoorwaarde voor het skillspaspoort.

“Ja, dat is eigenlijk dat het gebruikt wordt. Dat het waarde heeft, ook maatschappelijk gezien. Ik bedoel, ik kan wel een skillspaspoort hebben, maar als het even waardevol is als een derde FaceBook account... Dan heb ik er niet zo veel aan.”

De meeste belangrijke randvoorwaarden voor de werknemers gaan over privacy en eigenaarschap. De volgende paragraaf gaat hier verder op in.

5.5.6. Privacy, eigenaarschap en beheer

De belangrijkste randvoorwaarden en bedenkingen die werknemers hebben, zijn te herleiden tot eigenaarschap, zeggenschap en civiele waarde van het skillspaspoort. Werknemers zijn het redelijk eens met elkaar over het belang van deze aspecten. We merken op dat de respondenten gaande het interview soms tegenstrijdige wensen hebben met betrekking tot deze aspecten. De tegenspraak komt voort uit de onduidelijkheid over onder andere de doelen, het eigenaarschap en de zeggenschap over het skillspaspoort. We merken op dat werknemers, net zoals werkgevers, de stelling hanteren ‘wie betaalt, bepaalt/is eigenaar’ van het paspoort.

“Ik denk toch de werknemer [die het eigenaarschap moet hebben]. [...] Het zijn jouw gegevens, het is jouw paspoort, jij moet weten dat het up-to-date is op het moment dat je het uit wil sturen. Het lijkt mij ook dat je daar niet van afhankelijk wil zijn [van werkgevers], zeker als je het in de sollicitatie gebruikt. [...] Wel een beetje tegenstrijdig hè, als ik zeg dat de werkgever moet betalen en niet de eigenaar is [van het paspoort]. Ik vind het lastig want de inhoud is van de werknemer die vult zijn/ haar gegevens in, maar als de werkgever moet betalen, is die op een andere manier eigenaar erover.”

De meeste werknemers lijken in hun argumenten te benadrukken dat ze verwachten dat werkgevers eigenaar zijn van het skillspaspoort. Over de informatie (de data) in het skillspaspoort zijn de werknemers het eens: die is van de paspoorthouders en niemand anders.

“Het gaat over jou, wie zou er anders eigenaarschap over moeten hebben. Je kan het met een soort overheid-achtig iets doen. Maar ik vind gewoon dat je dat zelf moet kunnen bepalen.”

5.5.7. Eigenaarschap

Het eigenaarschap gaat voor werknemers over het paspoort als instrument en de data, hun gegevens. Een deel van de werknemers zegt het eigenaarschap te willen over zowel het skillspaspoort als de data. De werknemers brengen eigenaarschap in relatie met het beheer van en de zeggenschap over het skillspaspoort. Met beheer gaat het er voor hen over wie het onderhoud pleegt of wie het skillspaspoort faciliteert. Over het beheer zijn de meningen verdeeld. Een aantal respondenten ziet de overheid (de gemeente) als de uitgesproken actor om het skillspaspoort (data en systeem) te beheren en te faciliteren. Enkele werknemers zien werkgevers als beheerders optreden, maar in beperkte vorm.

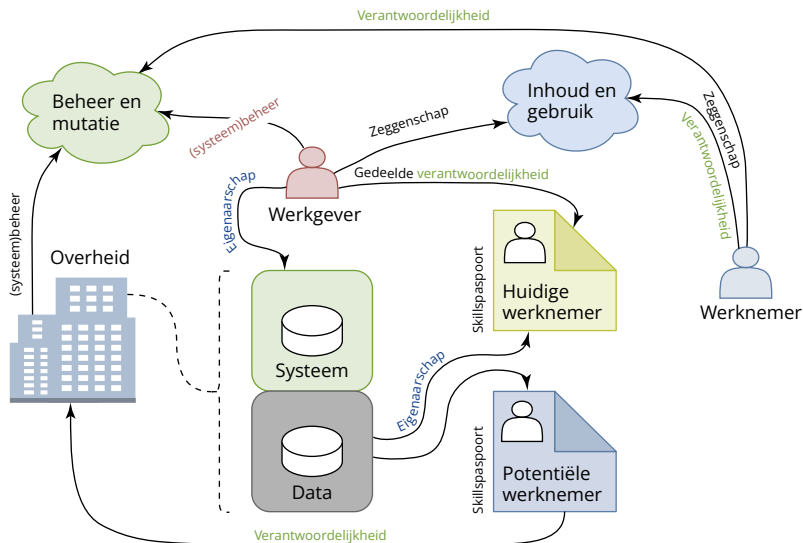
Het beheer volledig bij werkgevers neerleggen heeft volgens de werknemers nadelen. Het nadeel relateren zij aan de machtsasymmetrie tussen werkgevers en werknemers. Deze asymmetrie zou vooral spelen in situaties waarin er sprake is van een meningsverschil of conflict tussen werkgever en werknemer. Enkele werknemers hebben de indruk dat werkgevers dan de informatie in het skillspaspoort negatief kunnen beïnvloeden.

| 155

“Jijzelf [het eigenaarschap], want stel je voor dat je hebt gewerkt bij een werkgever, maar je hebt het gewoon niet goed afgesloten, of het was een verkeerde keuze, je vond de baan niet leuk. Je nam het niet zo serieus. Dan krijg je niet gelijk een zwarte sticker op je skillspaspoort. Soms moet je ook gewoon groeien, soms ben je in een baan heel slecht, bij een andere baan doe je het weer heel goed. Dus als je een zwart stempel krijgt, zien al die werkgevers dat.”

De respondenten hebben meer vertrouwen in de overheid als beheerder omdat die geen direct belang heeft bij het skillspaspoort en daarmee ook de kans afneemt op negatieve gevolgen bij een conflict. Enkele werknemers merken op dat het beheer door een overheid zich moet beperken tot onderhoud en het aanbieden van faciliteiten. Een aantal werknemers daarentegen zegt nooit een skillspaspoort te nemen als de overheid toegang heeft tot de data, omdat ze een laag vertrouwen hebben in de overheid.

De werknemers zeggen dat zowel de zeggenschap als de verantwoordelijkheid hoofdzakelijk bij henzelf moet liggen. Het merendeel vindt dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor de inhoud en het up-to-date houden. De respondenten zien daarin een rol voor de werkgever als facilitator: assessments, updaten van skills en groei accorderen. Een aantal legt de verantwoordelijkheid voor het invullen en updaten neer bij werknemers en overheidsinstanties (gemeente/ UWW), zie figuur 5.8.



Figuur 5.8 Eigenaarschap en beheer werknemers

We merken op dat werknemers ook het beheer willen hebben om de beeldvorming te beheersen. Zo zegt een aantal dat wanneer bijvoorbeeld een assessmentuitslag geen recht doet aan de werkelijkheid en/of niet positief is voor de werknemer, de werknemer het recht moet hebben om de uitslag niet te delen met potentiële werkgevers. Ze maken zich zorgen over negatieve beelden die kunnen ontstaan bij werkgevers.

Het eigenaarschap heeft voor de werknemers ook betrekking op de vraag met wie zij het skillspaspoort delen. De meesten willen hun skillspaspoort alleen delen met andere werkgevers als ze actief op zoek zijn naar werk. Daarnaast zegt een aantal het alleen maar beschikbaar te stellen aan werkgevers als er een reële kans is op een baan. Een aantal zegt dat het delen van het skillspaspoort met bemiddelings- en uitzendbureaus kan helpen bij het vinden van

werk, maar ook dat het beheer door particuliere partijen mogelijk kan leiden tot commerciële belangen die strijdig zijn met de belangen van werknemers. Het gaat de werknemers om het beperken van negatieve gevolgen en het schenden van privacy. Het skillspaspoort in eigen beheer houden voorkomt dat werkgevers en/of commerciële partijen het gebruik ervan kunnen opleggen of informatie eruit kunnen afdwingen.

“Ja, kijk, ik denk als jij geen toestemming geeft, dat het bedrijf dan al meteen denkt van ‘wat?’. [...]. Tegenwoordig heb je natuurlijk veel met privacy te maken. Maar ik denk dat als je het [toegang tot het paspoort] weigert, dat je dan als bedrijf meteen een raar vermoeden hebt. Dat er te veel negatieve dingen instaan.”

5.5.8. Privacy

Privacy is voor de respondenten een belangrijk onderwerp. De meeste werknemers maken zich zorgen over hun privacy, omdat zij veronderstellen dat het skillspaspoort een bonte verzameling is van allerlei gegevens: van assessment-uitslagen tot persoonlijke ontwikkelingsdoelen en -wensen. Zij gaan ervan uit dat hun privacy voor alle onderdelen van het skillspaspoort gegarandeerd is.

| 157

Ook bij privacy gaat het de werknemers om de controle over de informatie. Privacy is voor hen ook het kunnen weglaten van informatie, zodat zijzelf controle hebben over wat en hoe zij zich presenteren. De meeste werknemers maken daarbij een onderscheid tussen huidige en potentiële werkgevers. Over hun privacy richting potentiële werkgevers zijn de meningen eensgezind. Om persoonlijke informatie in te zien, krijgen potentiële werkgevers alleen toestemming als daar gewichtige redenen voor zijn. Dit is minder het geval voor hun huidige werkgevers. Die sluiten ze niet per definitie uit van alle informatie. Ze gaan ervan uit dat ze met hun werkgever in overleg vastleggen welke informatie noodzakelijk is voor de werkgever.

Het publiekelijk toegankelijk maken van een skillspaspoort lijkt strijdig met het privacy-idee dat werknemers schetsen. Het nastreven van openheid, zoals het geval is bij bepaalde socialemediaplatforms, vinden de meeste werknemers vanuit privacyoverwegingen geen nastrevenswaardig doel voor het skillspaspoort. Ook het ongevraagd gebruiken van informatie eruit door werkgevers, als het skillspaspoort toegankelijk zou zijn voor werkgevers, botst met de privacy-principes van de werknemers.

“Ik denk dat vanuit privacy-overweging het wel belangrijk is dat je dat niet zomaar deelt. Kijk in goed overleg met de werknemer, dus met de persoon van wie het skillspaspoort is. [Het moet] wel heel duidelijk in overleg gedaan worden met de persoon van wie het skillspaspoort is en niet stiekem achter de rug om. Ik denk dat dat heel schadelijk kan zijn.”

5.5.9. Kosten

Omdat een referentiekader ontbreekt, was het voor de meeste werknemers lastig om hun betaalbereidheid in te schatten. Zoals een werknemer het verwoordde: *‘Waar hebben we het over? Enkele euro’s of enkele honderden euro’s?’* Een aantal werknemers vindt dat zijzelf een bijdrage moeten leveren aan het skillspaspoort, omdat ze ervan uitgaan dat het hen helpt aan een betere (loop) baan. Zij gaan uit van enkele euro’s per maand, maar maken zich wel zorgen over terugkerende en toenemende kosten. Een enkeling spreekt daarom een voorkeur uit voor een eenmalige subscriptie.

158 | De meeste werknemers gaan ervan uit dat er geen kosten verbonden zijn aan het skillspaspoort. Zij maken een vergelijking met socialemediaplatforms, waar een gratis cv gemaakt of geüpload kan worden. De meesten vinden het daarom ook vreemd dat zij misschien voor een skillspaspoort moeten betalen. Ze willen wel betalen als de kosten verdeeld worden over alle stakeholders. Een enkeling ziet meer in het kostenmodel van socialemediaplatforms.

Uit de argumenten van de werknemers maken we op dat de betaalbereidheid en de verdeelsleutel van de kosten gerelateerd zijn aan wie baat heeft bij het skillspaspoort en wie het gebruik ervan oplegt. De baten lijken afhankelijk van de mate waarin het skillspaspoort voldoet aan de gebruiksdoelen van werknemers en welke gebruiksdoelen werkgevers ermee beogen. Werkgevers die het skillspaspoort opleggen zijn volgens de werknemers verantwoordelijk voor het merendeel van de kosten. De betaalbereidheid neemt af als werkgevers of de overheid het skillspaspoort verplichten.

“Degene die wil dat ik dat laat zien...dan zeg ik: goh, ik zou het bij de werkgevers neerleggen. Als de organisatie waar ik werk zou zeggen dat er een skillspaspoort komt, dat iedereen dat laat zien... Prima, maar dan moet het bij hen weggkomen.”

Naast deze argumenten zegt een aantal werknemers ook dat de overheid en het UWV een deel van de kosten voor hun rekening kunnen nemen. Ook de

argumenten van deze werknemers wijzen op baten die de overheid zou hebben bij een verplichtstelling. Sommigen komen na een reeks argumenten tot het argument dat een verdeelsleutel tussen overheid, werkgevers en werknemers het meest eerlijk en aannemelijk is.

“Nou, ik weet niet wat het gaat kosten, maar als de overheid echt wil dat het aan de man wordt gebracht, dan moeten ze een deel zelf betalen en een ander deel de mensen zelf.”

5.6. Conclusie en discussie werknemers

Uit het onderzoek concluderen we dat de meeste werknemers positief staan tegenover de allocatie- en matchingsrol van het skillspaspoort. Ze zijn echter niet over alle aspecten van het skillspaspoort even positief. Ze zijn positief over de mogelijkheden tot het inzichtelijk krijgen en maken van hun skills (competenties) waar zij zich niet bewust van zijn, de profileringsmogelijkheden en de mogelijkheid om op basis van skills een match te realiseren. Ze verwachten van een skillspaspoort meer en andersoortige informatie, die gedetailleerd gericht is op een beter en completer beeld (zelfreflectie) van hun skills, loopbaanmotieven en loopbaanwensen.

Werknemers hebben beelden die overeenkomen met kenmerken van een objectief en subjectief presentatieportfolio. Zij willen een skillspaspoort met zowel objectieve en subjectieve elementen waarmee zij zich kunnen presenteren aan werkgevers. Zij willen wel zelf kunnen kiezen welke elementen dat zijn. Zij willen vanuit een reflectie op hun kwaliteiten voornamelijk zelf aangeven waar zij wel en niet goed in zijn. Zij verwachten daarom dat een skillspaspoort 1) bondig en overzichtelijk is, zodat zij door informatie-overload niet overwelddigd raken, 2) inzicht biedt in hun kennen en kunnen en 3) zij het skillspaspoort efficiënt kunnen invullen, bijhouden en wijzigen. Op basis van de beelden en de verwachtingen uit het onderzoek kunnen we concluderen dat werknemers graag controle houden over de inhoud van hun skillspaspoort en die alleen willen verstrekken aan werkgevers als zij dat waardevol achten.

Werknemers zijn kritisch over het paspoort. De kritiek gaat vooral over randvoorwaardelijke aspecten zoals hun privacy, de vrijheid in gebruik en de bekostiging. Onduidelijkheid over hoe deze aspecten in de toekomst uitpakken zorgt

voor terughoudendheid en een gematigd enthousiasme. We concluderen dat zolang het vinden van werk op de 'klassieke' manier kan en niet veel inspanning kost, en werkgevers het niet verplichtstellen, werknemers geen prioriteit geven aan het skillspaspoort.

Het onderzoek laat duidelijk zien dat lage digitale vaardigheden en leesvaardigheid, loyaliteit, gunstige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en baanzekerheid het enthousiasme en de autonome motivatie voor een skillspaspoort remmen. Bij gecontroleerde motivatie (zoals het verlies van een baan of het niet meer naar de zin hebben) zijn werknemers enthousiaster over het skillspaspoort. De vraag of motivatie van werknemers al dan niet een belangrijke voorwaarde is voor het succes van het skillspaspoort, blijft onbeantwoord. Onderzoek laat wel zien dat werknemers met een autonome motivatie succesvoller zijn op de arbeidsmarkt dan werknemers met een gecontroleerde motivatie (Welters et al., 2014).

Werknemers maken zich zorgen over de informatie die zij in een skillspaspoort beschikbaar stellen aan werkgevers en over die beelden die daarbij kunnen ontstaan bij die werkgevers. Het inzicht dat werkgevers willen zorgt bij werknemers voor verschillende gevoelens. Informatie uit het skillspaspoort zou namelijk om verschillende acties van werknemers vragen (zoals competentieontwikkeling op verschillende aspecten of onderhoud). Het is aannemelijk dat inzichten die zij aan de informatie in het paspoort ontleen, kunnen zorgen voor pessimistische of optimistische gevoelens over bijvoorbeeld de arbeidsmarktkansen, stress (zoals leer- en ontwikkelstress), angst (bijvoorbeeld voor ontslag) en ontevredenheid (voor het uitblijven van promotiekansen). Het is aannemelijk dat het gevolg van deze informatie-paradox – bij een toenemende informatie neemt de kwaliteit van de keuze door de hoeveelheid informatie af – leidt tot nieuwe uitdagingen. We concluderen dat vrijwillig gebruik van het skillspaspoort, in combinatie met een evenwichtig en waardevol informatie-aanbod en begeleiding, belangrijk is voor werknemers.

Werknemers willen het skillspaspoort voornamelijk gebruiken voor het vinden van werk en minder voor hun ontwikkeling. Omdat het skillspaspoort gericht is op een formeel zoekproces geeft dat te denken over de rol ervan in het informele zoekproces naar werk. Werknemers verwachten dat zij met het skillspaspoort relatief eenvoudig kunnen solliciteren: met een druk op de knop. Het is aannemelijk dat een lage investering in sollicitaties leidt tot ander zoekgedrag.

Zo kan eenvoudig solliciteren tot meer sollicitaties en mogelijk meer sollicitatiegesprekken leiden, maar hoeft het noodzakelijkerwijs niet tot een betere match te leiden. Ook kunnen het gemak en de hoeveelheid informatie ervoor zorgen dat werknemers langer blijven zoeken naar de ideale werkgever. Dit betekent dat werknemers met behoorlijk wat competenties na enkele transitie waarschijnlijk ook niet meer verder zoeken. Dit roept de vraag op of een skillspaspoort in een krappe arbeidsmarkt iets verandert aan de situatie van werknemers en roept de vraag op of werknemers met een minder goed skillspaspoort in een ruime arbeidsmarkt veroordeeld zijn tot slechte banen en/of werkloosheid.

Het onderzoek laat zien dat werknemers het skillspaspoort niet beschikbaar willen stellen aan alle werkgevers omdat zij niet voor alle werkgevers willen werken en niet alle functies willen uitvoeren waarop zij inhoudelijk matchen. Uit onderzoek weten we dat sociale en culturele aspecten een belangrijke voorwaarde zijn voor een goeie match (Cable & Judge, 1996). Daarnaast zijn competenties en functies contextgebonden en is het skillspaspoort voornamelijk gericht op een beroepmatch wat algemener is dan een functiematch, waarin werkgevers meer sociale en culturele organisatieaspecten verdisconteren.

| 161

De betaalbereidheid onder werknemers is afhankelijk van de veronderstelde baten, hun arbeidsmarktpositie en de verplichtstelling. Deze aspecten vormen een basis voor een kostenverdeelsleutel. Zowel in de kosten als het beheer zien werknemers een duidelijke rol voor de overheid. Vanwege privacyoverwegingen verdienen commerciële partijen niet de voorkeur.

De meest belangrijke randvoorwaarde is de privacy. Werknemers maken zich het meest zorgen over het verliezen van controle over het delen, corrigeren en verwijderen van hun informatie: ze willen hun impressies kunnen managen. Ze willen hun imago kunnen managen richting werkgevers, gebaseerd op beelden die zij over zichzelf hebben. Uitgaande van Goffmans (1959) impressiemanagement kunnen we concluderen dat ze dit doen om het eigen zelfbeeld te evenaren en om te voldoen aan de verwachtingen en voorkeuren van werkgevers. Zij hebben een redelijke angst voor negatieve informatie in het skillspaspoort. Daarom is de behoefte onder hen groot om het paspoort zelf in te vullen, te beheren en up-to-date te houden. Deze behoefte duidt op subjectieve selectie van informatie en een subjectieve validatie, terwijl ze ook behoefte hebben aan objectieve validatie. We concluderen dat de onvoorwaardelijke controle over het skillspaspoort vraagt om gebruiksvoorwaarden die toetsbaar zijn door een onafhankelijk instituut.

Hoofdstuk 6

Onderwijsexperts aan het woord

Anja Wolsky, Su-Anne van Waes, Christiane de Lange, Jos Sanders



6.1. Inleiding

Dit verslag betreft deelonderzoek 4: een kwalitatief onderzoek onder onderwijsexperts naar de (rand)voorwaarden voor een succesvolle introductie van het skillspaspoort, met als hoofdvraag: 'Welke gevolgen heeft het invoeren van een skillspaspoort voor het onderwijs?' Om tot een antwoord te komen op deze vraag is op een tweetal manieren onderzoek gedaan: (1) semigestructureerde interviews, en (2) een online dialoog.

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten uit de interviews en de online dialoog. Daartoe gaan we allereerst in op de methode van onderzoek, daarna beschrijven we de belangrijkste resultaten en we eindigen met een conclusie.

6.2. Methode

Deze paragraaf geeft inzicht in de onderwerpen en totstandkoming van de vragenlijsten voor het interview en de stellingen in de online dialoog. Ook bespreken we kort de selectie van geïnterviewden en de bereikte respons.

| 163

De semigestructureerde interviews

In het onderzoek is ervoor gekozen om semigestructureerde interviews te houden met nationale onderwijsprofessionals uit het netwerk van het onderzoeksconsortium (HvA, HAN, Saxion, TNO). De hoofdvraag in de interviews is de vraag wat de randvoorwaarden zijn waaraan volgens onderwijsexperts voldaan moet worden om een skillspaspoort succesvol te kunnen hanteren. Deze hoofdvraag is opgesplitst in meerdere deelvragen. We startten de interviews met vragen naar de voor- en nadelen van het invoeren van een skillspaspoort voor het onderwijs, waarbij we doorvroegen op de voor- en nadelen voor het onderwijs (inhoud en bijvoorbeeld curriculum), de student, en het werkveld (de onderwijsprofessionals). In de interviews kwam vervolgens een drietal deelvragen aan de orde betreffende: 1) de randvoorwaarden, 2) de rol van het onderwijs bij validering van skills en 3) de mate waarin onderwijsexperts zich herkenden in de belangrijkste resultaten uit deelproject 1: de ontwerpeisen voor een skillspaspoort op basis van literatuur en nationale en internationale praktijken.

Binnen de eerste deelvraag, naar randvoorwaarden, zijn dertien interviewvragen gesteld. Ze betroffen de randvoorwaarden in het geval het onderwijs zijn leerlingen/studenten (voltijd/deeltijd/duaal) in de toekomst naast, of in plaats van, een diploma (ook) een skillspaspoort mee zou geven, dat in het initiële onderwijs verstrekt zou worden. Daarbij ging het om de gevolgen van de introductie van een skillspaspoort voor bijvoorbeeld de structuur van het (beroeps)onderwijs, de waarde van diploma's, curricula, kansen(on)gelijkheid, de financiering/bekostiging van het onderwijs en het eigenaarschap.

De tweede deelvraag richtte zich op de rol die het onderwijs zou kunnen/willen spelen bij de validering van skills van anderen dan de eigen (toekomstige) studenten. Het gaat dan om de rol van het bekostigd onderwijs als assessor van skills die bijvoorbeeld werknemers of werkzoekenden ontwikkelen gedurende de beroepsloopbaan, in vrijwilligerswerk of elders: de erkenning van elders of eerder verworven competenties, zoals dat bij EVC-trajecten gebeurt.

164 | De derde deelvraag betrof reflectie op de aanbevelingen uit het eerste deelrapport van dit onderzoek. Deze vraag kon niet in alle interviews worden gesteld en is daarom ook weer meegenomen in de tweede fase van ons onderzoek, de online dialoog.

Vanwege de covid-19 restricties in januari en februari 2021 zijn alle interviews online afgenomen via MS Teams. Het merendeel van de interviews is opgenomen, met toestemming van de geïnterviewden. Waar nodig zijn deze opnames gebruikt om de interviews uit te werken. Sommige interviews zijn niet opgenomen. Er is altijd samenvattend genotuleerd, grotendeels al tijdens de interviews. Deze notulen zijn naderhand bekeken, waarbij de antwoorden op de losse interviewvragen zijn vergeleken om tot een beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag te komen.

De interviews startten altijd met een korte uitleg van het onderzoek en met een introductie op 1) wat de onderzoekers verstaan onder een skillspaspoort, 2) het doel van een skillspaspoort en 3) de te bespreken onderwerpen. De geïnterviewden werden vooraf geïnformeerd over wat het skillspaspoort is en wat het doel ervan is.

Deze toelichting luidde: een skillspaspoort.

- 1) is een overzicht van iemands actuele skillset: wie iemand is (persoonlijkheid), wat iemand kan (kennis en vaardigheden) en wat iemand wil (loopbaan).
- 2) bevat skills die zijn verworven via formeel leren (diploma's en certificaten), maar ook skills verworven via informeel (vrijwilligerswerk, mantelzorg) en non-formeel leren (werkervaring).
- 3) geeft studenten/burgers de mogelijkheid de eigen skills en de ontwikkeling ervan beter te volgen en zo sneller banen en opdrachten te vinden die passen bij hun actuele skillset.

Het volledige interviewprotocol is te vinden in Bijlage 1. Het werd voorafgaand aan de interviews ook gedeeld met de geïnterviewden. Bijlage 2 bevat de uitleg die geïnterviewden bij aanvang van het interview ontvingen.

Voor deelname aan de interviews zijn via de netwerken van de onderzoekers 25 onderwijsexperts persoonlijk benaderd. Deze experts werken voor verschillende universiteiten en hogescholen of voor nationale instituten of brancheorganisaties gericht op het onderwijs, zoals Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Vereniging Hogescholen, MBO Raad, Nederlands Kwalificatieraamwerk (NLQF), ECBO/CINOP, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) en Metalent. Ook is ervoor gekozen om experts op toetsen en beoordelen en experts op EVC en e-portfolio's in de selectie op te nemen.

Alle aangezochte respondenten gaven aan geïnteresseerd te zijn om deel te nemen aan het onderzoek. Voor een vijftal van hen bleek deelname echter niet mogelijk gedurende de interviewperiode, met hen zijn ook geen verdere afspraken gemaakt. Met de andere 20 werden wel afspraken ingepland. Met 4 van deze 20 respondenten bleek een interview uiteindelijk niet mogelijk vanwege ziekte, drukte of anderszins. De 9 personen die uiteindelijk niet geïnterviewd zijn, hebben wel een uitnodiging gekregen voor de online dialoog, zodat zij hun expertise alsnog konden inbrengen. In totaal zijn 13 interviews gehouden met 16 respondenten. Er vond 1 groepsinterview plaats met 3 respondenten, 1 interview was een duo-interview, de overige interviews waren 1 op 1. De interviews duurden elk 1-1,5u en werden afgenomen in de periode januari tot en met maart 2021.

Tabel 6.1 geeft een overzicht van de aantallen per type geïnterviewde, functie en/of organisatie.

Tabel 6.1. Overzicht geïnterviewden	
Respondenttype /organisatie	Aantal
(Emeritus) hoogleraar/lector	5
Expert EVC/e-portfolio	2
MBO Raad	2
NLQF/CINOP	2
NRTO	1
SBB	3
Vereniging Hogescholen (VH)	1

De online dialoog

Op de semigestructureerde interviews volgde in juni 2021 een online dialoog. Doel ervan was om de uitkomsten van de interviews verder te verdiepen en de onderwijsexperts onderling en met andere experts verder te laten discussiëren over een aantal van de 'heetste hangijzers' uit de interviews. Voor deelname aan de online dialoog werden naast de geïnterviewde onderwijsexperts nog 100 andere experts uitgenodigd uit het netwerk van HAN, Saxion, TNO en HVA. Het betreft overigens onderwijsexperts die niet per se in het onderwijs zelf actief zijn, maar bijvoorbeeld ook werkzaam bij kennisinstellingen, vakbonden, werkgeversverenigingen, particuliere opleiders, universiteiten, hogescholen of bij bedrijven als HRD professional. Van de 100 genodigden meldden zich 51 respondenten van wie er 26 ook deelnamen aan de online dialoog. Deze 26 respondenten is gevraagd te reageren op 35 stellingen en één open vraag, verdeeld over 10 aspecten. Respondenten konden hun mening geven over de 35 stellingen op een 5-punts schaal. Daarnaast konden zij hun mening online toelichten en onderbouwen met argumenten. Respondenten konden in de online dialoog omgeving ook reageren op elkaars argumenten. Dat is maar zeer beperkt gebeurd. De online dialoog liep van 14 tot en met 24 juni 2021 en werd gefaciliteerd door Synmind.

6.3. Resultaten: de wenselijkheid en kansrijkheid van skillspaspoorten

Deze paragraaf presenteert de resultaten van de interviews en de online dialoog aan de hand van twee aspecten: de mate waarin respondenten een skillspaspoort wenselijk achten, de kansen die zij zien voor zo'n skillspaspoort en de kanttekeningen die zij erbij plaatsen. Bij de bespreking van de resultaten bespreken we opvattingen van 'geïnterviewden'. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de respondenten die aan de semigestructureerde interviews meededen en de respondenten die deelnamen aan de online dialoog.

Wenselijkheid

Over de wenselijkheid van de invoering van een skillspaspoort bestaat onder de geïnterviewde onderwijsexperts vrijwel unanieme overeenstemming: het wordt door 95% van de geïnterviewden als wenselijk beschouwd.

Wenselijk aan een skillspaspoort, náást diploma's, is dat dit het 'actuele en volledige inzicht geeft in iemands skillset', wat vooral 'in het kader van Leven Lang Ontwikkelen heel belangrijk is'. Het skillspaspoort zou daarmee dus 'meer informatie geven dan een diploma'. Daarvoor is dan wel nodig dat een skillspaspoort inderdaad ook het informele leren inzichtelijk maakt, zowel op de soft skills als de hard skills. '90% van wat mensen leren is nu niet in beeld' en 'mensen stoppen immers niet met leren na de schooltijd en ook buiten de schoolmuren wordt geleerd. Die vaardigheden worden nergens genoteerd'. 'Plusminus 90% van het geleerde is buitenschools, bleek al uit onderzoek van ROA en SER.' 'Veel vaardigheden zitten nog verstopt bij studenten /werknemers en het is goed als een skillspaspoort die inzichtelijk maakt.' Het inzichtelijk maken van dit informele leren maakt het skillspaspoort daarmee volgens de meeste geïnterviewden ook wenselijk.

Enkele geïnterviewden wijzen daarnaast nog op de wenselijkheid van een skillspaspoort in relatie tot 'de groeiende behoefte aan maatwerk in leren en ontwikkelen', 'het voorkomen van herhalingen in ontwikkeltrajecten' en 'professionaliseren zonder per se volledige opleidingen te moeten doorlopen'. Doordat skillspaspoorten een 'volledig en actueel beeld geven van iemands skillset', kan 'meer maatwerk worden geboden op de ontwikkeling van vaardigheden', waardoor 'leertrajecten zouden kunnen worden verkort of verbeterd',

maar waardoor ook kan worden voorkomen dat ‘mensen in opleiding dingen dubbel moeten doen’. Een van de geïnterviewden stelt daarbij dat de skillspaspoorten wenselijk zijn om ‘de verbreding van initieel onderwijs naar leven lang ontwikkeling beter te faciliteren’.

Andere redenen die geïnterviewden noemen voor de wenselijkheid zijn ‘tools voor Leven Lang Ontwikkelen zijn belangrijk en het skillspaspoort is er daar eentje van’. ‘Skillspaspoorten kunnen een meerwaarde hebben ten opzichte van het nog dure en wat omslachtige EVC’, en ‘een skillspaspoort is wenselijk als het een voertuig is om tot leven lang leren te komen’.

Er is één geïnterviewde die het skillspaspoort als instrument niet per se wenselijk acht. Daaraan ten grondslag ligt vooral de probleemanalyse voor de introductie ervan. De vraag welk probleem er met een skillspaspoort wordt opgelost, is volgens deze geïnterviewde nog onvoldoende gesteld, waarmee de wenselijkheid van een skillspaspoort als ‘oplossing’ ook niet goed te beoordelen is.

Kansrijkheid

Net als de wenselijkheid wordt ook de kansrijkheid van skillspaspoorten door de onderwijsexperts hoog ingeschat. Driekwart van de geïnterviewden ziet grote kansen. De rest ziet weliswaar kansen, maar is erg voorzichtig en ziet ook de nodige haken en ogen. Er wordt daarbij ook meermaals aangegeven dat ‘de tijd rijp is voor de introductie van een digitaal skillspaspoort’. Daarbij wordt niet alleen verwezen naar de technische haalbaarheid – de IT-infrastructuur is er meer dan ooit klaar voor – maar ook naar de politieke en beleidsmatige haalbaarheid, waarbij vooral verwezen wordt naar de Nederlandse Leven Lang Ontwikkelen agenda en de Nationale en EU Skills-agenda’s (Europass, Skillsnet, ESCO).

Aan de kansrijkheid van een skillspaspoort wordt door enkele geïnterviewden de voorwaarde gekoppeld van ‘verbinding met andere systemen die laten zien wat mensen gedaan hebben en die in ontwikkeling zijn’. Daarbij gaat het onder andere over flexibel en modulair onderwijs en om EVC. Een volledig op zichzelf staand skillspaspoort lijkt de onderwijsexperts minder kansrijk dan een met deze ‘zich ontwikkelende systemen’ geïntegreerde versie. De koppeling aan de genoemde agenda’s is in die zin dan een voorwaarde voor succes. Ook de voorkeur van meerdere geïnterviewden om een skillspaspoort vroeg in het onderwijs te introduceren om de kansrijkheid te vergroten, houdt hier mogelijk verband mee.

De meeste geïnterviewden zien in eerste instantie vooral kansen voor het skills-paspoort als 'een informatief instrument voor het individu'. Een instrument dat antwoord geeft op de vraag 'waar sta ik in mijn ontwikkeling?' en dat 'systematisch zicht geeft op de eigen ontwikkelingen' heeft belangrijke meerwaarde. Die potentie maakt het instrument dan ook kansrijk. Deze experts wijzen daarbij wel ook op het belang van experimenten op kleine schaal en met verschillende concepten, zodat geleerd kan worden of en hoe dat inzicht kan worden geboden en wat de meerwaarde daarvan écht is.

Enkele geïnterviewden zien de kansen voor het skillspaspoort toenemen omdat 'behoeften bij werkgevers en ook opleiders om mensen die vroegtijdig (moeten) vertrekken wel wat mee te geven' groeit en doordat 'vanuit sommige, meer nieuwe branches, de druk toeneemt om een actueler beeld te hebben van wat iemand kan'.

6.3.1. Kanttekeningen

Hoewel de geïnterviewden de skillspaspoorten zowel wenselijk als kansrijk achten, worden tegelijkertijd verschillende kanttekeningen geplaatst.

| 169

Ten eerste vragen enkele experts zich af of een skillspaspoort wel nodig is en of het de juiste oplossing is voor het probleem dat actuele skills niet volledig inzichtelijk zijn. Zo wordt de vragen gesteld: 'wat voegt een skillspaspoort toe aan bijvoorbeeld LinkedIn?', en: 'bestaan er geen andere en betere oplossingen dan een skills paspoort?' Een van de geïnterviewden wijst bijvoorbeeld op de mogelijkheid van een 'verlengde proefperiode' om de skillsmatch 'al doende' vast te stellen in plaats van te trachten die te voorspellen. Vraag is of dat niet een veel efficiëntere oplossing zou zijn voor het matchen van werkzoekenden aan werkgevers dan een skillspaspoort.

Een tweede kanttekening die wordt geplaatst is dat harde skills-eisen (bevoegdheden en voorbehouden handelingen) vooralsnog voor veel beroepen gesteld zullen blijven worden en dat dus certificaten en/of diploma's en registratie daarvan nodig blijven. Dat zal niet verdwijnen met de introductie van iets als een skillspaspoort en de vraag is of met zo'n document wel betrouwbaar kan worden aangetoond dat aan die harde skills-eisen wordt voldaan. Enkele geïnterviewden stellen om die reden ook dat het skillspaspoort vooral kansrijk zou zijn voor het aantonen van (generieke) bekwaamheden en minder voor het aantonen van bevoegdheden.

Derde kanttekening is of een skillspaspoort wel op te leggen is en of dit dan ook sectorbreed of zelfs nationaal zou moeten en kunnen functioneren. Ook als een skillspaspoort generieke vaardigheden weergeeft, blijft het 'de vraag of een vaardigheid als samenwerken hetzelfde betekent in het domein van een fysio als in het domein van de IT'. Als een skillspaspoort inderdaad generiek zou moeten kunnen functioneren, kan dat een struikelblok gaan vormen. Een kanttekening die hierbij aansluit is de mate waarin er verschillende niveaus toegekend zouden moeten worden aan vaardigheden en skills, en hoe dat dan zou moeten gaan gebeuren.

Een vierde kanttekening betreft de snelheid van het proces, en daarmee het vereiste geduld dat nodig kan zijn om een skillspaspoort in te voeren. Ervaring leert bijvoorbeeld dat onderwijsveranderingen moeizaam gaan. Dat is volgens een van de geïnterviewden echter niet zozeer een gebrek aan 'inzien van belang of wenselijkheid', maar vooral 'een gebrek aan verandermanagement'. Deze kanttekening over geduld en snelheid hangt ook samen met opmerkingen van meerdere geïnterviewden over draagvlak en onderling vertrouwen. Een geïnterviewde stelt bijvoorbeeld dat 'de kansrijkheid van het skillspaspoort afhangt van het draagvlak in de onderwijssector en bij de werkgeversorganisaties', een ander wijst erop dat 'de kansrijkheid heel erg afhangt van de steun door O&O fondsen en branches om erkenning van skills voor bijvoorbeeld mbo-diploma's te realiseren' en weer een ander noemt een skillspaspoort kansarm als 'het vertrouwen bij onderwijsinstellingen in de erkenning of validering door anderen dan zichzelf blijft ontbreken'.

Een vijfde kanttekening is twijfel over de haalbaarheid in relatie tot eerdere ervaringen met EVC. 'EVC loopt nog altijd niet lekker. Wat maakt dat een skillspaspoort nu dan wél haalbaar zou zijn?' 'Hoe kunnen we de lessen van EVC optimaal benutten om te voorkomen dat bij de introductie van skillspaspoorten vergelijkbare problemen de kop opsteken?' Daarvoor is het nodig om de lessen uit EVC helder in beeld te hebben. Volgens sommige geïnterviewden zijn nou juist die lessen onvoldoende in beeld. Daardoor is niet goed duidelijk welke problemen met EVC niet, maar met skillspaspoorten wél opgelost kunnen worden.

Een zesde kanttekening bij de kansrijkheid betreft het eigenaarschap en de privacy. Meerdere geïnterviewden wijzen op het belang van duidelijke afspraken daarover. Een van de geïnterviewden verzucht daarbij: 'In al die twintig jaren

dat ik dit werk doe, wordt er al gewerkt aan ‘iets als een skillspaspoort’, maar telkens strandt het op eigenaarschap en privacy.’

Ten slotte komt bij enkele geïnterviewden nog de vraag op of een skillspaspoort niet zou leiden tot grotere kansenongelijkheid, bijvoorbeeld doordat kinderen uit hoge SES-gezinnen meer middelen en mogelijkheden hebben om gerichter een bredere en daarmee waardevollere skillset op te bouwen. Dit, doordat er meer geld beschikbaar is en omdat het netwerk van deze ouders ingezet kan worden en kinderen daardoor op plekken terecht komen die ‘beter’ zijn voor de ontwikkeling van hun skillspaspoort. Gebruik van een skillspaspoort zou daardoor niet tot kleinere, maar tot grotere kansenongelijkheid kunnen leiden.

6.3.2. Skillspaspoorten en de structuur van het onderwijs

Op de vraag naar mogelijke gevolgen van de introductie van een skillspaspoort in het onderwijs worden vooral de volgende drie gevolgen genoemd: (1) het zal/moet leiden tot meer flexibilisering en maatwerk, waarbij opleidingen voortborduren op reeds aanwezige skills; (2) zowel de horizontale als verticale overstap binnen het onderwijs zou makkelijker kunnen worden, mits er een omslag plaatsvindt naar vertrouwen in het oordeel van anderen binnen en buiten het (beroeps)onderwijs; en (3) het onderwijs kan mogelijk extra services gaan aanbieden als het gaat om het valideren van reeds bestaande skills.

| 171

Een skillspaspoort kan vooraf inzicht geven aan student en opleider als het gaat om mogelijkheden en noodzaak voor maatwerk binnen de gekozen opleiding. Een gesprek of kortlopend traject, zoals een begeleide cursus om een skillspaspoort te maken, voorafgaand aan toelating, wordt door meerdere geïnterviewden aanbevolen, ook om de mate van maatwerk te bepalen. Daarbij wordt door een geïnterviewde opgemerkt: ‘Maatwerk betekent niet per se dat een leertraject verkort (of verlicht) wordt. Het kan ook verlengd worden.’ Deze beslissingen zouden onderdeel moeten zijn van een gesprek met een coach binnen de opleiding. Het is belangrijk dat verkeerde studiekeuzes snel bespreekbaar gemaakt worden om een eventuele vroegtijdige switch naar een andere opleiding te faciliteren. Deze vraag naar maatwerk gaat tevens gepaard met een behoefte aan meer coaching en individuele begeleiding vanuit de opleider.

Sommige geïnterviewden geven aan dat denken over skills al jong aangeleerd zou kunnen en moeten worden, wil een skillspaspoort daadwerkelijk geaccepteerd gaan worden. Dit vergt een mogelijke omslag in het denken binnen het onderwijs, van zowel lerenden als docenten. De rol van reflectie en inzicht in eigen kunnen en eigen leertraject zou al op een jonge leeftijd aangeleerd moeten worden, wat al zou kunnen beginnen op de basisschool. Het daadwerkelijk verankeren in een skillspaspoort hoeft dan nog niet te gebeuren. Het inzicht verkrijgen dat leren en ontwikkelen overal plaatsvindt, zowel binnen een formele als informele setting, en dat dat een leven lang doorgaat, zou leiden tot meer motivatie en, op latere leeftijd, tot vraag naar bijscholing. Daarin liggen mogelijkheden tot een betere aansluiting bij alumni, ook om als onderwijssector te polsen waar behoeftes uit bestaan.

Een van de genoemde voordelen van een skillspaspoort is dat de bewijslast in het paspoort omgedraaid wordt. In het onderwijs van 'dit is wat je moet kunnen' versus 'dit is wat ik kan'. De bewijslast over 'dit is wat ik kan', die in een skillspaspoort weergegeven wordt, moet dan natuurlijk wel geloofwaardig zijn. Onderling vertrouwen van de verschillende partijen die een rol spelen bij het inzichtelijk maken van de skills is daarvoor een noodzaak, aldus meerdere geïnterviewden. Juist dit is volgens enkelen ook waar het, bijvoorbeeld bij het EVC, nog vaak misgaat. Met name de onderwijssector staat erom bekend weinig vertrouwen te hebben in de oordelen van anderen. Het onderwijs heeft niet alleen weinig vertrouwen in oordelen van werkgevers, maar vaak ook in het oordeel van andere opleiders of zelfs van andere opleidingen binnen het eigen instituut, zo blijkt uit meerdere interviews. Dit vertrouwen zou vergroot kunnen worden als er heldere kaders worden geschapen voor validering en als er een gemeenschappelijk taal komt waarin de skills worden genoteerd.

Op dit moment worden skills/vaardigheden in het onderwijs minder goed inzichtelijk gemaakt dan wellicht mogelijk is. Vaardigheden opgedaan voorafgaand aan een opleiding worden veelal niet meegenomen in het opleidingstraject van studenten. Tegelijkertijd worden vaardigheden die worden opgedaan tijdens de opleiding niet goed geborgd in diploma's. De huidige diploma's zijn geschikt voor het aangeven van 'wat je moet kunnen' als het gaat om bevoegdheden en denkniveau, maar minder als het gaat om soft skills. Als je inzichtelijk kunt maken wat er aan kennis en vaardigheden is opgedaan, tijdens bijvoorbeeld groepsprojecten en stages, is dat een enorme verrijking. Zo zou het skillspaspoort 'veel meer verankerd kunnen worden in de bestaande beoordelingsvormen'.

Enkelen noemen flexibeler certificering als mogelijk gevolg van de introductie van een skillspaspoort. Hiervoor wordt geregeld aangegeven dat dit samen zou moeten gaan met de mogelijkheid tot het inzetten van onderwijsvouchers, 'een x bedrag dat je kan inzetten op verschillende manieren', bijvoorbeeld door inzet op een skillspaspoort of om een aantal certificaten te bemachtigen. De huidige regelgeving in het onderwijs, aldus de betreffende respondenten, houdt dit nu tegen omdat er geen hybride financiering mogelijk is en het voor het onderwijs financieel van belang is om een volledige opleiding aan te bieden. In dit kader wordt door een van de geïnterviewden ook geopperd dat er mogelijkheden en kansen liggen voor het onderwijs om bijvoorbeeld certificaten voor bijscholing aan te bieden. Nu ligt deze taak vooral bij private opleiders.

6.3.3. Skillspaspoorten en de waarde van diploma's

Onderwijsexperts zijn er eensgezind over dat een diploma (voorlopig) het entreebewijs blijft voor de meeste beroepen en dat het diploma dús ook leidend is en blijft als 'hard bewijs' voor startbekwaamheid. Het skillspaspoort wordt door allen dan ook primair gezien als een 'verrijking', als 'complementair', als 'additioneel' en 'aanvullend' op de bestaande diploma's.

| 173

Het skillspaspoort heeft een directe meerwaarde voor mensen zonder diploma's en helpt hen om hun competenties te laten zien ('dit kan ik'). Het brengt bovendien 'nuanceren aan op het diploma'. 'Het laat differentiatie zien binnen diploma's' in die zin dat het paspoort het beeld van iemands skillset 'concreter kan maken voor de werkgever dan een cijferlijst met namen van gevolgde vakken'. Een van de geïnterviewden zegt daarover: 'Je zou het kunnen vergelijken met een vakkenpakket binnen het secundair onderwijs: havo blijft havo, maar het alfa-profiel is beter te onderscheiden van het bèta-profiel.' Enkele geïnterviewden verwachten meer meerwaarde van een skillspaspoort ten opzichte van diploma's voor het lager en middelbaar beroepsonderwijs dan voor het hoger (beroeps)onderwijs.

Sommige geïnterviewden geven aan te verwachten dat de waarde van diploma's in de toekomst nog wel zou kunnen gaan dalen en dat het skillspaspoort daar tegenwicht aan zou kunnen bieden. Daar gaat volgens hen echter nog wel wat tijd overheen. 'Het gaat nog wel even duren voordat de psychologische omslag gemaakt wordt naar het idee dat ook een certificaat goed is en/of een bedrijfsopleiding.' Tijd is echter niet genoeg om skillspaspoorten van meerwaarde te laten worden. Pas wanneer er een erkende waarde aan het skillspas-

poort toegekend wordt – door sectoren én ministerie – zou je de waarde van een diploma kunnen gaan relativeren.’ ‘Wordt een skillspaspoort belangrijker, dan kan het zijn dat de waarde van diploma’s afneemt. Maar dat hangt ook af van wie een skillspaspoort mag ‘inkleuren’. Alleen jijzelf (als eigenaar van het skillspaspoort) of een combi van officiële instanties?’

Een skillspaspoort kan volgens enkele geïnterviewden belangrijk zijn voor nieuwe beroepen: ‘In sommige sectoren zal een skillspaspoort mogelijk belangrijker worden dan een diploma. Bijvoorbeeld bij ICT zijn kunnen gamen en abstract nadenken belangrijke skills. Dat is belangrijker dan het hebben van een diploma. Die skills zou je in een skillspaspoort kunnen aantonen.’

Daarnaast wordt een rol gezien voor het skillspaspoort voor kleine sectoren en beroepen waarvoor geen beroepsopleidingen bestaan, zoals de voegbranche. Wanneer zij geschikte kandidaten zoeken, zou een skillspaspoort meer waarde hebben dan een (niet bestaand) diploma. Nu moet er nagedacht worden over wat de meest verwante beroepen zijn. Een skillspaspoort met vaardigheden die passen bij het beroep van voeger, zou begrijpelijker en informatiever zijn dan een beroepsdiploma voor een ander beroep dan voeger.

6.3.4. Skillspaspoorten en het onderwijscurriculum

De meningen over de gevolgen van invoering van een skillspaspoort voor het onderwijscurriculum lopen flink uiteen. Waar de ene geïnterviewde het heeft over ‘enorme consequenties’, zegt een volgende dat er ‘geen directe consequenties te verwachten zijn’. Weer een ander geeft aan dat er ‘waarschijnlijk geen consequenties zullen zijn voor bestaande curricula, maar wel voor nieuwe, waarin meer aandacht zal moeten komen voor soft skills’.

Er wordt door veel geïnterviewden wel een link gelegd tussen gebruik van skillspaspoorten en flexibilisering van het onderwijs en het leveren van maatwerk. Volgens een van de geïnterviewden zou gebruik van skillspaspoorten zelfs kunnen leiden tot ‘een herziening van de curricula’ terwijl een ander aangeeft dat ‘de huidige curricula niet weggegooid hoeven te worden, maar vooral dat onderwijscurricula vooral flexibeler ingezet moeten worden’. ‘Als een skillspaspoort inzicht geeft in skills die je al beheerst, zou dat voor onderwijsdeelnemers tot veel effectievere scholingsdeelname kunnen leiden.’ Nu volgen veel studenten vakken om dingen te leren die ze al kennen en kunnen. Met een skillspaspoort zouden studenten veel makkelijker hun eigen curriculum kunnen

samenstellen. Dat betekent dat er veel meer maatwerk nodig is in het onderwijs. Er zouden mogelijkheden geboden moeten worden tot een aangepast leertraject, zij het dat dit geen volledig individuele trajecten zouden moeten worden, maar eerder binnen een groep. (Meer hierover was al te lezen in de paragraaf over onderwijsstructuur).

De geïnterviewden geven verschillende redenen waarom de introductie van een skillspaspoort niet tot grote curriculumwijzigingen hoeft te leiden. Zo wordt gesteld dat 'de curricula al goed zijn afgestemd op wat het werkveld nodig heeft'. Het gaat hooguit om een 'verfijning' – 'door het afstemmen van de curricula op de gezamenlijke taal voor skills' – maar niet met grote gevolgen voor het curriculum. In een tweetal interviews wordt gemeld dat 'de curricula zelf niet per se aangepast hoeven te worden, maar de wijze van toetsing wel. Zodat er bewijslast gekoppeld wordt aan de behaalde doelen. Wat iemand in een opleiding leert, kan dan direct opgenomen worden in een skillspaspoort'. Als zo 'inzichtelijk kan worden gemaakt wat er extra-curriculair aan kennis en vaardigheden is opgedaan, bijvoorbeeld ook tijdens groepsprojecten en stages, dan is dat een enorme verrijking'. Zo zou 'het skillspaspoort veel meer verankerd kunnen worden in de bestaande toets- en beoordelingspraktijk'.

| 175

Zij die wél grote gevolgen voor het onderwijscurriculum verwachten, geven vooral aan dat er een goede analyse nodig is van de bestaande curricula om zo inzichtelijk te maken hoe skills erin opgebouwd worden en zo te zien waar welke aanpassingen nodig zijn. Zo 'hebben sommige opleidingen een mooie matrix met leerdoelen en vakken, maar bestaan deze matrices ook voor te ontwikkelen vaardigheden en leerlijnen?' Op het moment dat er in de curricula meer aandacht komt voor vaardigheden, vraagt dat waarschijnlijk ook om meer of andere vaardigheden van docenten, mogelijk buiten hun eigen werkveld. Daarbij kan gedacht worden aan vaardigheden rondom coaching en mentoring van studenten, aldus een van de respondenten.

In die lijn ligt ook het antwoord van de geïnterviewden die 'enorme consequenties' voorzien. Zij geven aan dat 'generieke competenties groter moeten worden gemaakt in het curriculum'. En dat 'als de opleiding niet mee verandert naar datgeen wat vereist wordt, dan heeft een skillspaspoort geen zin'. Met andere woorden: in het onderwijs en in de onderwijscurricula moet ruimte zijn voor persoonlijke ontwikkeling én waardering/validering van generieke skills buiten de vaste curricula, anders heeft het skillspaspoort weinig toegevoegde waarde.

Studenten kunnen die persoonlijke ontwikkeling in en buiten het vaste curriculum niet altijd zelf sturen. Zij zullen daarom goed begeleid moeten worden in dat zelfsturend leren en hulp moeten krijgen bij het erkend en gewaardeerd krijgen van de skills die zij in en buiten hun curriculum ontwikkelen.

6.3.5. Skillspaspoorten en kansen(on)gelijkheid

Het merendeel van de geïnterviewden geeft aan dat de introductie van een skillspaspoort zou kunnen zorgen voor een verbetering van kansen in het onderwijs en in de arbeidsmarkt. Die betere kansen gelden dan met name voor ongediplomeerden en nieuwkomers op de arbeidsmarkt.

Het is voor de onderwijsexperts nog zeer de vraag of een skillspaspoort ook kan bijdragen aan een betere toegankelijkheid van het onderwijs, bijvoorbeeld door mogelijkheden tot het verstrekken van vrijstellingen. Voor die betere toegankelijkheid zou volgens een aantal geïnterviewden eerst de structuur van het onderwijs veel flexibeler moeten worden. Dat zou dan moeten gebeuren zonder dat dit leidt tot modulaire opleidingen die ‘verworden tot een verzameling van onderdelen waar studenten hun studiepuntjes bij elkaar sprokkelen zonder dat er nog sprake is van een duidelijke en logische opbouw en combinatie van inhoud die een opleiding nu tot een opleiding maakt’. Voor betere toegankelijkheid zou bovendien eerst het onderling vertrouwen van onderwijsinstellingen in elkaars beoordelingen en in het skillspaspoort als zodanig, als entreebewijs tot het onderwijs, ook op orde moeten zijn. Aan dat onderlinge vertrouwen schort het volgens de geïnterviewden nog wel eens. ‘Zolang dit onderlinge vertrouwen in elkaars beoordelingen er niet is, zal een skillspaspoort ook weinig effect hebben op de toegankelijkheid van het onderwijs en zal de kansengelijkheid in dat onderwijs ook niet veel toenemen.’

Enkele geïnterviewden vrezen dat een skillspaspoort het risico met zich meebrengt dat bestaande verschillen tussen mensen met een lage en mensen met een hoge SES groter worden. De reden hierachter is dat mensen met een hogere SES-afkomst meer mogelijkheden hebben, van jongs af aan, om zich in verschillende skills te bekwamen. Als denken in skills en uitbouwen van skills al in de jeugd gestimuleerd wordt, zouden bezigheden zoals muziekles en lidmaatschap van clubs, waarvan bekend is dat deze vaker benut worden door kinderen van hoge SES-ouders, voor deze groep voor méér mogelijkheden kunnen zorgen om skills te verwerven die in een skillspaspoort kunnen worden opgenomen.

6.3.6. Skillspaspoorten en de financiering van het onderwijs

De meningen over de gevolgen van een skillspaspoort voor de financiering van het onderwijs lopen uiteen van 'geen gevolgen' tot 'huidige bekostiging op basis van diploma's zal op de schop moeten'.

Een skillspaspoort zou 'geen gevolgen moeten hebben voor de waarde van diploma's of de bekostiging van het beroepsonderwijs. Wel zouden meer studenten bij hogescholen kunnen gaan aankloppen'. Het skillspaspoort wordt niet gezien als risico, maar eerder 'als aanjager omdat je erachter komt dat je bepaalde skills mist – en misschien ook juist wel omdat dit in een skillspaspoort zo expliciet omschreven wordt'. 'Dit zou kunnen betekenen dat meer studenten zich gaan inschrijven voor post-initieel onderwijs. Dat moet dan wel (financieel) mogelijk zijn.'

De huidige wet- en regelgeving geeft een impuls aan de onderwijssector om volledige opleidingen aan te bieden die toewerken naar een diploma. Immers, opleidingen krijgen betaald per opgeleverd diploma en niet voor het afronden of volgen van losse vakken: 'Nu hebben opleidingen geen financieel belang om kleinere stukjes onderwijs aan te bieden.' En: 'De huidige bekostiging is gekoppeld aan diplomering. Als je dat loslaat en gaat denken in een skillspaspoort, zal dat gevolgen hebben voor de financiering en de wet- en regelgeving.'

Een van de gevolgen van de invoering van een skillspaspoort zou kunnen zijn om scholen te 'betalen voor wat iemand gevolgd heeft'. De bekostiging daarvan zou je 'via de deelnemer moeten laten lopen, via een nieuw soort stufi'. Wanneer het denken in en waarderen van skills gemeengoed wordt, zal dit kunnen leiden tot een toename van studenten die skills komen halen, wat kan leiden tot meer inschrijvingen. Hybride financiering zou daarvoor noodzakelijk zijn. Alleen dan kunnen opleidingen hun reguliere opleidingen en diploma's combineren met flexibele trajecten en 'skillscertificaten'.

Er wordt door meerdere geïnterviewden geopperd om burgers leerrechten te geven vanaf de geboorte, zoals dat in Frankrijk al gebeurt. Dan zou iedereen een onderwijsbudget hebben dat gedurende het leven ingezet kan worden. Op die manier kunnen laatbloeiers in het onderwijs gestimuleerd worden, wat ten goede komt aan leven lang ontwikkelen. Deze leerrechten zouden dan ook ingezet kunnen worden om skills te laten valideren. Een andere mogelijkheid vanuit de overheid is om ontwikkelbudgetten toe te kennen, bijvoorbeeld vanaf

27-jarige leeftijd. Daarmee geef je mensen de eigen regie over hun ontwikkeling in handen.

Weer anderen opperen het gebruik van leerrekeningen en scholingsvouchers. 'Je hebt de leerrekening (in ontwikkeling) [...] die ervoor kan zorgen dat mensen denken: ik heb dat budget beschikbaar dus laat ik dat maar gaan doen.' De introductie van vouchers zou ertoe kunnen leiden dat mensen stellen: 'Ik ga dit deelcertificaat halen en blijf werken en op een bepaald moment ga ik nog wel een certificaat halen.' Daarmee doorbreek je dat startkwalificaties afhankelijk zijn van een heel diploma. Deelcertificaten hebben zeker hun waarde die maakt dat je binnen een bepaald beroep zou kunnen starten. Ongeacht de naamgeving en exacte uitvoering, zouden deze financiële instrumenten onderwijsinstellingen helpen bij het bieden van meer maatwerk en meer flexibiliteit aan de burger/student.

Naast verschillende nieuwe vormen van studiefinanciering wordt geregeld gewezen op de aanwezigheid van O&O (Opleidings- en Ontwikkelings) fondsen en de daaraan gekoppelde budgetten. Werkgevers hebben financiële middelen om hun medewerkers te kunnen ondersteunen om door te ontwikkelen. Daar kan vrees ontstaan voor het investeren in generieke skills van medewerkers omdat die breder inzetbaar zijn dan binnen de eigen sector, wat kansen op uitstroom en doorstroom naar een functie elders vergroot. Wat dat betreft lijkt het niet direct in het eigenbelang van O&O fondsen om te investeren in een skillspaspoort, tenzij het gaat om het aantrekken van nieuw personeel. Het kan dan ook nodig zijn om O&O fondsen meer intersectoraal te organiseren.

Het is nog onduidelijk wat de daadwerkelijke kosten voor de invoering van skillspaspoorten zullen zijn. Het gaat daarbij niet alleen om het verder uitwerken van een eenduidig format, dat bij voorkeur makkelijk bij te houden is en door iedereen op dezelfde manier begrepen wordt. Het gaat ook om de kosten voor hosting van zo'n paspoort, ervan uitgaande dat dit een digitaal document zal zijn. Het gaat om de kosten voor het verzamelen en verwerken van bewijsstukken: 'Het geven en verkrijgen van die informatie, die nodig is in een skillspaspoort, kost geld, energie en tijd.' En tenslotte om de eventuele kosten voor bijvoorbeeld het aanleren van het werken met en het bijhouden van een skillspaspoort: 'De zelfregulerende functie doen we door middel van coaching en mentoring en dat kost heel veel tijd (en dus geld).'

6.4. Conclusie

In dit rapport doen we verslag van onderzoek door middel van semigestructureerde interviews met in totaal 16 onderwijsexperts en een online dialoog met 26 deelnemers. De interviews vonden plaats begin 2021 en hadden tot doel om inzicht te krijgen in 1) de verwachte gevolgen van de introductie van een skillspaspoort volgens onderwijsexperts en 2) de randvoorwaarden voor succesvolle introductie van skillspaspoorten.

De onderwijsexperts die aan het onderzoek deelnamen zijn vrijwel unaniem in hun oordeel dat skillspaspoorten een wenselijke aanvulling zijn op diploma's. Dit vooral omdat er behoefte is aan 1) een meer actueel en volledig beeld te hebben van iemands skillset, 2) erkenning en waardering van informeel, non-formeel en werkplek-leren en 3) meer maatwerk in leren en ontwikkelen. Een van de geïnterviewde onderwijsexperts ziet die wenselijkheid niet en vraagt zich eerst af welk probleem het skillspaspoort eigenlijk zou moeten oplossen.

De onderwijsexperts achten de introductie van skillspaspoorten op korte termijn niet alleen wenselijk maar ook kansrijk. Daarbij speelt vooral de overweging dat die introductie aansluit bij nationale en internationale ontwikkelingen rondom Leven Lang Ontwikkelen en de Nationale en Europese skills-agenda's, de ontwikkelingen in de IT op AI en de trends van flexibilisering in het onderwijs.

Aan die wenselijkheid en kansrijkheid koppelen de onderwijsexperts wel een aantal belangrijke kanttekeningen. Allereerst zal duidelijk moeten worden neergezet welk probleem het skillspaspoort nu écht oplost. Daarbij kan worden aangesloten bij de drie wenselijkheden (actueel en volledig, erkennen van informeel, non-formeel en werkplek-leren en maatwerk in Leven Lang Ontwikkelen). Duidelijk moet daarbij ook zijn wat het skillspaspoort toevoegt aan diploma's én aan het bestaande EVC-instrumentarium. Er zal een antwoord moeten komen op de vraag wát een skillspaspoort aantoonst. Bekwaamheid? Of ook bevoegdheid?

Daarnaast zijn er enkele aandachtspunten waarover duidelijkheid moet komen om implementatie van een skillspaspoort te kunnen realiseren:

- Moet het transversaal zijn? Is skills-erkenning over domeinen heen realistisch?
- De mate van draagvlak, waarbij ervaringen met EVC een rol spelen
- Privacy en eigenaarschap
- Neemt kansenongelijkheid erdoor af of wellicht ook toe?

Op basis van de interviews en de online dialoog met de onderwijsexperts komen we tot een aantal concrete aanbevelingen voor wat er nu als eerste zou moeten gebeuren om tot succesvolle introductie van het skillspaspoort te komen. Als aan deze randvoorwaarden kan worden voldaan, zou volgens deze experts de introductie van skillspaspoorten succesvol kunnen zijn.

- Zorg voor één skillstaal en één standaard skillspaspoort.
- Zorg voor één kundige club die verantwoordelijk is voor het verstrekken van skillspaspoorten en het beheren van skillsdata. Denk daarbij aan een combinatie van bijvoorbeeld SER, PO, VO en MBO Raad, VH, VSNU, Onderwijsinspectie, DUO en leg daar de regie.
 - Leg die regie op skillspaspoorten niet bij één ministerie, niet bij werkgevers en niet bij het onderwijs, maar maak de regie een gedeelde verantwoordelijkheid.
 - Zorg daarbij voor inbedding in onderwijs en wet- en regelgeving en zorg er in de regie voor dat een skillspaspoort intersectoraal en internationaal is en niet lokaal, sectoraal of regionaal.
 - Borg de privacy en zorg dat de burger eigenaar is van diens eigen skillspaspoort en de data die daarbij horen.
 - Overweeg de inrichting van een dynamisch skillsregister, gekoppeld aan bestaande diplomaregisters (DUO) en aan de individuele leerrekening.
 - Onderzoek de mogelijkheden van 'hybride financiering' van het bekostigd onderwijs zodat zowel reguliere opleidingen en diploma's als meer flexibele trajecten en 'skillscertificaten' bekostigd kunnen worden.
- Zorg voor draagvlak bij en samenspel met het onderwijs en docenten. Docenten moeten het goede voorbeeld kunnen geven bij inzicht bieden in sterke en zwakke kanten en eigen vaardigheden. Neem docenten (en studenten) dus mee in ontwikkelen en werken met een skillspaspoort.
- Zorg voor (meer) onderling vertrouwen tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijs en werkveld als het gaat om erkenning en validering van skills in het skillspaspoort.

- Zorg voor goed opgeleide skills-assessoren die zowel in het onderwijs als in de praktijk en op de werkplek skills kunnen valideren. Validatie is een vak.
- Zorg voor validatie van skills met contextrijke bewijsvoering, zodat in een skillspaspoort bewijsvoering staat waarmee skills op niveau van beheersing kunnen worden aangetoond.
- Zorg voor geschikte methoden voor valideren, zoals programmatisch toetsen en zorg voor 'minimale beoordeling' met 'gepaste toetsing'.
- Zorg voor draagvlak, steun en betrokkenheid van O&O fondsen en branches, maar organiseer die steun intersectoraal of over sectoren heen.
- Zorg dat studenten autonoom leren handelen en denken in 'ontwikkeling' en dat ze met hun docent en collega-studenten ook op die ontwikkeling kunnen reflecteren. Neem daartoe bij wijze van experiment skillspaspoorten eventueel ook op in curricula en geef studenten naast een diploma (of praktijkverklaring) óók een skillspaspoort (of alléén een skillspaspoort). Bed een skillspaspoort dus vroeg in, in het onderwijs en in de curricula.
- Focus op een cultuur, adoptie en implementatie van het principe van een skillspaspoort en de begeleiding en tijd die daarvoor nodig is, niet op een instrument of een tool zelf.

Hoofdstuk 7

Slotbeschouwing: voorwaarden, succesfactoren en uitdagingen



In deze slotbeschouwing gaan we in op de belangrijkste conclusies uit het literatuuronderzoek, het onderzoek naar praktijkvoorbeelden en de verschillende onderzoeken onder werknemers, werkgevers en onderwijsexperts. We benadrukken enkele aspecten die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van een skillspaspoort. We komen op basis van de resultaten van het onderzoek ook tot aanbevelingen, voor het (door)ontwikkelen van een skillspaspoort. In een conclusie lichten wij het eindresultaat toe. Ten slotte reflecteren we op de opzet en uitvoering van het onderzoek zelf.

7.1. Het skillspaspoort: een definitie en ideaalbeeld

Voordat we ingaan op de voorwaarden, succesfactoren en uitdagingen vanuit het perspectief van werkgevers, werknemers en onderwijsexperts, geven we eerst een theoretische, en daarna een empirische, meer ideaaltypische, definitie van wat een skillspaspoort precies is, of zou moeten zijn.

| 183

Het skillspaspoort is gedefinieerd als een (digitaal) instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van skills. Het heeft enerzijds als doelstelling het initiëren of versterken van (persoonlijke) ontwikkeling en anderzijds het verschaffen van toegang tot en matching met onderwijs en arbeid, zowel op de interne als externe arbeidsmarkt.³² Deze definitie laat zien dat het skillspaspoort verschillende doelstellingen kent.

Analyse van de literatuur en van nationale en internationale praktijken, en onderzoek onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts, laten zien dat er eveneens heel verschillende beelden zijn onder de stakeholders over wat een skillspaspoort is. Dit zorgt ook voor verschillende focusgebieden in de meer empirische definities die gangbaar zijn. Als we die verschillende beelden en focusgebieden samenbrengen, komen we tot de volgende 'ideaaltypische' definitie voor het skillspaspoort: een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis

³² Dit is in lijn met de definitie van competentiepaspoorten zoals genoemd in European Union (2018). Skills audits: tools to identify talent, en in Mes, M. & Smit, W. (2013). *Eindrapportage gezamenlijk e-portfolio*. Cinop. Den Bosch.

en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaanperceptie). Waarin zowel opleiding (diploma's, certificaten en andere vormen van formeel leren) als levens- en werkervaring (informeel en non-formeel leren) is weergegeven en vertaald in skills, en een actueel en volledig inzicht wordt gegeven in het huidige potentieel dat werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen kunnen gebruiken voor in- (werving en selectie), door- (ontwikkeling) en uitstroomprocessen (arbeidsmarktoriëntatie) in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen.

Uit deze ideaaltypische definitie kunnen we opmaken dat er bij werknemers, werkgevers en onderwijsexperts erg hoge verwachtingen zijn voor het skillspaspoort. De meest belangrijke daarvan hebben betrekking op uniformiteit (uniform weergegeven en gedefinieerd: een taal), validiteit (op een eenduidige manier vastgesteld, zodat een eenduidige betekenis mogelijk is) en betrouwbaarheid (onafhankelijk vastgesteld). Dit zijn de primaire voorwaarden voor een skillspaspoort. Over de mate waarin een skillspaspoort aan deze verwachtingen moet voldoen, zijn de meningen onder de respondenten verdeeld.

7.2. Uitdagingen

De onderzochte (inter)nationale initiatieven tonen aan dat het skillspaspoort een antwoord kan zijn op geconstateerde tekortkomingen van het diploma als allocatie-instrument op de arbeidsmarkt. Diploma's verliezen gedeeltelijk hun waarde na enkele jaren werkervaring en geven vaak toegang tot een beperkt aantal beroepen of functies. Daarnaast missen werkgevers potentieel geschikte kandidaten doordat diploma-eisen leiden tot uitsluiting.

Uit het onderzoek blijkt dat er uiteenlopende verwachtingen bestaan over het skillspaspoort. De meeste verwachtingen hebben betrekking op de allocatie- en matchingsrol ervan. Het merendeel van de werknemers en werkgevers heeft de verwachting dat het skillspaspoort meer en andersoortige informatie bevat dan bestaande instrumenten zoals cv, motivatiebrief en/of socialemediaplatforms zoals LinkedIn, en hierop dus een aanvulling is. Een skillspaspoort zou zo tot een beter beeld moeten leiden van competenties, loopbaanmotieven en loopbaanwensen. Het lijkt te voorzien in het matchen van mens en baan op basis van onderliggende kwaliteiten van mensen (reskilling) en heeft de potentie om te voorkomen dat een grote groep van werkzoekenden ontstaat die geen kant op kan terwijl er een overvloed is aan vacatures.

Er bestaan diverse voorbeelden van skillspaspoorten die op dit probleem inspelen. Tegelijkertijd stellen we vast dat deze skillspaspoorten als concreet instrument nog in de kinderschoenen staan, zeker in Nederland. De voorbeelden laten een aantal belangrijke randvoorwaardelijke uitdagingen zien die aandacht vragen in de ontwikkeling van een skillspaspoort. Dit zijn:

1) Validatie en certificering van skills zijn vooralsnog uitzonderlijk.

In skillspaspoorten is de validatie en certificering van skills vooralsnog uitzonderlijk. Dit verdient volgens werknemers en zeker volgens werkgevers meer aandacht in de doorontwikkeling van een skillspaspoort. Validatie is voor werkgevers cruciaal en voorwaardelijk. Zonder validatie van skills zien zij niet direct een meerwaarde in een skillspaspoort ten opzichte van bestaande instrumenten.

In skillspaspoorten wordt nu vooral van zelfassessments gebruik gemaakt. Door het beantwoorden van vragen beoordelen paspoorthouders zichzelf, kennen zij zichzelf bepaalde competenties toe. Soms gebruiken ontwikkelaars AI-technologie om eigenschappen aan een paspoorthouder toe te kennen op basis van reeds vervulde functies. Maar zolang de uitkomsten uit deze assessmentvormen niet gevalideerd zijn, bieden ze werkgevers weinig houvast. Uit ervaringen met het EVC weten we dat zonder validatie of certificering het 'civiele' effect (het kunnen tonen van een algemeen aanvaard, officieel bewijs van kennis en/of werkervaring) van de inspanningen van werkzoekenden en werknemers laag is. Aan de skills (competenties) die gebruikers zelf in kaart brengen, hechten werkgevers en onderwijsinstellingen niet veel waarde.

Voor werkgevers maakt het ook nog uit wie de competenties valideert en certificeert. Voor hen is het evident dat validatie en certificering de nodige standaardisatie en uniformiteit vraagt. Daarom zijn skillspaspoorten die al in gebruik zijn, meestal zo ontworpen dat ze aansluiten op bestaande skillstaxonomieën, zoals O*Net of ESCO. Het realiseren van uniformiteit is problematisch, zo blijkt uit het onderzoek. Verschillende commerciële partijen hebben veel geïnvesteerd in eigen skillsdatabases en hebben daarom geen (direct) belang bij het uniformeren van competenties. Op de vraag waar de verantwoordelijkheid voor uniformering ligt, is geen eenduidig antwoord te geven. De meeste werkgevers en werknemers zien hier een belangrijke rol weggelegd voor de overheid.

2) Standaarden en normen voor de validatie en matching verschillen.

Het gebruik van standaarden, normen en de manier waarop werkgevers werknemers matchen aan functies, is niet uniform. Daarnaast verschilt ook de validatie van de diverse doelstellingen van een skillspaspoort. Het onderzoek laat verder zien dat matchingsfuncties verschillen tussen beroepssectoren. Deze diversiteit aan verwachtingen en doeleinden kan een brede erkenning, validatie en matching in de weg zitten. Ook verschillen de bedrijfsspecifieke normen en kaders. Werkgevers zien graag dat een skillspaspoort past bij bestaande werkprocessen en bovenal een meerwaarde heeft naast bestaande instrumenten. Zij streven uniformiteit na met behoud van pluriformiteit. De validatiediscussie is zeker geen *one-size-fits-all* discussie maar zeker ook geen *personalized-fit* discussie. Het discours beweegt zich langs een paradox. Naarmate werkgevers meer uniformiteit nastreven, zullen zij meer eigensoortige vormen van validatie wensen.

Zoals het onderzoek naar het EVC laat zien, is het voor werkgevers belangrijk dat het skillspaspoort aansluit bij de actuele (beroeps)standaarden, die passen bij de werkcontext en herkenbaar zijn voor werkgevers en werknemers. Maar gegeven de intersectorale machtingsdoelstellingen voor het skillspaspoort is het een uitdaging om een goede balans te vinden tussen het aansluiten bij de bestaande werkcontext en het creëren van een nieuwe, overkoepelende context. We weten immers dat een skillsmismatch ook ontstaat doordat werkgevers voor hen herkenbare skills vragen die niet aansluiten op de aanwezige skills op de arbeidsmarkt. Zolang er geen duidelijk omschreven, gevalideerde skills zijn (in een database etc.), is het voor werkgevers lastig om functies te omschrijven in termen van die skills of ze aan te passen aan het beschikbare skillsaanbod. Ook het (beroeps)onderwijs staat voor een belangrijke uitdaging in het aansluiten bij het denken in (gestandaardiseerde) skills. De flexibilisering van bijvoorbeeld het middelbaar en hoger (beroeps)onderwijs biedt hiertoe mogelijkheden, onder meer door de trend van het verlenen van microcredentials ('mini-diploma's') en open badges.

Ook de 'look and feel' van het skillspaspoort is belangrijk, zodat het aantrekkelijk is voor de verschillende doelgroepen. We merken op dat er per gebruikersgroep met verschillen zoals de mate van (digitale) geletterdheid, verschillende wensen bestaan over die 'look and feel'. Kortom, de uniformiteits/pluriformiteitsparadox heeft niet alleen betrekking op de inhoud, maar ook op de vorm en het uiterlijk, en het gebruik van het skillspaspoort.

3) Prikkel voor het continu bijhouden van het skillspaspoort.

Het continu updaten van een skillspaspoort vormt een belangrijk aandachtspunt in de doorontwikkeling ervan. Werkgevers hebben twijfels over de mate waarin werknemers een skillspaspoort willen bijhouden. Het onderzoek laat ook zien dat het zeer aannemelijk is dat werknemers pas bij het zoeken naar een baan het skillspaspoort zullen updaten. We zien parallellen met het cv. Ook andere onderzoeken (Ballafkih et al., 2021; Ulden, et al., 2020) laten zien dat het bijhouden van het skillspaspoort vraagt om prikkels of aanmoedigingen. Op basis van onze bevindingen komen wij tot de conclusie dat het skillspaspoort als activeringsinstrument onvoldoende is om deelnemers na te laten denken over hun duurzame inzetbaarheid. Zonder directe prikkels of aanmoediging is de kans aanwezig dat het skillspaspoort een incidentele spiegel blijft, die werknemers alleen gebruiken als ze op zoek zijn naar ander werk.

Het updaten van het skillspaspoort is een kernuitdaging in de praktijk. Er zijn initiatieven die experimenteren met AI-toepassingen voor het updaten, zelfs wanneer een paspoorthouder het skillspaspoort niet actief bijhoudt. Het 'machinaal' bijhouden lost echter maar een deel van de uitdaging op. We weten immers dat een belangrijk deel van de competenties die werknemers opdoen gedurende hun loopbaan niet of nauwelijks in certificaten of systemen belandt. Ook zijn zelf-assessments niet altijd geschikt om deze competenties inzichtelijk te maken.

| 187

4) Het organiseren van (loopbaan)begeleiding en inbedden in HR.

Begeleiding bij het invullen en bijhouden van het skillspaspoort is een belangrijke voorwaarde. Het gaat om hulp bij het invullen en het interpreteren van de uitkomsten, en begeleiding in het gebruik van het paspoort. Ons en ander onderzoek (van Ulden, et al., 2020) laat zien dat begeleiding voor veel groepen niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk is.

Werknemers en werkgevers focussen met het skillspaspoort vooral op selectie. In eerste instantie zien weinigen van hen het als een instrument dat kan helpen bij de loopbaan en/of het Leven Lang Ontwikkelen. Werknemers die mogelijkheden zien in het skillspaspoort als instrument daarvoor zien zichzelf wel geconfronteerd met enkele obstakels, die te maken hebben met privacy, verkeerde verwachtingen en overschatting van zichzelf en de tijd die het gaat kosten om het skillspaspoort bij te houden. Paradoxaal genoeg constateren we bij werkgevers geen gebrek aan steun voor (loopbaan)begeleiding. We merken

wel dat het belangrijk is voor zowel werknemers als werkgevers dat de begeleiding een onafhankelijk en deskundig karakter heeft.

Het inbedden in HR/organisatiebeleid en het in lijn brengen met loopbaanbegeleiding is een belangrijk aandachtspunt voor de doorontwikkeling van het skillspaspoort. Een aantal initiatieven laat zien dat werkgevers inpassing in de organisatie waarderen. Door ervaringen met het EVC weten we dat inbedding van een skillspaspoort in organisaties niet mag leiden tot een overdaad aan informatie, geen extra tijd mag kosten voor werkgevers en werknemers en geen ingewikkelde institutionele verankering moet vergen.

5) De overdraagbaarheid (portabiliteit) van data.

Er zijn tal van initiatieven in ontwikkeling die niet alle eenzelfde belang, uitgangspunt en/of doelstelling hebben. Dit heeft in de verkennende fase van het skillspaspoort voordelen, maar kan op de lange termijn zorgen voor verschillende soorten paspoorten waarvan de data niet overdraagbaar zijn. Dit gebrek aan overdraagbaarheid is een punt van zorg onder werkgevers en werknemers. Bij gebrek aan regie op de ontwikkeling van de initiatieven is het aannemelijk dat deze zich in verschillende richtingen ontwikkelen, met als gevolg een verminderde portabiliteit of het geheel ontbreken ervan. Bij de meeste initiatieven bieden werkgevers hun werknemers een skillspaspoort aan. De platforms waarop de skillspaspoorten en data staan, behoren doorgaans tot bepaalde aanbieders (ontwikkelaars). Een gevolg hiervan is dat een paspoorthouder die van werkgever of branche verandert zijn skillspaspoort verliest. Dit heeft te maken met kostenaspecten (wie betaalt, bepaalt), met niet-communiserende initiatieven van andere werkgevers en met andere skillsstandaarden.

Wil een arbeidsmarktbreed en 'meereizend' skillspaspoort uit de verf komen, dan is het noodzakelijk dat op zijn minst de data in het paspoort overdraagbaar zijn. Het is in het belang van werkgevers, werknemers, branches en sectoren om het 'vrij kunnen reizen over de arbeidsmarkt' mogelijk te maken. Het is een noodzakelijke voorwaarde voor het intersectoraal denken en handelen.

6) Eigenaarschap, privacy en veiligheidsaspecten.

Eigenaarschap en privacy zijn voor werkgevers en werknemers belangrijke voorwaarden die om een antwoord vragen in de doorontwikkeling van het skillspaspoort. Het onderzoek laat zien dat werknemers geen privé-informatie willen delen als zij daar niet direct een meerwaarde van inzien. Zowel werkgevers als

werknemers gaan uit van een vorm van eigenaarschap. Bij de werkgevers gaat het om eigenaarschap van het skillspaspoort, het instrument, en bij werknemers om eigenaarschap van de data erin. Zowel werkgevers als werknemers willen regie op het skillspaspoort hebben. Werknemers vinden het belangrijk dat het paspoort alleen van henzelf is en dat zij zelf kunnen bepalen met wie zij het (of onderdelen ervan) wel of niet delen of bespreken. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat ze door toegang te krijgen tot het skillspaspoort samen met hun werknemers de beoogde meerwaarde ervan kunnen realiseren. Deze tegenstelling vraagt om een discussie rond eigenaarschap en privacy. Helderheid verschaffen in deze aspecten is nodig om de acceptatiegraad onder werknemers te vergroten.

Bij de bestaande initiatieven is het niet altijd duidelijk of gebruikersdata optimaal beschermd zijn. Uit de privacystatements van de onderzochte voorbeelden is vaak onduidelijk of en hoe aanbieders van skillspaspoorten (en platforms) omgaan met gebruikersdata en wie de eigenaar daarvan is. De portabiliteit van data tussen verschillende skillspaspoorten hangt hiermee samen. Data zijn doorgaans niet eenvoudig mee te nemen, het proces is vaak erg omslachtig en daarmee ook onveilig. Het creëren van een gesloten 'ecosysteem', waarbij het eigendom van de data bij het individu ligt, lijkt de oplossing. Dit ecosysteem vereist een zeggenschapsvorm die werknemers in staat stelt hun data in het skillspaspoort te delen met anderen als zij daar meerwaarde in zien. Werkgevers vrezen echter dat zo'n gesloten 'ecosysteem' ertoe kan leiden dat werknemers hun data niet of volledig met hen willen delen.

We zien in het adresseren van eigenaarschap veelbelovende concepten ontstaan, zoals de 'skills wallet'. In deze persoonlijke datakluisen, gebaseerd op blockchain technologie voor 'Self-Sovereign Identity' en 'verifiable credentials', kunnen gebruikers informatie over hun skills, werkervaring en behaalde kwalificaties veilig opslaan. Gebruikers zijn eigenaar van de informatie en kunnen zelf bepalen wat zij delen.

7.3. Behoefte en haalbaarheid skillspaspoort onder werkgevers

Uit het vragenlijstonderzoek onder 159 werkgevers blijkt dat 59% van hen een skillspaspoort een goed idee vindt. Ook zou de meerderheid er zelf gebruik van maken. Dit geldt vooral voor de middelgrote bedrijven. Uit de antwoorden van de werkgevers kunnen we opmaken dat zij hoge verwachtingen hebben van het skillspaspoort, vooral op het gebied van uniformiteit (uniform weergegeven en eenduidig gedefinieerde skills), validiteit (op een eenduidige manier vastgesteld zodat daar een eenduidige betekenis mogelijk is) en betrouwbaarheid (door een onafhankelijk instituut vastgesteld). Dit zouden de primaire voorwaardelijke ontwikkelingsaspecten zijn voor een skillspaspoort. Over de mate waarin een skillspaspoort moet voldoen aan deze voorwaarden verschillen de werkgevers van mening. Wel verwachten zij dat het skillspaspoort betere en betrouwbaardere informatie biedt dan de huidige socialemediaplatforms.

190 |

Het skillspaspoort kan bijdragen aan het verkrijgen van inzicht in de skills van nieuw personeel (instroom), het zittende personeel (doorstroom) en boventallig personeel (uitstroom). Werkgevers lijken het vooral lastig te vinden om inzicht te krijgen in de skills bij de instroom van personeel. De behoefte aan het skillspaspoort lijkt daarmee verband te houden. Zo'n zestig procent van de werkgevers geeft namelijk aan dat een skillspaspoort waarde voor hen zou hebben als zij er sneller het juiste personeel mee kunnen vinden. Sommige werkgevers maken al gebruik van methoden of instrumenten om inzicht te verkrijgen in de skills van hun werknemers. De vraag is of deze werkgevers een toegevoegde waarde zien in het skillspaspoort in vergelijking met werkgevers die niet of nauwelijks over andere methoden of instrumenten beschikken. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er geen duidelijk verband is tussen de behoefte aan een skillspaspoort en het reeds beschikken over andere methoden/instrumenten.

Werkgevers met voldoende gekwalificeerd personeel in huis hebben minder behoefte aan een skillspaspoort. De visie die zij hebben op (structurele) arbeidsmarktproblemen en de mate waarin zij die arbeidsmarktproblemen ervaren, zijn bepalend voor het enthousiasme over het skillspaspoort, zo laat het onderzoek zien. Omdat werkgevers verschillende problemen ervaren, zien zij niet allemaal direct de bruikbaarheid van het skillspaspoort in het tackelen van de problemen die zij ervaren. Wel merken we op dat de meeste werkgevers

enthousiast zijn over de mogelijkheden van een skillspaspoort als tool in de organisatie: een tool die de uitdagingen niet oplost, maar wel verzacht.

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers niet altijd even concreet voor ogen hebben welke skills hun organisatie nodig heeft. Wel denken zij dat het skillspaspoort hier een bijdrage kan leveren door skills inzichtelijk te maken. Met het inzicht hopen zij ook hun werknemers aan te zetten tot proactief ontwikkelgedrag. Zij hebben twijfels over de mate waarin het skillspaspoort werknemers zal aanzetten tot interne en externe mobiliteit. Over externe mobiliteit geven werkgevers een dubbelsignaal af dat het best te kwalificeren is als selectieve proactieve mobiliteit. Zij zien niet graag hun goede, maar wel hun minder goede werknemers vertrekken door inzichten uit het skillspaspoort.

Werkgevers lijken minder vaak behoefte te hebben aan een skillspaspoort voor het begeleiden van werknemers naar een baan buiten de organisatie (externe mobiliteit). Het onderzoek laat zien dat zij geen begeleiding bieden aan vertrekkend personeel. Begeleiden bij (ongewenst) vertrek zien de meesten als een verloren investering. Nader onderzoek is nodig om inzichtelijk te krijgen onder welke voorwaarden een skillspaspoort voor werkgevers aantrekkelijk is waar het gaat om externe mobiliteit.

| 191

Het skillspaspoort veronderstelt een bepaalde maakbaarheid en rationaliteit in de in-, door- en uitstroom van personeel. De onderzoeksresultaten laten zien dat een match in bijvoorbeeld het sollicitatiegesprek voornamelijk gelegen is in de verwachtingen die werkgevers hebben en de beelden die zij creëren op basis van een skillspaspoort. Een in-, door- en uitstroomgesprek vinden zij belangrijk omdat een digitaal en gestandaardiseerd beeld van de persoonlijkheid in een skillspaspoort voor een onnatuurlijk beeld kan zorgen. Het paspoort willen zij gebruiken om werknemers sneller te leren kennen, de informatie erin dient dan als leidraad voor een gesprek. Gesprekken zijn volgens werkgevers ook nodig omdat werknemers zich door informatie uit het skillspaspoort kunnen over-, of onderschatten én de indruk kunnen krijgen dat aan het skillspaspoort bepaalde rechten zijn verbonden, zoals het recht op een functie of promotie.

Door sollicitatiegesprekken kan een deel van de rationaliteit van het skillspaspoort verloren gaan. Welke beslissingsstrategieën werkgevers hanteren op basis van de informatie uit het skillspaspoort is niet onderzocht. Onderzoek hiernaar is vooral belangrijk omdat de meeste werkgevers vinden dat het skills-

paspoort meerwaarde kan hebben in werving en selectie. We weten immers dat meer en andersoortige informatie niet direct zorgt voor betere keuzes, omdat de manier waarop we de informatie afstemmen een gevolg is van een set van overtuigingen die we hebben (zie o.a. Kahneman & Tversky, 2000). Het kan zijn dat het skillspaspoort werkgevers aanzet tot een focus op andere aspecten, zoals persoonlijkheidskenmerken, die mogelijk een averechts effect kunnen hebben. Ook laten de onderzoeksresultaten zien dat de informatie die werkgevers willen gebruiken uit het skillspaspoort verschilt, zij vinden niet alle informatie even nuttig. De verschillen in informatiebehoeften maken het aannemelijk dat de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers misschien deels afneemt, maar voor een groot deel zal blijven bestaan. Ook de tegenstrijdige belangen tussen werkgevers en werknemers, en het verschil in focus en doelen aangaande het skillspaspoort werken de informatieasymmetrie in de hand.

Over de financiering van het skillspaspoort zijn de meningen van werkgevers verdeeld. Zij hanteren wel graag de 'wie (mee) betaalt, bepaalt (mee)' regel. Vooral kleine ondernemers willen graag dat de overheid het skillspaspoort financiert. Zij zouden de financiële lasten van een skillspaspoort niet kunnen dragen als dat meer is dan enkele euro's per jaar per werknemer. Financiering door de overheid zou het skillspaspoort toegankelijker maken voor kleine ondernemers, zzp'ers en mensen die (tijdelijk) geen betaald werk hebben. (Grotere) werkgevers voelen zich alleen verantwoordelijk voor hun vaste werknemers en maken zich niet zozeer zorgen om de directe kosten. Zij maken zich meer zorgen over de indirecte kosten die het skillspaspoort met zich meebrengt, zoals omzetten van bestaande beroepen in een skillspaspoort, ondersteuning en tijd om het skillspaspoort in te vullen en bij te houden en alle andere indirecte kosten. We merken dat helderheid over de directe en indirecte kosten op de korte en lange termijn voor werkgevers voorwaardelijk is.

Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt dat het skillspaspoort zou moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Het moet een overzicht bevatten van opleidingen en diploma's/certificaten, werkervaring, al dan niet gevat in skills.
- Het moet beknopt zijn (maximaal 3-4 pagina's) en eenvoudig vormgegeven, zodat werknemers met verschillende opleidingsniveaus ermee kunnen werken.
- Ruimte om er naar eigen keuze elementen en skills aan toe te voegen. Dit suggereert een mate van flexibiliteit op inhoud en vormgeving.

- De skills die erin staan moeten uniform zijn, gekoppeld aan een uniform interpretatiekader, zodat iedereen hetzelfde verstaat onder de skills die erin zijn opgenomen.
- De werknemers zijn eigenaar en beheerders van het skillspaspoort en bepalen zelf wie er toegang tot krijgt. Werkgevers willen een rol in het faciliteren van het skillspaspoort, maar vragen wel inzicht in de paspoorten van hun medewerkers.
- Alle actoren leveren gedeelde financiële bijdragen: werkgevers, werknemers en overheid.

Enkele uitdagingen laten zien dat een skillspaspoort wel het nodige inzicht kan verschaffen, maar ook dat achter de uitdagingen fundamentele kwesties liggen die bijvoorbeeld te maken hebben met de organisatiecultuur en -structuur en de bestaande skillsets daarin.

7.4. Behoefte en haalbaarheid skillspaspoort onder werknemers

| 193

De behoefte aan en haalbaarheid van het skillspaspoort is onderzocht bij een representatieve groep werknemers en zzp'ers. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat zij een skillspaspoort minder vaak een goed idee vinden dan werkgevers: iets meer dan de helft van de werknemers en iets minder dan de helft van de zzp'ers. Hoogopgeleide werknemers zijn er minder vaak positief over dan lageropgeleide. En oudere werknemers (55+) zouden minder vaak dan gemiddeld gebruikmaken van een skillspaspoort, ondanks dat ze het geen slecht idee vinden.

We zien ook verschillen tussen sectoren. Relatief veel werknemers in de bouwsector vinden het skillspaspoort een goed idee. In de sector Zorg en het Onderwijs geven verhoudingsgewijs weinig werknemers aan gebruik te zullen maken van het skillspaspoort. Het gebruik van een skillspaspoort lijkt samen te hangen met relatief strikte kwalificatie- en opleidingseisen die in bepaalde sectoren gelden. Waar formele kwalificaties (zoals diploma's) vereist worden, zijn documenten waarin ook meer informele kwalificaties opgenomen worden (zoals een skillspaspoort) minder van belang.

De werknemers zijn wel enthousiast over het profileringsaspect. Door het skillspaspoort verwachten zij een beter en completer beeld te krijgen van hun competenties, loopbaanmotieven en loopbaanwensen. Het inzichtelijk krijgen van het eigen potentieel (wat zou ik kunnen?) en de competenties (wat kan ik?) waar zij zich niet bewust van zijn, vinden zij een meerwaarde. Kwalificatieveroudering en inzichtelijk maken van skills die zij niet vaak gebruiken of door veranderingen van functie niet meer nodig zijn, liggen ten grondslag aan de meerwaarde. Ook het beschikken over minder skills dan nodig is voor het werk (ontwikkelbehoefte) lijkt samen te hangen met de behoefte aan een skillspaspoort, dit vooral bij zzp'ers. Omgekeerd lijkt een goede aansluiting tussen skills en werk ervoor te zorgen dat er minder behoefte aan is.

Sommige werknemers en zzp'ers maken al gebruik van andere instrumenten/methoden om inzicht te verkrijgen in hun skills. De vraag is of zij minder behoefte hebben aan een skillspaspoort dan degenen die geen andere instrumenten gebruiken. Met de onderzoeksresultaten kunnen we deze vraag niet bevestigen. Er blijkt geen duidelijk verband te zijn tussen de behoefte aan een skillspaspoort en het reeds gebruiken van andere methoden/instrumenten.

Hoewel de werknemers enthousiast zijn en voordelen zien, hebben zij wel bedenkingen over de realiseerbaarheid van een skillspaspoort en over de gevolgen die er mogelijk uit kunnen voortvloeien. Het merendeel ziet een allocatie- en matchingsfunctie voor het skillspaspoort. Ze verwachten dat het paspoort hulp biedt bij het vinden van functies die buiten hun scoop blijven. Ze zien hierdoor het skillspaspoort als aanvulling op het cv en de motivatiebrief, en verwachten daarom dat er meer en andersoortige informatie in komt dan in een cv. Ze gaan ervan uit dat het skillspaspoort overzichtelijk en gestandaardiseerd is en een zekere mate van gedetailleerdheid kent, zonder dat er een informatie-overload en/of inefficiëntie ontstaat door het invullen en bijhouden ervan. De beelden die werknemers hebben, geven de indruk van een subjectief en selectief presentatieportfolio waarover zij zoveel mogelijk controle hebben. Dit botst enigszins met de wensen van werkgevers.

Door de twijfels die werknemers hebben over het effect van de allocatie- en matchingsfunctie van een skillspaspoort, leggen de meeste werknemers de kosten voor beheer en onderhoud voornamelijk neer bij de overheid, temeer daar zij wat eerlijkheid, rechtvaardigheid en betrouwbaarheid betreft meer vertrouwen in de overheid hebben dan in particuliere partijen. Een kostenver-

deelsleutel tussen stakeholders is een optie, maar alleen als werknemers daar direct nut van ervaren, zoals het sneller vinden van een nieuwe baan. Bij het ontbreken van een duidelijk nut beleggen de werknemers de kosten bij de actor (werknemer of de overheid) die het verplicht stelt.

Uit de onderzoeksresultaten kunnen we concluderen dat werknemers het skillspaspoort niet met alle werkgevers willen delen. Het beschikbaar stellen lijkt een samenhang te hebben met loyaliteit, werkomstandigheden en primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het skillspaspoort altijd beschikbaar stellen betekent dat werknemers informatie overleggen die werkgevers negatief kunnen interpreteren, met het mogelijke gevolg dat zij minder snel geneigd zullen zijn te investeren in de ontwikkeling van werknemers van wie de gegevens altijd in te zien zijn. Daarom willen de meeste werknemers het skillspaspoort alleen beschikbaar stellen als zij actief op zoek zijn naar werk.

De meeste zorgen van werknemers gaan over privacy, controle over informatie en beeldvorming. De zorgen over de privacy vloeien vooral voort uit het delen van een overvloed aan informatie met toekomstige werkgevers. Daarnaast zijn er grote zorgen over het verliezen van controle over de informatie en de mogelijkheid dat werkgevers informatie verkeerd interpreteren. Daarom willen werknemers vooral factoren met een lage bandbreedte in het skillspaspoort opnemen, zoals diploma's en certificaten. We kunnen concluderen dat controle over het skillspaspoort en de informatie daarin de belangrijkste voorwaarde is voor werknemers.

Het onderzoek laat zien dat werknemers soms tegenstrijdige beelden schetsen, omdat zij zich niet heel goed de werking van het skillspaspoort in de praktijk kunnen voorstellen. De afwegingen van werknemers zijn afhankelijk van verschillende condities, zoals het ontwerp, het beleid van werkgevers en de instituties rondom het skillspaspoort. Acceptatie van het skillspaspoort door werkgevers is voor veel werknemers randvoorwaardelijk.

Met het oog op de ontwikkeling van het skillspaspoort willen wij nog wijzen op digitale vaardigheden en taalvaardigheid. Ruim twintig procent van de Nederlanders tussen de 16 en 65 jaar heeft onvoldoende digitale vaardigheden (Non et al., 2021) en tien procent van de Nederlandse beroepsbevolking is laaggeletterd. Dit kan ervoor zorgen dat een deel van de beroepsbevolking voor wie het skillspaspoort juist een meerwaarde kan hebben, geen skillspaspoort neemt.

Uit het onderzoek onder de werknemers blijkt dat het skillspaspoort zou moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Respect, veiligheid en privacy. Dit zijn de meest belangrijke voorwaarden. Bij het ontbreken van duidelijke regels en een onafhankelijk waarborg, neemt maar een gering aantal werknemers een skillspaspoort.
- Het beheer ervan ligt bij de werknemers. Zij willen zelf eigenaar zijn over de inhoud, de toegang en het beheer.
- Het moet een overzicht van opleidingen, diploma's/certificaten en werkervaring bevatten die tevens vertaald zijn naar skills.
- Het zou flexibel/op maat in te delen moeten zijn, zodat paspoorthouders daar zelf skills kunnen inzetten en uithalen.
- Eén skillstaal met een eenduidige betekenis die alle werkgevers erkennen, zodat alle werkgevers dezelfde betekenis ontleen aan de skills in het skillspaspoort.
- De kosten ervan zijn minimaal. Een kostenverdeelsleutel is volgens werknemers een optie als het skillspaspoort een toegevoegde waarde heeft (het sneller leidt tot een baan). De kostenverdeelsleutel is afhankelijk van wie het meest profiteert en/of wie het verplicht stelt.

7.5. Behoefte en haalbaarheid skillspaspoort in het onderwijs

Uit de interviews met onderwijsexperts komt naar voren dat zij vrijwel unaniem van oordeel zijn dat het skillspaspoort een wenselijke aanvulling is op diploma's. Een skillspaspoort is volgens hen vooral wenselijk omdat er behoefte is aan 1) een meer actueel en vollediger beeld van iemands skillset, 2) erkenning en waardering van formeel, non-formeel en informeel werkplekleren en 3) meer maatwerk in leren en ontwikkelen. De onderwijsexperts achten de introductie van een skillspaspoort op korte termijn niet alleen wenselijk maar ook kansrijk. Het is kansrijk als het skillspaspoort goed aansluit bij nationale en internationale ontwikkelingen rondom Leven Lang Ontwikkelen en nationale en Europese skillsagenda's. Het is daarbij gunstig dat het ontwikkelingen op gebied van IT, AI, flexibilisering en maatwerk van het onderwijs kan versterken.

Bij de kansrijkheid van het skillspaspoort plaatsen de onderwijsexperts wel een aantal kanttekeningen, die zij zelf zien als 'randvoorwaarden voor succes'. Zij willen een heldere uiteenzetting van de (onderwijs)problemen die het skillspaspoort oplost en willen een duidelijk beeld hebben over de toegevoegde waarde van het skillspaspoort ten opzichte van diploma's én al bestaande trajecten en instrumenten zoals het EVC. Belangrijk, zo stellen zij, is een antwoord op de vraag of het skillspaspoort alleen bekwaamheid aantoont, of dat het ook een rol speelt bij het aantonen van bevoegdheden. Een skillspaspoort zou vooral kansrijk zijn als het meer 'transversaal' is dan een diploma, en skills en erkenning of bewijs bevat over (beroeps)domeinen of sectoren heen. Zij vragen zich wel af in hoeverre dat realistisch is.

De onderwijsexperts wijzen daarnaast op het belang van een breed draagvlak onder de volledige onderwijskolom en de brede beroepspraktijk. Als dat brede draagvlak ontbreekt, heeft (ook) een skillspaspoort geen kans van slagen. Dat draagvlak hangt, volgens deze experts, sterk samen met de randvoorwaardelijke versterking van het vertrouwen tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijs en beroepspraktijk.

| 197

De onderwijsexperts zetten een kanttekening bij de borging van privacy, veilige en verantwoorde omgang met persoonlijke data en het eigenaarschap van een skillspaspoort en de data. Daarin moeten vooraf heldere keuzes gemaakt worden. Als de privacy gewaarborgd is, de data veilig opgeslagen zijn en het eigenaarschap bij het individu ligt, is volgens de meeste experts het skillspaspoort kansrijk.

Ten slotte wijzen de onderwijsexperts uit het onderzoek op eventuele ongewenste neveneffecten bij de inzet van het skillspaspoort. Zo zou het de kansenongelijkheid mogelijk vergroten, in plaats van verkleinen. Kinderen van ouders met een hoge sociaaleconomische status zouden ruimere mogelijkheden hebben om in hun skills te investeren en dus ook meer kansen hebben om hun skillspaspoort te verrijken, waardoor ze meer kans maken op de arbeidsmarkt.

Behalve naar wenselijkheid, kansrijkheid en kanttekeningen is de onderwijsexperts gevraagd aan te geven welke gevolgen zij in het gebruik van het skillspaspoort zien voor de financiering en structuur van het onderwijs, de waarde van diploma's en het onderwijscurriculum.

Dat het skillspaspoort gevolgen heeft voor de onderwijsstructuur, daar zijn de onderwijsexperts het over eens. Over de omvang van die gevolgen en wat die precies zijn, lopen de meningen uiteen. De verwachte gevolgen zitten vooral in de noodzaak tot verdere flexibilisering van het onderwijs en de ruimere mogelijkheden voor maatwerk, waarbij het skillspaspoort de basis zou gaan vormen voor flexibele en gepersonaliseerde leertrajecten. In het verlengde hiervan noemen enkele experts de noodzaak tot meer flexibele certificering als mogelijk gevolg van het skillspaspoort. Aan onderwijs in modules zouden immers ook modulaire erkenningen gekoppeld moeten worden, die verankerd zijn in nieuwe toets- en beoordelingsvormen. Flexibilisering met maatwerk en flexibele certificering als gevolg van de inzet van een skillspaspoort zullen ertoe kunnen leiden dat studenten vaker horizontale en verticale overstappen maken in het onderwijs. Een ander gevolg is dat er mogelijk meer behoefte komt aan nieuwe onderwijsdiensten die gericht zijn op de validering van skills.

Over de waarde van diploma's zijn de experts eensgezind. Diploma's blijven voorlopig het harde (entree)bewijs op de arbeidsmarkt. Een skillspaspoort zal daar weinig aan veranderen. Wel zou, volgens de meeste onderwijsexperts, op de langere termijn de waarde van diploma's wat kunnen afnemen door de introductie van het skillspaspoort. Dat zien enkele experts al gebeuren in een hoogdynamische sector als de IT, maar ook in kleine sectoren waarvoor geen beroeps- of branchediploma's bestaan. De experts zien het skillspaspoort als een verrijking, omdat het meer nuance kan bieden dan een diploma. Daarom heeft het volgens hen vooral een meerwaarde voor ongediplomeerden.

De introductie van een skillspaspoort zou volgens de meeste onderwijsexperts gevolgen kunnen hebben voor het onderwijscurriculum. Sommigen van hen verwachten daar grote gevolgen, anderen vrijwel geen. Volgens de meeste experts vraagt het skillspaspoort om flexibele curricula met maatwerk, zodat onderwijsdeelnemers effectiever en efficiënter benodigde skills kunnen verwerven.

In het verlengde daarvan verwachten de geraadpleegde onderwijsexperts dat de wijze van toetsing verandert. Introductie van het skillspaspoort zou kunnen leiden tot een versnelling van het programmatisch toetsen. De meeste onderwijsexperts zien de flexibilisering van het onderwijs vooral als een roep om verfijning van bestaande curricula en niet als een roep om innovatie: bestaande curricula zouden een prima basis kunnen vormen. Volgens enkele experts is dat zelfs een absolute must, omdat bestaande curricula nu logische en op

elkaar volgende lesonderdelen bevatten. 'Losplukken' zou de logische volgorde verstoren. De onderwijsexperts waarschuwen in het verlengde hiervan voor mogelijke nadelige gevolgen van de introductie van het skillspaspoort als dit inderdaad zou leiden tot meer individueel maatwerk. De meerwaarde van een curriculum en van collectief leren zou daarmee verloren gaan.

Over de gevolgen van skillspaspoorten voor de financiering van het onderwijs, ten slotte, bestaan verschillende opvattingen. De consequenties zijn volgens de experts lastig te voorspellen, omdat de huidige interne en externe financierings-systemen erg complex zijn. Sommige experts stellen dat het skillspaspoort om een volledige herziening van de onderwijsfinanciering vraagt. Zij zien graag een bekostigingsstructuur gericht op deeldiploma's en/of certificaten. Een aantal experts wijst in het verlengde daarvan op mogelijkheden voor hybride financiering, bekostigd uit de huidige middelen (opleiding en diplomering) en de individuele leerrekening, die iedere burger dan zou moeten krijgen. Anderen voorzien daarentegen weinig tot geen gevolgen. Onduidelijkheid over de financiering blijft volgens de experts bestaan zolang niet helder is wat een skillspaspoort precies gaat zijn en welke rol het onderwijs daarin krijgt. Wel wijzen meerdere experts op het gevaar van consumentisme in het onderwijs door de invoering van het skillspaspoort: studenten die alleen skills komen ophalen.

Op basis van de interviews met de onderwijsexperts komen we tot een aantal concrete kernrandvoorwaarden waaraan volgens hen als eerste zou moeten worden voldaan om tot een succesvolle introductie van het skillspaspoort te komen³³:

- Zorg voor één skillstaal en één standaard skillspaspoort.
- Zorg voor één kundig samenwerkingsverband dat verantwoordelijk is voor het draagvlak, de ontwikkeling en invoering.
- Zorg voor draagvlak bij en samenspel met het onderwijs en docenten.
- Zorg voor (meer) onderling vertrouwen tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijs en werkveld.
- Zorg voor goed opgeleide skills-assessoren.
- Zorg voor validatie van skills met contextrijke bewijsvoering.
- Focus op cultuur, adoptie en implementatie van het principe van een skillspaspoort.
- Experimenteer met diverse toepassingen van het skillspaspoort.

³³ Hoofdstuk 6 bevat een volledige uitwerking van deze en andere randvoorwaarden.

7.6. Concluderend

Concluderend kunnen we stellen dat het invoeren van het hier beschreven ideaaltypische skillspaspoort vooralsnog een erg ambitieuze stip op de horizon is. De vele uitdagingen en evenzovele randvoorwaarden vragen nog om discussie en experimenten. Werknemers, werkgevers en onderwijsexperts zien de mogelijkheden van een skillspaspoort, maar ervaren nog geen urgentie. Om te komen tot een skillspaspoort voor onderwijs en arbeidsmarkt waarmee studenten, werknemers en werkzoekenden vrij over de arbeidsmarkt kunnen reizen, zijn nog verschillende stappen nodig. Een eerste stap is het (door) ontwikkelen en testen van verschillende prototypen van skillspaspoorten in verschillende contexten.

Werkgevers en werknemers willen het skillspaspoort vooral gebruiken voor de instroomfase. Het gebruik ervan voor (door)ontwikkeling of Leven Lang Ontwikkelen lijkt vooral in het onderwijs op interesse te kunnen rekenen. De mate waarin werknemers en studenten op zoek zijn naar een eerste of nieuwe baan lijkt een belangrijke rol te kunnen spelen bij de acceptatie van het skillspaspoort. (Potentiële) werknemers willen hun huidige en toekomstige werkgever(s) laten zien wat ze allemaal kunnen. Ook voor werknemers die een mismatch ervaren tussen de skills die zij hebben en de skills die zij daadwerkelijk inzetten in hun huidige functie, is die zichtbaarheidsfunctie van het skillspaspoort belangrijk.

In het gebruiken van het skillspaspoort voor doorontwikkeling van werknemers zien de meeste werkgevers meer nadelen dan voordelen. Onderwijsexperts zijn hierover optimistischer. Maar ook zij plaatsen verschillende kanttekeningen. Bijvoorbeeld bij het draagvlak onder docenten en studenten, bij de beschikbaarheid van goed opgeleide assessoren, bij het vertrouwen tussen onderwijsinstellingen onderling en tussen onderwijs en beroepspraktijk in elkaars assessments en bij de overdraagbaarheid van de inhoud van het skillspaspoort over sectoren en beroepsdomeinen heen.

We concluderen dat een civiele meerwaarde ten opzichte van bestaande diploma's een belangrijk en tegelijkertijd heet hangijzer is in de introductie van het skillspaspoort. Onderwijsexperts zijn daarin vooralsnog helder: het skillspaspoort is een verfijning, uitbreiding en aanvulling op diploma's, niet een vervanging ervan. Diploma's blijven het belangrijkste entreebewijs op de arbeidsmarkt.

Dat is vooral zo omdat diploma's naast bekwaamheid ook bevoegdheid geven aan de eigenaar ervan; het civiel effect.

Hoewel de verschillende belangen en daardoor soms ook wat tegenstrijdige doelen die werkgevers, werknemers en het onderwijsveld met het skillspaspoort hebben, een uitdaging vormen, signaleren we ook belangrijke gemeenschappelijke belangen en doelen. Zo willen alle drie de partijen een zo objectief mogelijke vaststelling of validering van skills. Zij doen daartoe verschillende suggesties, bijvoorbeeld voor de regie op die vaststelling en validering. Een voorkeur daarin wordt mede ingegeven door onderling vertrouwen, of het gebrek daaraan. Maar ook een rol speelt de door werknemers, werkgevers en onderwijsexperts gedeelde behoefte aan dataveiligheid en borging van privacy. Voor alle partijen zijn veiligheid, eigendom en borging van de privacy belangrijke randvoorwaarden voor succes. Tegelijk kunnen we concluderen dat werknemers iets van hun privacy willen opgeven als het nut dat daar tegenover staat voor hen hoog genoeg is.

De soms paradoxale of tegenstrijdige wensen en verschillende inschattingen impliceren dat het skillspaspoort als een concept niet alleen meer bekendheid nodig heeft. Het vraagt ook om meer rijpingstijd en experimenten bij diverse doelgroepen om de gevolgen en effecten ervan voor werknemers, werkgevers en onderwijs op korte, middellange en lange termijn goed te kunnen inschatten.

Om te komen tot een bruikbaar sectoroverstijgend skillspaspoort is volgens alle betrokkenen uit het onderzoek een algemene en uniforme skillstaal nodig. Tegelijkertijd maken juist die gewenste standaardisatie en uniformiteit een belangrijke paradox zichtbaar. Waar voor de meeste beroepen, functies en sectoren juist sprake is van een sterk groeiende heterogeniteit en variëteit aan gevraagde skills, streven werkgevers en onderwijs veelal naar zoveel mogelijk uniformiteit in de beschrijvingen van die beroepen en functies, in de vorm van bijvoorbeeld functiehuizen, kwalificatiedossiers en uitstroomprofielen. In hoeverre het skillspaspoort vanuit één uniforme skillstaal zich kan verhouden tot de variatie en dynamiek op de arbeidsmarkt en de flexibiliteit en maatwerk in het onderwijs, zijn interessante vragen waar we helaas nog geen antwoorden op hebben gevonden. Op basis van de bevindingen weten we wel dat het een complexe opgave is.

We stellen in dit onderzoek vast dat de onduidelijkheid over het eigenaarschap, het beheer en de financiering van het skillspaspoort bij alle actoren zorgt voor veel twijfel over de ontwikkeling en realiseerbaarheid ervan. In het bijhouden, beheren en financieren van skillspaspoorten zien zowel onderwijs als werkgevers en werknemers een rol voor zichzelf én een rol voor de overheid. We kunnen daarom wel concluderen dat een gedeeld eigenaarschap van het skillspaspoort theoretisch de meest voor de hand liggende optie is. Een dergelijke constructie roep wel de vraag op hoe haalbaar dat in de praktijk is.

Uit het vergelijkend onderzoek kunnen we concluderen dat de meeste initiatieven bedacht en georganiseerd zijn vanuit de wijze waarop grote en middelgrote werkgevers werven en selecteren. We weten dat ruim een kwart van de werkgevers een klein personeelsbestand heeft en andere in-, door- en uitstroommechanismen kent. Daarnaast kent de arbeidsmarkt ook een grote groep zzp'ers die zich op een andere manier profileert en beweegt op de arbeidsmarkt. Dit soort vraagstukken vraagt om een antwoord. Experimenten met verschillende soorten skillspaspoorten, bijvoorbeeld bij zzp'ers, uitzendkrachten of platformwerkers, kunnen substantieel bijdragen aan het beantwoorden van deze vraagstukken.

Een skillspaspoort als instrument lijkt gevoelig voor hypes. De gedachte achter het gebruik ervan is dat echter niet. Werkgevers, werknemers en onderwijsexperts zijn het erover eens dat het inzichtelijk maken van skillsets een vehikel is voor erkenning en waardering van informeel en non-formeel leren. Dit verhoogt de wenselijkheid van een skillspaspoort. Want wie kan er wat tegen hebben op een instrument dat voor studenten, werkenden, werkzoekenden en werkgevers betere matches op de arbeidsmarkt bewerkstelligt? Alle betrokken in ons onderzoek die ervaring hebben met het skillspaspoort vinden het doorgaans een goed en kansrijk idee.

Mensen die in het skillspaspoort geloven of belangen hebben bij een implementatie ervan zorgen voor een drijvende ontwikkelkracht. Deze kracht is tegelijk een zwakte omdat het kan zorgen voor verkokering. Voor een gezonde ontwikkeling is het noodzakelijk dat het skillspaspoort ontwikkeld wordt in een brede context, waarin ruimte is voor kritische geluiden.

Ook de snelheid waarmee verschillende spelers het skillspaspoort of varianten daarop ontwikkelen, vraagt om enige voorzichtigheid en om regie en visie. Het

snel ontwikkelen en uitzetten kan leiden tot misstappen die ten koste gaan van het vertrouwen bij zowel werkgevers, werknemers als onderwijsinstellingen. Het overijverig ontwikkelen van het skillspaspoort zonder aandacht voor de geschetste randvoorwaarden of het onbeantwoord laten van de zorgen van betrokkenen, kan de ontwikkeling remmen. Het introduceren van een skillspaspoort vraagt daarom om zorgvuldigheid, gedegen voorbereiding, goed flankerend beleid, systematische monitoring en stevig praktijkgericht onderzoek naar de gewenste en minder gewenste effecten van dit potentievolle nieuwe arbeidsmarktinstrument. Bovenal vraagt het skillspaspoort om een integrale visie op de arbeidsmarkt en het onderwijs van de toekomst. Zo'n visie is onder meer nodig om te bepalen of we met de ontwikkeling van het skillspaspoort de juiste weg zijn ingeslagen.

7.7. Enkele tekortkomingen van het onderzoek

Het onderzoeken van de behoefte aan een skillspaspoort en de rol die dit document zou kunnen spelen in de arbeidsmarkt en het onderwijs, is geen eenvoudige opgave. Met dit onderzoek hebben wij een eerste stap gezet om meer inzicht te krijgen in het concept. We zijn ons bewust van enkele tekortkomingen in het onderzoek.

| 203

Onderzoek doen naar een nieuw concept brengt met zich mee dat respondenten er nog onbekend mee zijn. Dit heeft implicaties voor de bevindingen en dat geldt ook voor dit onderzoek. Respondenten hebben niet kunnen steunen op ervaring met het skillspaspoort. Ze hebben op basis van vergelijking met andere instrumenten er zelf een beeld van gecreëerd. Hierdoor is het zeer aannemelijk dat het wensdenken een rol heeft gespeeld. Wij hebben met definities en toelichtingen richting proberen te geven aan deze beelden. Dit heeft zowel positieve als negatieve effecten op de bevindingen.

Wij hebben verschillende methoden van onderzoek overwogen. In de ontwerp-fase hebben wij bijvoorbeeld ook aan een experimentele aanpak gedacht, of het werken met vignetten. Uit eerder onderzoek naar het skillspaspoort weten we dat aan deze methoden generalisatiebeperkingen en validatie-issues kleven, die voortkomen uit randeffecten, zoals ontwerp en visuele aspecten. Gegeven het doel van het onderzoek heeft de manier waarop wij het hebben aangepakt,

naar onze bescheiden mening, de meeste waardevolle informatie opgeleverd voor de verkenning.

We weten dat de arbeidsmarkt bestaat uit verschillende doelgroepen die allemaal op verschillende manieren 'reizen' over de arbeidsmarkt (denk aan zzp'ers, praktisch opgeleiden, werklozen, minderheden, studenten etc.). Hoewel respondenten uit deze groepen deel uitmaakten van het onderzoek, weten we dat meer onderzoek nodig is onder de verschillende doelgroepen om goed zicht te krijgen op verschillen tussen deze groepen. De bevindingen onder werknemers geven daar voldoende aanleiding toe.

Mogelijk heeft ook de coronacrisis een effect gehad op de manier waarop werkgevers en werknemers kijken naar het skillspaspoort. De resultaten laten zien dat beide groepen de situatie op de arbeidsmarkt verdisconteren in hun beelden over het skillspaspoort. Het is goed mogelijk dat werkgevers in een krappe arbeidsmarkt het skillspaspoort eerder als een oplossing zien dan in een ruime arbeidsmarkt. Voor werknemers geldt uiteraard juist het omgekeerde.

Hoofdstuk 8

Essays over het skillspaspoort



8.1. Inleiding

Het skillspaspoort is een interessant concept waarover, zoals we zagen, onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts verschillende ideeën berstaan. De vragen die zij hebben zijn, net als de verschillende hypothesen en ideeën van onderzoekers erover, niet eenduidig te beantwoorden. De antwoorden komen wellicht pas als het skillspaspoort daadwerkelijk ingevoerd is. Sommige vragen kunnen we beantwoorden op basis van ander onderzoek dat raakt aan onderwerpen die in dit onderzoek zijn besproken. Doorgaans leiden inzichten uit ander onderzoek tot het identificeren van sterke en minder sterke kanten van een idee en kunnen deze soms behulpzaam zijn bij het verder ontwikkelen van dat idee. De voorgaande hoofdstukken laten zien dat het ontwikkelen van het skillspaspoort een complexe en delicate aangelegenheid is. Toch zijn 'voorspellingen' mogelijk als we op basis van de reeds bestaande kennis reflecteren op een versimpeldewerkelijkheid van het skillspaspoort.

Om een breder beeld te krijgen is aan vijf wetenschappers gevraagd in een essay te reflecteren op het idee van een skillspaspoort. Zij zijn afkomstig uit verschillende disciplines: de arbeidsmarkt, het onderwijs, loopbaanontwikkeling, arbeidsrecht en techniekfilosofie, en hadden geen rol in het empirisch onderzoek. Aan hen is gevraagd vanuit de eigen discipline en expertise een perspectief te kiezen.

8.2. Een skillspaspoort vergroot de kansenongelijkheid

Paul de Beer

Samenvatting

Een skillspaspoort draagt bij aan de transparantie van de arbeidsmarkt, maar kan juist daarom ook minder gewenste effecten hebben. In de eerste plaats kan het de machtsongelijkheid tussen werkgevers en werknemers vergroten, doordat een skillspaspoort wel de transparantie van het aanbod van arbeid (werkzoekenden) vergroot, maar niet de transparantie van de vraag (de vacaturemarkt). In de tweede plaats kan een skillspaspoort de kansenongelijkheid vergroten als de skills in het paspoort positief samenhangen met de formele onderwijskwalificaties van mensen en bovendien erfelijk zijn. Hoewel we hierover nog weinig weten, biedt het schaarse beschikbare onderzoek steun voor deze veronderstelling. Hierdoor kan een skillspaspoort de bestendiging van ongelijkheid in een meritocratie versterken.

208 |

8.2.1. Volledige transparantie: utopie of dystopie?

In *The Circle* uit 2013 beschrijft Dave Eggers hoe het gelijknamige fictieve mega-concern – een soort Google, Twitter en Facebook ineens – naar absolute transparantie streeft. Het bedrijf wil zoveel mogelijk gegevens verzamelen over zoveel mogelijk mensen en de wereld volhangen met camera's, zodat alles wat overal gebeurt in *real time* door iedereen kan worden gevolgd. Dat zal het einde betekenen van criminaliteit – want een misdadiger kan niet meer ongezien een misdrijf plegen – maar ook van corruptie. Het betekent het einde van achterkamertjespolitiek en van alle praktijken die het daglicht niet kunnen velen, simpelweg omdat alles in het daglicht wordt gesteld. Het knappe van het boek is dat je al lezend geneigd bent mee te gaan in het streven van *The Circle* – wie kan er tegen transparantie zijn? – tot je je realiseert dat je niet in een utopie maar in een dystopie bent beland. Volledige transparantie betekent ook het einde van privacy en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. 'Geheimen zijn leugens' is een van de slogans van het bedrijf.

Ik moest aan dit boek denken toen ik het rapport over het skillspaspoort las. Weliswaar op veel beperktere schaal, maar het skillspaspoort heeft in de kern dezelfde ambitie als *The Circle*, namelijk volledige transparantie van de

arbeidsmarkt. In theorie draagt dit bij aan een perfecte match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: overal de beste vrouw/man op de beste plek. Voor economen zou daarmee een droom werkelijkheid worden. Immers, in hun ideaalmodel van de markt – en dus ook van de arbeidsmarkt – is er sprake van volledige informatie, waarvoor volledige transparantie een belangrijke voorwaarde is. Onder die en enkele andere randvoorwaarden, zal een markt maximale efficiëntie, dat wil zeggen de hoogst mogelijke welvaart gegeven de beschikbare productiemiddelen, opleveren (Pareto-optimaliteit, in economen-terminen). Op de arbeidsmarkt is dat in principe niet anders dan op een goederen- of dienstenmarkt. Als werkgevers (de vraagzijde van de arbeidsmarkt) perfect inzicht hebben in alle relevante 'skills' van de beschikbare arbeidskrachten (het arbeidsaanbod), en die arbeidskrachten perfect inzicht hebben in de beschikbare banen, kan iedere werkgever de best beschikbare arbeidskracht voor zijn vacature vinden en weet iedere werkzoekende welke baan het beste bij haar/hem past.

Een eerste belangrijke kanttekening bij het skillspaspoort is dat de transparantie van de vraagzijde (de vacaturemarkt) buiten beeld blijft. Het skillspaspoort draagt alleen bij aan transparantie van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Dit betekent dat het in de eerste plaats een hulpmiddel is voor werkgevers om vacatures te vervullen en veel minder voor werkzoekenden om een baan te vinden. Het is dan ook niet zo vreemd dat uit het onderzoek blijkt dat werkgevers enthousiaster zijn over het skillspaspoort dan werknemers. Het paspoort biedt werkgevers immers een extra hulpmiddel bij het selecteren van geschikt personeel, waardoor voor hen het risico op een 'mismatch' kleiner wordt. Werkzoekenden hebben echter verre van een perfect inzicht in de beschikbare banen. Dat biedt werkgevers een duidelijk voordeel, want een kandidaat voor een functie weet vaak niet of er elders een aantrekkelijkere vacature is. Parallel aan de invoering van een skillspaspoort zou dan ook de transparantie van het banenaanbod (de vacaturemarkt) vergroot moeten worden.

Als aan de voorwaarde van wederzijdse transparantie niet wordt voldaan, is er een serieus risico dat introductie van een skillspaspoort de macht van werkgevers ten opzichte van werknemers zal vergroten. In Eggers' boek krijgt *The Circle* ook steeds meer macht, doordat het over zoveel persoonlijke data beschikt. Uiteindelijk neemt het bedrijf zelfs een reeks overheidsstaken over, omdat het beter in staat is de rechtmatigheid van aanvragen voor uitkeringen en andere tegemoetkomingen te beoordelen dan de overheid zelf. Evenzo leven er

momenteel veel zorgen over de groeiende macht van grote internetbedrijven als Google en Facebook vanwege de enorme hoeveelheid persoonlijke gegevens waarover zij beschikken. Het probleem van privacy en eigenaarschap dat de ondervraagde werknemers aan de orde stellen, dient dan ook zeer serieus te worden genomen. Als alle gegevens in het skillspaspoort voor alle (potentiële) werkgevers beschikbaar komen, kan dit de macht van de werkgevers aanzienlijk vergroten. Als je, ondanks een goed diploma, op sommige skills slecht scoort, zullen je kansen op een baan sterk slinken. Maar als je zelf als werkzoekende of werkende mag bepalen welke onderdelen van het skillspaspoort de werkgever te zien krijgt, blijft er van de transparantie van de arbeidsmarkt weinig over. Werkgevers verkeren dan immers nog steeds in onzekerheid of een kandidaat bij bepaalde cruciale skills wellicht 'verborgen gebreken' heeft. Het is de vraag of het skillspaspoort voor hen dan nog veel toegevoegde waarde zal hebben.

8.2.2. Versterkt het skillspaspoort de meritocratie?

Een tweede belangrijke kanttekening bij het skillspaspoort betreft de vraag of het zal bijdragen aan meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Net als het al langer bestaande EVC lijkt een skillspaspoort een geschikt instrument om de dominante rol van formele diploma's en certificaten te verminderen ten gunste van (andere) 'skills' die (nog) niet worden gemeten of geregistreerd. Op het eerste gezicht lijkt dit bij te dragen aan meer gelijke kansen. Immers, mensen met een diploma op een relatief laag niveau (zoals een vmbo- of een mbo1-diploma) hebben nu een zwakke arbeidsmarktpositie. Ze hebben in de officiële terminologie geen 'startkwalificatie' en worden gerekend tot de zogenaamde 'voortijdig schoolverlaters'. Deze etiketten – die overigens door overheidsinstanties zijn geïntroduceerd – dragen niet bij aan de waardering van deze groep door werkgevers. Het is echter heel wel denkbaar dat iemand met een vmbo-diploma over belangrijke 'skills' beschikt, al dan niet via langjarige werkervaring verworven, die niet in het diploma tot uitdrukking komen. Gaat zo iemand op zoek gaat naar (ander) werk, dan loopt zij of hij een groot risico op afwijzing door werkgevers op grond van een (te) laag diploma, terwijl de andere skills buiten beeld blijven. Als deze persoon een skillspaspoort zou kunnen tonen, zou dat de kansen op een (betere) baan vergroten. Dit aansprekende voorbeeld suggereert dat een skillspaspoort vooral de kansen van mensen met een 'lage' formele kwalificatie zou vergroten. Op deze wijze zou het de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt kunnen verminderen.

Of een skillspaspoort daadwerkelijk de (kansen)ongelijkheid zal verminderen, is echter twijfelachtig. Dit zal alleen het geval zijn als er in de beroepsbevolking een negatieve samenhang bestaat tussen het formele diploma en de skills in het skillspaspoort. Anders gezegd, personen met een laag diploma zouden gemiddeld meer aanvullende skills moeten hebben dan personen met een hoog diploma. Tot ver in de vorige eeuw was dit waarschijnlijk het geval. De onderwijssocioloog Van Heek introduceerde hiervoor in de jaren zestig de term 'verborgen talent'. Onder de laagopgeleiden zou veel verborgen talent zijn van arbeiderskinderen die nooit de kans hadden gekregen om naar het hoger onderwijs te gaan. Omgekeerd zouden zich onder de hoogopgeleiden ook minder getalenteerde kinderen van ouders uit de hogere standen bevinden, die alleen vanwege hun afkomst waren gaan studeren. Sindsdien is het hoger onderwijs echter veel toegankelijker geworden voor getalenteerde kinderen uit 'lagere' klassen. Dit heeft geleid tot een 'meritocratisering' van de samenleving, wat inhoudt dat de onderwijsprestaties en vervolgens de arbeidsmarktpositie steeds meer afhangen van individuele talenten en inspanningen in plaats van sociale afkomst. Dit meritocratiseringsproces heeft echter ook een keerzijde, zoals Michael Young, die de term in zijn boek *The rise of meritocracy* uit 1958 muntte, heeft laten zien. Als talent of IQ in belangrijke mate erfelijk is – hetzij genetisch, hetzij via de opvoeding – zullen kinderen van hoogopgeleide ouders ook zelf veelal een hoog IQ hebben en dus een hoog diploma behalen en een goede arbeidsmarktpositie verwerven. Sociale status wordt daarmee weer net zo erfelijk als – of misschien zelfs erfelijker dan – in de 'oude' klassensamenleving, waarin de meeste boeren- of arbeiderskinderen voorbestemd waren om zelf boer of arbeider te worden (zie hierover uitgebreid De Beer en Van Pinxteren, 2016).

De cruciale vraag is nu of een skillspaspoort dit meritocratiseringsproces en de erfelijkheid van ongelijkheid die hieruit voortvloeit, versterkt of verzwakt. Op zichzelf sluit een skillspaspoort perfect aan bij het meritocratische denken. Immers, in een meritocratie krijgt iedereen een maatschappelijke (en dus ook arbeidsmarkt-)positie die overeenkomt met de eigen 'verdiensten' ('merites'). Een formeel diploma geeft slechts een imperfecte indicatie van die (potentiële) 'verdiensten'. Als werkgevers primair op diploma selecteren, bestaat het risico dat zij niet de beste kandidaat voor een functie selecteren. Een skillspaspoort zou de meritocratie kunnen verbeteren, doordat werkgevers met meer relevante 'skills' van kandidaten rekening houden.

8.2.3. Hoe erfelijk zijn soft skills?

Vervolgens is wel de vraag of een skillspaspoort de erfelijke overdracht van (meritocratische) ongelijkheid zou versterken? Het antwoord hierop hangt af van de vraag of de ‘aanvullende’ skills in het skillspaspoort meer of minder erfelijk zijn dan de talenten die nodig zijn om een hoog formeel diploma te behalen. Laten we een aantal theoretische mogelijkheden langslopen. Hierbij veronderstel ik dat het skillspaspoort over twee soorten skills informatie verschaft, naast de kwalificaties die in een formeel diploma tot uitdrukking komen. Enerzijds bevat het paspoort skills die samenhangen met de persoonlijke ontwikkeling en die ruwweg overeenkomen met wat in ESCO³⁴ als attitudes en waarden worden aangeduid en in O*NET³⁵ als *basic skills*, *social skills* en *complex problem solving skills*. Soms worden deze ook *21st century skills* genoemd. Het gaat onder meer om persoonskenmerken als doorzettingsvermogen, creativiteit, nauwgezetheid en sociale vaardigheden. Ik zal deze kortweg als ‘soft skills’ aanduiden. Anderzijds zijn er de beroepsvaardigheden die mensen ontwikkelen door een bepaald beroep uit te oefenen. Dit zijn doorgaans meer technische vaardigheden die vaak – maar niet altijd – specifiek zijn voor een bepaald beroep, functie en/of bedrijf. Deze noem ik hierna kortweg beroeps-skills.

212 |

Ik richt mij eerst op de soft skills en daarna op de beroeps-skills. Laten we om te beginnen veronderstellen dat de soft skills in het geheel niet erfelijk zijn. Of iemand goede sociale vaardigheden heeft, creatief is, goed kan samenwerken, doorzettingsvermogen heeft, hangt niet af van zijn ouders of opvoeding, maar is willekeurig en toevallig over mensen verdeeld. In dat geval zullen de soft skills in het skillspaspoort niet samenhangen met de formele kwalificaties – die wel erfelijk zijn – en zal het skillspaspoort een matigend effect hebben op de ongelijkheid in diploma's. Immers, een deel van de personen met een laag diploma zal hoog scoren op de soft skills en een deel van de personen met een hoog diploma zal hierop juist laag scoren. Hierdoor zal een deel van de laagopgeleiden toch goede perspectieven op de arbeidsmarkt hebben. Hier staat echter tegenover dat laagopgeleiden met weinig soft skills juist nog minder kans op de arbeidsmarkt zullen hebben. De totale ongelijkheid in arbeidsmarktkansen zal dan ook niet kleiner worden, maar die kansen zullen wel minder sterk afhangen van het formele opleidingsniveau.

³⁴ <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>

³⁵ <https://www.onetonline.org/skills/>

De tweede theoretische mogelijkheid is dat de soft skills even erfelijk zijn als de formele kwalificaties. In dit geval zijn er twee verdere mogelijkheden, namelijk dat de soft skills positief dan wel negatief samenhangen met de formele kwalificaties. Als hoger opgeleide ouders over het algemeen ook over meer soft skills beschikken dan laagopgeleiden en als soft skills in gelijke mate erfelijk zijn als formele kwalificaties, zal het skillspaspoort simpelweg de bestaande ongelijkheid in formele diploma's reproduceren. Mensen met een hoge opleiding scoren ook hoog op soft skills en mensen met een lage opleiding scoren laag op soft skills. De rangorde in soft skills is dan gelijk aan de rangorde in diploma's en de bestaande ongelijkheid in arbeidsmarktkansen blijft in beginsel gelijk. Doordat werkgevers dankzij het skillspaspoort een betere match tussen vraag en aanbod kunnen realiseren en het dus minder vaak voorkomt dat een laagopgeleide 'per ongeluk' op een te hoge functie terechtkomt of een hoogopgeleide op een te lage functie (doordat de werkgever de soft skills van de kandidaten verkeerd inschat), zal de ongelijkheid in kansen waarschijnlijk nog iets groter worden. (In statistische termen uitgedrukt, neemt de 'ruis' dankzij het skillspaspoort af en wordt de verdeling van mensen over functies een meer nauwkeurige weerspiegeling van hun 'verdiensten'.)

Het beeld verandert als de soft skills *negatief* zouden samenhangen met formele diploma's. Dit zou betekenen dat laagopgeleiden vaker over waardevolle soft skills als doorzettingsvermogen, creativiteit of sociale vaardigheden beschikken dan hoogopgeleiden. Feitelijk zou dit betekenen dat er nog veel 'verborgen talent' is onder de laagopgeleiden, dat dankzij het skillspaspoort wordt blootgelegd. Als dit het geval is, zou het skillspaspoort daadwerkelijk de kansenongelijkheid verminderen, doordat het die verborgen talenten voor werkgevers zichtbaar maakt, waardoor zij laagopgeleiden over het algemeen meer zouden gaan waarderen en hoogopgeleiden juist minder. De veronderstelling die hieraan ten grondslag is dat de werkelijke verschillen in talenten tussen mensen kleiner zijn dan wordt gemeten op basis van formele opleidingsniveaus. Het effect van het skillspaspoort is dan vergelijkbaar met de eerste fase van het meritocratiseringsproces, toen het onderwijs toegankelijker werd en veel arbeiderskinderen de kans kregen hun (verborgen) talent om te zetten in een diploma. Nu zouden veel laagopgeleiden de kans krijgen hun verborgen talent zichtbaar te maken via het skillspaspoort.

(Een derde mogelijkheid is dat er geen samenhang is tussen formele kwalificaties en de soft skills, maar dit betekent dat die skills niet erfelijk zijn en die mogelijkheid hebben we hiervoor al besproken.)

Tot slot is het ook nog mogelijk dat soft skills nog sterker erfelijk zijn dan de formele kwalificaties. Op zich is dit niet zo'n gekke gedachte. Veel soft skills worden mede tijdens de opvoeding aangeleerd, zodat een sterke samenhang met de soft skills van de ouders te verwachten valt, terwijl de formele onderwijskwalificaties buiten het gezin op school worden verworven, waarbij de invloed van de leerkrachten doorgaans groter is dan die van de ouders. Als dit juist is en als we opnieuw veronderstellen dat formele kwalificaties en soft skills positief samenhangen, zou de ongelijkheid in formele diploma's door het skillspaspoort nog worden uitvergroot. Hoogopgeleiden zouden dan doorgaans nog veel beter scoren met hun skillspaspoort en laagopgeleiden juist slechter. Hierdoor zou het skillspaspoort de kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt aanzienlijk vergroten.

214 |

Welke van de hierboven besproken mogelijkheden overeenkomt met de werkelijkheid, weten we niet, omdat er weinig bekend is over de relatie tussen soft skills en formele kwalificaties en over de erfelijkheid van soft skills. Niettemin duidt het schaarse beschikbare onderzoek eerder op een positieve samenhang tussen formele kwalificaties en soft skills en op erfelijkheid van soft skills dan op het tegendeel (zie bv. Anger & Schnitzlein, 2017 en Hsin & Xie, 2012). Dit is ook begrijpelijk, aangezien soft skills (zoals doorzettingsvermogen) niet alleen van belang zijn voor succes op de arbeidsmarkt, maar ook in het onderwijs. Het is dus aannemelijk dat degenen die succesvol zijn in het onderwijs vaak over meer soft skills beschikken die van belang zijn voor het skillspaspoort dan lager opgeleiden.

8.2.4. Het mattheuseffect van beroeps-skills

Ogenschijnlijk ligt het anders bij de beroeps-skills. Als je over veel talenten beschikt maar desondanks geen succesvolle schoolloopbaan hebt doorgemaakt en met een relatief laag diploma de arbeidsmarkt betreedt, kun je je mogelijk in je werk verder ontwikkelen en veel praktische kennis en vaardigheden opdoen. Als deze worden opgenomen in je skillspaspoort, zul je in je verdere loopbaan veel minder gehinderd worden door het gemis aan een 'goed' diploma. Vooral voor laatbloeiers kan een skillspaspoort de arbeidsmarktkansen dus aanzienlijk verbeteren. Maar is het aannemelijk dat daarmee ook meer gelijke kansen ontstaan? Dat is zeer de vraag.

De kans om beroeps-skills op te bouwen, hangt – per definitie! – sterk samen met het werk dat je doet. Als je een baan hebt waarin je je talenten verder kunt ontwikkelen, zul je veelal meer beroeps-skills opbouwen dan wanneer je routinematig en geestdodend werk doet waarin je geen nieuwe dingen kunt leren. Dat is een element dat bij de discussie over het skillspaspoort onderbelicht blijft: de skills in je paspoort zijn niet alleen je eigen verdienste, maar zijn mede mogelijk gemaakt door je werkgever. Als je met een relatief laag diploma de arbeidsmarkt betreedt en nog geen beroeps-skills hebt opgebouwd, zul je veelal aangewezen zijn op eenvoudige en routinematige functies die weinig mogelijkheden bieden om je verder te ontwikkelen. Zo doet zich een zichzelf versterkend effect voor bij de ontwikkeling van beroeps-skills. Als je, dankzij een hoge opleiding, een goede startfunctie op de arbeidsmarkt krijgt, zul je vaak meer mogelijkheden hebben om je beroeps-skills verder te ontwikkelen dan een laagopgeleide die een functie krijgt waarin deze zich niet of nauwelijks kan ontwikkelen. Wie zich in het werk verder ontwikkelt, zal ook meer kans maken om door te stromen naar een hogere functie, die nog meer mogelijkheden biedt om de beroeps-skills verder te ontwikkelen, enzovoorts. Zo kan de samenhang tussen formeel opleidingsniveau en beroeps-skills gedurende de loopbaan steeds sterker worden. Dit wordt wel een mattheuseffect genoemd: wie heeft, zal nog meer gegeven worden.

De enige tegenkracht tegen dit mechanisme doet zich voor als iemand met een laag diploma, die wel over veel soft skills beschikt die in het skillspaspoort zijn opgenomen, de arbeidsmarkt betreedt. Een werkgever zal de betreffende persoon dan mogelijk een baan aanbieden die kansen biedt om zich verder te ontwikkelen en zo te bewijzen wat deze in haar/zijn mars heeft. Zoals we hierboven hebben betoogd is het echter de vraag of deze combinatie – lage opleiding en veel soft skills – vaak voorkomt. Het omgekeerde – een lage opleiding in combinatie met weinig soft skills – zal de kans dat je een baan krijgt waarin je je verder kunt ontwikkelen, nog kleiner maken dan wanneer je ‘alleen’ een laag diploma hebt.

Kortom, hoewel het skillspaspoort vaak wordt gezien als een instrument om laagopgeleiden meer kans op de arbeidsmarkt en meer carrièrekansen te bieden, is het aannemelijker dat het juist het tegenovergestelde effect zal hebben en de kansenongelijkheid nog verder zal vergroten.

8.2.5. Conclusie

Ik concludeer dat het skillspaspoort in beginsel een goed instrument is om de arbeidsmarkt transparanter en meritocratischer te maken, maar dat daarin tegelijkertijd ook een groot gevaar schuilt. Een meer transparante arbeidsmarkt sluit aan bij het ideaalbeeld van economen, maar kan ook minder gewenste effecten hebben. Wanneer die transparantie alleen de aanbodzijde (de werkenden en werkzoekenden) betreft en niet de vraagzijde (de vacatures), kan ze de macht van werkgevers (en opdrachtgevers) vergroten ten koste van de werkenden.

Een skillspaspoort kan ook gezien worden als een instrument om de arbeidsmarkt meritocratischer te maken, zodat iedereen op de plek terechtkomt die zij/hij 'verdient' op grond van haar/zijn (formele) kwalificaties en (informele) soft skills en beroepsvaardigheden. Maar voor zover die soft skills en beroepsskills samenhangen met de formele kwalificaties én erfelijk zijn (en voor beide zijn aanwijzingen), zal het skillspaspoort de bestaande ongelijkheid in arbeidsmarktkansen en de overdracht daarvan van generatie op generatie eerder versterken dan verzwakken.

Wie streeft naar een meer gelijkwaardige machtspositie van werkgevers en werkenden en naar minder ongelijkheid in arbeidsmarktkansen, doet er dan ook goed aan eerst nader te onderzoeken welke effecten een skillspaspoort hierop zal hebben alvorens steun te geven aan het streven naar de invoering van een skillspaspoort.

8.2.6. Literatuur

Anger, S. & Schnitzlein, D.D. (2017). Cognitive skills, non-cognitive skills, and family background: evidence from sibling correlations. *Journal of Population Economics*, 30, 591-620.

Beer, P. de & Pinxteren, M. van (2016). *Meritocratie: op weg naar een nieuwe klassensamenleving?* Amsterdam: Amsterdam University Press.

Eggers, D. (2013). *The Circle*. New York: Vintage Books.

Hsin, A. & Xie, Y. (2012). *Hard skills, soft skills: the relative roles of cognitive and non-cognitive skills in intergenerational social mobility*. PSC Research Report 12-755. Population Studies Center, University of Michigan.

Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy*. New Jersey: Transaction Publishers.

8.3. Waarom ik meer ben dan mijn paspoort vertelt

Marc de Vries

Samenvatting

Het skillspaspoort lijkt een aantrekkelijk alternatief voor het diploma vanwege het dynamisch karakter ervan. In tegenstelling tot het diploma wordt het skillspaspoort iemands hele loopbaan geactualiseerd. Net als bij het Elektronisch Patiënten Dossier (EPD) en het Persoonlijk Gezondheids Dossier (PGD) spitst de ethische discussie zich al snel toe op de kwestie van privacy: wie heeft zeggenschap en toegang tot de gegevens? Een moreel aspect dat weinig aan de orde lijkt te komen, is de vraag in hoeverre een persoon gerepresenteerd kan worden door een verzameling data. Blijft er van een mens voldoende over in een skillspaspoort om iets betrouwbaars te kunnen zeggen over haar of zijn loopbaanmogelijkheden? Hoe kan het skillspaspoort onderdeel vormen van een meeromvattende ervaring met die persoon, zodat het effect van reductie in data gecompenseerd wordt? Over die vragen gaat dit essay. Aanbevolen wordt om het skillspaspoort alleen te gebruiken in combinatie met directe ervaringen met de betreffende persoon en bij voorkeur het skillspaspoort pas te raadplegen na zulke ervaringen. Hierdoor wordt voorkomen dat het persoonlijk contact niet meer onbevangen aangegaan kan worden door het gereduceerde beeld dat de data bieden.

| 217

8.3.1. Inleiding

Er zijn allerlei redenen om gegevens van mensen te verzamelen, op te slaan en te raadplegen. In mijn paspoort staan mijn naam, mijn geboortedatum en -plaats, mijn geslacht, burgerservicenummer en een kleine foto. De douane raadpleegt dat document als ik naar het buitenland reis. Ik ben verplicht zo'n document te hebben als ik de grens over wil. In het binnenland ben ik eveneens verplicht om mij altijd en overal te kunnen identificeren met zo'n document. Het heet dan ook een 'identificatiebewijs'. Het geeft mijn 'identiteit' weer, althans volgens de soortnaam van zo'n document. Maar bevat het werkelijk mijn identiteit? Geeft het een goed antwoord op de vraag wie ik ben? Voor een deel wel. Aangenomen dat het geen vals paspoort is, zijn de gegevens die erin staan allemaal deelantwoorden op de vraag wie ik ben. Maar als iemand mij ontmoet en vraagt: 'Wie ben je?', is dan het eerste wat ik doe mijn paspoort

laten zien? Liever vertel ik iets over mezelf en in dat verhaal leg ik meer en andersoortige dingen dan in mijn paspoort staan. Ik vertel iets over de muziek die ik mooi vind, over de pijn die ik nog steeds voel door de herinnering aan een nare gebeurtenis, over mensen van wie ik houd. Dat staat allemaal niet in mijn paspoort en gaat wel over mijn identiteit. Toch heeft mijn paspoort een nuttige functie, maar op de juiste tijd en bij de goede gelegenheid, bijvoorbeeld als ik bij de douane sta of als de bankmedewerker erom vraagt. En dan nog kunnen er misverstanden ontstaan. Toen er nog grenscontrole was tussen Nederland en Duitsland, werd ik eens bij de grens uit een internationale trein gehaald omdat men meende dat ik een misdaad gepleegd had. Pas na verder doorvragen door de douanebeambte bleek dat er nog een persoon met mijn naam, initialen en geboortedatum bestond. Het paspoort alleen was niet voldoende om ons van elkaar te onderscheiden. Nog steeds weet ik niet welke aanvullende informatie ingewonnen was toen ik 'losgelaten' werd. Het voorval illustreert de beperkingen van een paspoort als het gaat om iemands identificatie.

218 |

Een andere reden om data over mij vast te leggen, behalve het kunnen vaststellen van een identiteit, kan zijn dat ik dankzij data beter geholpen kan worden. Daar is het Elektronisch Patiënten Dossier (EPD) een voorbeeld van. Daarin staan heel andere dingen over mij dan in mijn paspoort. Er staat in wat voor ziektes ik gehad heb, wat voor medicijnen ik gebruik, door wie ik behandeld ben en hoe, en nog meer medische gegevens. Als ik met een bepaalde klacht bij de huisarts kom, kan die daarin kijken. Dan ziet hij van alles over mij, maar zeker niet alles. Er staat bijvoorbeeld niet in dat ik net mij baan kwijtgeraakt ben of dat ik net verliefd geworden ben. Tijdens het consult zit de arts de meeste tijd op het scherm te kijken. Ziet hij mij eigenlijk wel? Of ziet hij alleen het scherm met mijn data op grond waarvan hij mij met behulp van mijn klachten kan indelen in een bepaalde categorie van zieken (een grieppatiënt misschien)? Helpt dat medische dossier nu om een beeld van mij als mens-patiënt te krijgen of maakt het dat ik bijna gelijk word aan mijn medische gegevens? Kortom: ik ben veel meer dan in mijn paspoort of in mijn EPD staat. Wordt daar recht aan gedaan als zo'n databestand gebruikt wordt?

8.3.2. De rijkheid van de werkelijkheid en de reductie van data

Dezelfde beperking als van een gewoon paspoort of een EPD speelt bij het skillspaspoort. Net als een gewoon paspoort of een EPD kan mij dat toegang verschaffen of zorgen dat ik goed geholpen word op basis van bepaalde eigenschappen van mij die erin staan. Maar er staat maar een deel van mijn identiteit

in. Genoeg voor bepaalde situaties, maar niet genoeg om mijn identiteit ten volle weer te geven. De gegevens die erin staan, zijn voldoende voor de functies die we eraan geven, althans dat is de bedoeling. Hoe zit dat bij een skillspaspoort? Kun je dan ook genoeg nemen met een zeer beperkt aantal data over mij? Zijn skills voldoende om weer te geven of ik geschikt ben voor een bepaalde functie? En zelfs als zou dat zo zijn, kan ik dan mijn skills voldoende 'vangen' in data, zelfs bij een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve data?

Er zitten tenminste twee vormen van reductie in het skillspaspoort. De eerste zit in de term 'skills' en de tweede zit in de term 'skillspaspoort'. Een mooie definitie van een skillspaspoort is: 'een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaanperceptie)' (zie rapport Post et al., 2021). Die definitie suggereert dat er meer dan skills in het skillspaspoort staan. Er staat zelfs het woord 'persoonlijkheid' in, maar wel onmiddellijk gevolgd door gedrag. Skills worden ook meestal gemeten via gedrag. Maar wat zegt gedrag over mij? Ik vind van mezelf dat ik slecht ben in timmeren. Ik heb wel eens geprobeerd een spijker recht in een plank te slaan en dat lukt niet erg. Ik vond het ook helemaal niet leuk om dat te doen. Nu verkondig ik links en rechts dat ik twee linkerhanden heb. Maar misschien zou ik het best kunnen als ik wat meer gemotiveerd was. Misschien raak ik wel gemotiveerd als ik een keer een succeservaring zou hebben. In mijn skillspaspoort staat dat ik een gevaar voor mezelf en anderen ben als ik een stuk gereedschap in handen heb. Maar wat zegt dat over mij? Als iemand mijn vaardigheid in het timmeren wil meten, zal ik ongetwijfeld een test moeten doen, en daar zak ik dan voor. Maar wat zegt dat gedrag over mij? Ik ben een rijke combinatie van interesses, kennis, vaardigheden, emoties, sociale achtergrond, geloof. Zijn al die onderdelen los verkrijgbaar en afzonderlijk in data te vangen? Dat lijkt onwaarschijnlijk. Die afzonderlijke data zeggen zeker iets over mij, maar in gefilterde vorm. De rijke samenhang gaat verloren en er ontbreekt nog van alles wat niet in data te vangen is.

Het opstellen van een skillspaspoort lijkt een beetje op het bedrijven van wetenschap. Alle wetenschap wordt gekenmerkt door selectie en reductie. Als ik econoom ben, kijk ik alleen naar die aspecten van de werkelijkheid dat te maken heeft met de mogelijkheid om aan dingen (en helaas soms ook aan mensen) een economische waarde toe te kennen. Dat die dingen ook een kleur hebben en een naam, valt buiten de scope van de econoom. Daarin ligt

zowel de kracht als de beperking van de economie als wetenschap. 'Selectieve en betrouwbare informatie' worden in het rapport van Post et al. (2021) zelfs genoemd als voorwaarden voor een goed skillspaspoort. In die selectie zit zowel de kracht als de beperking ervan. Nu bestaat het gevaar dat een overheid meent dat beleid alleen op basis van economische overwegingen gemaakt wordt. Bij ingrijpen in de werkelijkheid loop ik echter tegen de volle rijkdom van de werkelijkheid aan. Al die aspecten die de econoom buiten beeld gehouden had om goed economie te kunnen bedrijven, zijn er plotseling weer en hebben invloed op de gevolgen van het beleid. De economische informatie moet dus altijd gecombineerd worden met andersoortige informatie. Een sprekend voorbeeld is de invoering van lockdownmaatregelen. Als daarin alleen de gegevens vanuit de virologie meegenomen worden, ontstaan er maatregelen die zeer negatieve bijwerkingen kunnen hebben, zoals psychische problemen door een gevoel van eenzaamheid en isolatie. Er is daarom een scala van wetenschappen nodig om verantwoorde lockdownmaatregelen te bedenken en in te voeren. Evenzo is het nodig de beperkingen in het skillspaspoort te compenseren door gebruik met andere en andersoortige informatie over iemand. Even terzijde: een tweede hiermee verbonden aandachtspunt bij zowel wetenschap als skillspaspoorten is het misplaatste maakbaarheidsdenken dat vaak met dataverzameling gepaard gaat. Zeker bij kwantitatieve data denken we dat de wereld daarmee 'regelbaar' wordt omdat we haar gereduceerd hebben. De werkelijkheid is echter veel ingewikkelder dan die beperkte data suggereren. Het is een illusie om te denken dat de wereld maakbaarder wordt door haar met datareductie minder complex te maken.

8.3.3. De kwestie van privacy

Het is opvallend dat tot nu toe de beschouwingen over het skillspaspoort zich toegespitst hebben op functionele aspecten (wat kun je er allemaal mee doen?). Van de morele aspecten is alleen de privacy in beeld geweest. In het bovenstaande heb ik betoogd dat er moreel gezien meer aan de hand is: de fundamentele vraag of het wel verantwoord is om een mens te beoordelen aan de hand van een beperkte hoeveelheid data, en dan nog data van een zeer bepaalde aard (namelijk gerelateerd aan skills). Nu is het zeker niet de bedoeling om in dit essay de privacy-vraagstukken te bagatelliseren. In de discussies over het Elektronisch Patiënten Dossier (EPD) zien we hetzelfde: een sterke focus op privacy en veel minder aandacht voor de vraag of een patiënt eigenlijk wel adequaat gerepresenteerd is door zijn medische gegevens. Maar dat privacy belangrijk is bij zo'n dossier, was in dat geval evident vanwege allerlei juridische

consequenties. Dat speelt waarschijnlijk minder bij een skillspaspoort. Toch is het ook de eigenaar van een skillspaspoort niet om het even wat er gebeurt met de opgeslagen informatie. Privacy-overwegingen pleiten er voor om beperkingen in acht te nemen bij het bepalen welke informatie opgeslagen wordt. Die beperktheid is niet alleen gegeven met de aard van het paspoort, maar zelfs wenselijk vanwege de privacy. Het ene probleem lost hier het andere op: het is niet eens verstandig om te proberen een skillspaspoort zo rijk mogelijk te maken, omdat dan verkeerde verwachtingen gewekt worden. Of de breedte van de aangehaalde definitie van het skillspaspoort wenselijk is, staat dus nog te bezien.

8.3.4. Combineren van bronnen

Als een skillspaspoort dus niet iemands hele identiteit, ook niet voor zover het loopbaanaspecten betreft, kan bevatten en vanwege privacy ook beter niet moet bevatten, hoe dan om te gaan met zo'n paspoort? Iemand wil niet beoordeeld worden op basis van een te beperkt beeld van zichzelf. Hoe komt de volle, rijke werkelijkheid van iemands persoonlijkheid beter in beeld? Dat vraagt een direct contact met die persoon. Zoals zelfs de hele verzameling van wetenschappelijke (en dus gereduceerde) kennis over iets of iemand niet de rijke ervaring oplevert van het persoonlijk kennen van dat iets of die iemand, zo vraagt het beoordelen van iemands loopbaanmogelijkheden een direct persoonlijk contact. We noemen dat wel 'bekendheidskennis'. Ik kan over de stad Delft allerlei informatie opzoeken, maar daarmee ken ik die stad nog niet. Dat is pas het geval als ik in die stad ga rondlopen, kijken, horen, tasten en zo een rijk beeld van die stad opbouw. De informatie over Delft kan mij daarbij zeker helpen. Dankzij die informatie weet ik dat het de moeite waard is om even een kijkje te nemen in de Prinsenhof, die ik al dwalend zelf waarschijnlijk niet opgemerkt zou hebben. Maar alle tekst en plaatjes van en over het Prinsenhof geven niet de ervaring van het bezoeken van die monumentale plaats.

Het van tevoren kennismaken van de informatie kan ook een sta-in-de-weg zijn voor het vormen van een rijk beeld van de werkelijkheid. Die informatie kan mij namelijk een vooroordeel opleveren dat zelfs met een bezoek niet kan worden weggenomen. Als ik gelezen heb dat het Prinsenhof een saaie en stoffige ruimte is, ga ik al met enige scepsis naar binnen en het kan zelfs zijn dat ik zo bevooroordeeld rondloop, dat ik in mijn scepsis bevestigd word. Zou ik eerst het museum bezocht hebben en pas daarna de informatie gelezen hebben, dan vallen de stukjes van de informatiepuzzel eerder op hun plek in

een groter geheel dat zich gevormd heeft door mijn totaalindruk tijdens het bezoek. Het vooraf kennisnemen van de inhoud van het skillspaspoort kan een vooroordeel opleveren dat zelfs de directe kennismaking niet meer goed kan maken, omdat ik de persoon door een bepaalde door het paspoort ingegeven bril bekijk. Tegelijk geldt dat vooroordelen ook buiten het skillspaspoort om kunnen ontstaan en dat het paspoort door objectieve gegevens die vooroordelen juist kan wegnemen.

8.3.5. Conclusies

Het skillspaspoort biedt stellig perspectieven als hulpmiddel bij het bepalen van loopbanen. Het is belangrijk dat het daarbij op de juiste waarde wordt geschat. Iemands vaardigheden laten zich slechts ten dele representeren in een talig document, zelfs niet aangevuld met illustraties als alternatieve dataweergave naast woorden. Daarvoor zijn vaardigheden te rijk van aard. Ook zijn 'skills' slechts een deel van de eigenschappen van mensen. Een brede definitie van een skillspaspoort suggereert dat meer dan skills kunnen worden vastgelegd, maar er blijft altijd een verschil tussen de volle, rijke werkelijkheid van iemands persoonlijkheid en data die iets van die persoonlijkheid weergeven. Vanwege de beperkte mogelijkheden om iemands persoonlijkheid in een document weer te geven, is het beter om zeer selectief te zijn in wat opgenomen wordt. Dat voorkomt te hoge verwachtingen ten aanzien van dat document en is tevens vanuit privacy-oogpunt aantrekkelijk. Het skillspaspoort zou vanwege de beperkingen ervan altijd in combinatie met persoonlijk contact gebruikt moeten worden, waarbij het aan te bevelen is de perceptie van de persoon niet tevoren te laten beïnvloeden door een document dat de identiteit van die persoon maar in zeer beperkte mate weergeeft.

8.3.6. Literatuur

Post, J., Ballafkih, H., Sanders, J., Genabeek, J. van & Corporaal, S. (2021). *Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort: vooronderzoek, literatuurverkenning en analyse bestaande initiatieven*. Hogeschool van Amsterdam/ Saxion Hogeschool/TNO/HAN.

8.4. Het skillspaspoort door de huidige en toekomstige arbeidsrechtelijke bril

Ruben Houweling

Samenvatting

Het skillspaspoort kent nog geen juridische grondslag. Wel biedt de wet verschillende aanknopingspunten voor een zekere normatieve werking van een skillspaspoort. Bij doorontwikkeling van het skillspaspoort is een juridische definitie van belang. Twee grote uitdagingen daarbij zijn de 'factor tijd' en 'versplinterde arbeidsmarkt'. Vanuit onder meer voorstellen van de commissie Borstlap, Wetboek van Werk en SER-advies wordt een denkrichting geschetst voor toekomstige wet- en regelgeving en toekomstig beleid.

8.4.1. Inleiding. De waterstaat van een skillspaspoort

Om te kunnen reflecteren op de vraag wat de arbeidsrechtelijke implicaties van een skillspaspoort zouden kunnen zijn, is – zeker voor een jurist – een scherpe definitie van wat het document is (en doet) onontbeerlijk. In de Slotbeschouwing van dit rapport treffen we de volgende definitie aan: *'Een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaan-perceptie). Waarin zowel opleiding (diploma's, certificaten en andere vormen van formeel leren) als levens- en werkervaring (informeel en non formeel leren) is weergegeven en vertaald in skills en een actueel en volledig inzicht wordt gegeven in het huidige potentieel dat werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen kunnen gebruiken voor in- (werving en selectie), door-(ontwikkeling) en uitstroom-processen (arbeidsmarktoriëntatie) in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen.'*

Bij bestudering van de eindconclusies van het rapport blijkt dat deze definitie voor elke stakeholder een andere lading of betekenis heeft. Ook worden zwaartepunten anders gelegd. De werkgever ziet een skillspaspoort vooral als (aanvullende) matchingstool (heb ik de juiste persoon in mijn organisatie?), de werknemer als baankansvergroter, onderwijsexperts als noodzakelijke hervorming van het (post-)initieel onderwijs met kansen voor validatieprocessen in de toekomst. Er moet enerzijds een 'skillspaspoorttaal' worden afgesproken (uniformiteit) en tegelijkertijd is er een sterke wens voor (sectorale) finetuning (differentiatie). Werkgevers zouden het liefst te allen tijde het skillspaspoort

willen raadplegen, terwijl werknemers het selectief zouden willen inzetten. Ten slotte lijkt de vraag naar 'wie betaalt de kosten' een hete aardappel die wordt doorgegeven, met als uitkomst dat 'de overheid' hier een rol zou kunnen (en moeten) spelen.

Deze verschillende percepties en interpretaties die aan dezelfde definitie worden ontleend en gegeven, maken een kritische reflectie lastig. Waar reflecteren we precies op? Praten wij wel dezelfde taal? En krijgt de definitie wellicht meer of een andere kleur na bestudering van het hele rapport, dan enkel de eindconclusies? We noemen dit ook wel de waterstaat van het recht: wat-er-staat is niet wat er staat.³⁶ In dit essay wil ik aan deze definitiekwestie geen woorden meer vuilmaken. De onderzoekers constateren deze 'waterstaat van het skillspaspoort' immers zelf ook en adviseren – terecht – te komen tot een brede(re) filosofie wat 'skillspaspoorten' (moeten) zijn of doen. Vanuit juridisch perspectief is deze aanscherping van de definitie relevant. Blijft het een 'zachte tool' voor mensen om zich te meten, gelijk aan 'likes op een social media platform'? Of gaan we bij 'uitstroomprocessen' het skillspaspoort een rol in de selectie toebedelen? In het laatste geval raken we een kernonderdeel van het ontslagrecht. In het eerste geval blijft het arbeidsrecht vrijwel buiten beeld. Ik kan mij voorstellen dat in de verdere ontwikkeling van de filosofie achter skillspaspoorten nog eens goed wordt nagedacht over het woord 'paspoort' dat op zichzelf al een sterk juridische en normatieve lading heeft: 'geeft toegang tot', 'is mijn eigendomsrecht', 'is niet vervreemdbaar' et cetera.

In het vervolg van dit essay ga ik van de premisse uit dat – op termijn – een uniform (overdraagbaar en gevalideerd) skillspaspoort er is. Hoe zou zo'n document (kunnen) werken in het arbeidsrecht, nu en in de toekomst? Vanwege de beperkte omvang van dit essay ga ik vooral in op de beperkte juridische 'anchorpoints' in het huidige recht (par. 2), de mogelijkheden skillspaspoorten juridische relevantie te geven (par. 3), twee grote uitdagingen nu en in de toekomst (par. 4) en een denkrichting voor de nabije toekomst (par. 5).

³⁶ Ontleend aan Ktr. Utrecht 14 juli 2010, ECLI:NL:RBUTR:2010:BN0726, r.o. 4.5: 'Is het niet reeds zo dat elke tekst naar gelang van de feiten en omstandigheden van het geval een uitlegvraag – en daarmee verschillende interpretaties – kan oproepen (in de woorden van dichter Martinus Nijhoff: 'De schrijfmachine mijmert gekkepraat. Lees maar, er staat niet wat er staat'), dan is het toch niet in overeenstemming met de genoemde geobjectieerde uitleg om te volstaan met een taalkundige uitleg, indien de tekst op het eerste gezicht niet voor meerdere uitleg vatbaar lijkt. De kern van de voorgeschreven uitleg is immers dat met een grammaticale uitleg juist níet kan worden volstaan.'

8.4.2. Skillspaspoort voor-, tijdens-, en na de overeenkomst in het huidige arbeidsrecht

In de voorfase, de precontractuele fase (werving- en selectiefase), speelt het arbeidsrecht een bescheiden rol. Deze fase wordt vooral geregeerd door het algemeen vermogensrecht en de precontractuele werking van de redelijkheid en billijkheid (artikel 7:611/6:248 BW).³⁷ Dat een werkverschaffer in deze fase zal informeren naar de 'skillsstatus' en de werker aan de hand van zijn/haar skillspaspoort de werkverschaffer kan overtuigen, is voornamelijk een privacy-vraagstuk (Mag ik ernaar vragen? Mag ik de gegevens verwerken? Wat te doen met de verkregen data na werving? Etc.) (Dekker & de Laat, 2020).

Tijdens dienstverband is er in juridisch opzicht meer te zeggen over het skillspaspoort. Artikel 7:611a BW regelt thans de verplichting voor de werkgever de werknemer de noodzakelijke training te voorzien voor de functie. Met de implementatie van de Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaardenrichtlijn, dient de werkgever naast de kosten ook de tijd die nodig is voor relevante studies voor zijn rekening te nemen.³⁸ Oftewel, een juridisch 'anchorpoint' voor een werkgeversverplichting te investeren in scholing, is er. Onder deze scholing vallen ook uitdrukkelijk functiegerelateerde 'skills'. Soms weigert een rechter tot ontslag over te gaan als blijkt dat iemand niet 'up to date' (up to skill) is gebleven, door onvoldoende investering in de werknemer door de werkgever.³⁹ Kortom, tijdens de arbeidsovereenkomst is er – naast eventuele cao-afspraken – een juridische grondslag in rechte 'werk van skills(ontwikkeling)' af te dwingen. Het nadeel is dat dit recht 'functiegerelateerd' is of ziet op doorontwikkeling binnen het bedrijf. Skills die een werknemer beter inzetbaar maken op de arbeidsmarkt, vallen in beginsel buiten de juridische kaders zoals ze nu zijn geschetst.

Als ik de conclusies van het rapport goed versta, ontbreekt het zowel bij werkgevers als werknemers te investeren in scholing in het algemeen en skills in het bijzonder tijdens het dienstverband, omdat het niet onmiddellijk 'iets' oplevert.

³⁷ Vgl. Ktr. Arnhem 18 augustus 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:4170.

³⁸ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186).

³⁹ Ktr. Haarlem 16 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5812.

Op grond van artikel 3 Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Besluit inzetbaarheidskosten) mag de werkgever kosten tijdens het dienstverband die bijdragen aan de inzetbaarheid (qua kennis en ervaring) in mindering brengen op de transitievergoeding (ontslagvergoeding) (art. 7:673 BW)). Oftewel, een investering tijdens dienstverband, levert de werkgever een 'korting' op aan het einde van de rit. Nadeel is wel dat er nogal wat administratieve eisen gelden voordat de werkgever deze kosten in mindering kan brengen. Daarnaast is expliciete instemming van de werknemer vereist. Dat maakt deze 'verrekeningsmogelijkheid' lastig. Veel werknemers – zo laat het rapport ook zien – zullen niet snel geneigd zijn hun potentiële geldelijke ontslagvergoeding in te ruilen voor meer of andere 'skills'. Bovendien kan pas worden verrekend bij beëindiging. Als een werknemer zelf ontslag neemt, is geen transitievergoeding verschuldigd en valt er ook niets te verrekenen. Kortom, dit 'iets' zal door werkgever en werknemer waarschijnlijk als 'niets' worden opgevat.

Wat leert ons dit? De wet biedt aanknopingspunten, maar geeft nog onvoldoende prikkels 'werk te maken' van een skillspaspoort. De recente rechtspraak waarin het hierboven toegelichte artikel 7:611a BW in ontslagprocedures met succes door werknemers wordt aangewend, is nog te klein in getal om tot andere conclusies te komen.

8.4.3. Naar... updaten en upgraden als nieuwe ontslagtoets?

Kunnen we prikkels vergroten? Ja. Sinds 2015 geldt een zogenoemde herplaatsingsplicht waarbij scholing een rol speelt. Denkbaar is dat indien werkgevers aantoonbaar investeren in werknemers, de herplaatsingstoets (of zelfs de redelijke gronden-ontslagtoets) meer marginaal plaatsvindt (Houweling et al., 2019, hoofdstuk 7). Een dergelijke marginale toets is alleen mogelijk als sprake is van een *gevalideerd* skillspaspoort. Nog weer een stap verder is dat het UWV bij ontslagaanvragen op de a-grond (bedrijfseconomische redenen) skills een prominentere rol laat spelen bij de beoordeling of functies uitwisselbaar zijn en een werknemer wel of niet voor ontslag in aanmerking mag komen.

Het 'updaten en upgraden' van personeel zou de (preventieve) ontslagdrempel en ontslagkosten kunnen verlagen. De filosofie is dan dat iemand beter bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt (mede) dankzij de investeringen die de werkgever heeft gedaan. De werkgever kan hierin 'winst' zien, in de zin dat zijn organisatie wat flexibeler wordt (makkelijker afscheid nemen indien nodig), zonder dat de werknemer als 'wegwerpproduct' wordt gebruikt. Integendeel, de investering in skillsontwikkeling maakt de werknemer duurzaam inzetbaar.

Voor zover privacy een obstakel zou kunnen vormen, is een systeem denkbaar dat gelijk is aan de huidige re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Een deskundige voert het vertrouwelijke gesprek met de werknemer en adviseert de werkgever en werknemer hoe zij moeten re-integreren. De diagnose blijft dus vertrouwelijk. Het UWV kan achteraf aan de hand van het re-integratiedossier beoordelen of voldoende is gedaan. Waarom kan een skillspaspoort niet langs de lijnen van zo'n re-integratiedossier, maar dan bij ontslag en toegang tot WW, een rol spelen?

Maar wat heeft de werknemer eraan? Uiteraard het sneller vinden van nieuw werk. Maar zijn hier garanties af te geven? Nee. Zal de werknemer investering in skills dan niet vooral zien als een manier voor de werkgever snel(ler) van zijn personeel af te komen? Dit zijn terechte vragen. Denkbaar is dat een werknemer die aantoonbaar 'updatet en upgradet' gedurende drie of zes maanden een hogere WW-uitkering krijgt. Mochten zijn inspanningen tijdens het dienstverband niet onmiddellijk tot nieuw werk leiden, dan geniet hij in plaats van 70% van het laatstverdiende loon 90% of zelfs 100% van dat loon. De gedachte is dat vanwege de sterke skillsportfolio deze werkers snel nieuw werk zullen vinden, waardoor de financiële kosten voor het uitkeringsorgaan zullen meevallen. Tel hierbij op dat de transitievergoeding als zodanig zou kunnen komen te vervallen, in ruil voor scholingsbudgetten (Commissie Regulering van Werk, 2020), dan zou een en ander financieel goed haalbaar zijn.

8.4.4. Twee grote uitdagingen

Er zijn bij dit alles (nu en straks) twee grote uitdagingen. De eerste uitdaging is 'tijd'. Het werken aan skills in een paspoort betekent vroeg of laat een toetsing van het behaalde niveau. Het betekent ook dat je aan bepaalde skills moet werken (ervaring opdoen). Dat kost tijd. En tijd is een schaarse factor. Nu kunnen veel skills tijdens het werk worden opgedaan, maar er zullen ook skills zijn die niet sterk in de huidige functie tot uitdrukking komen. Dan vergt het verwerven van die skills (extra) tijd. Bovendien vergt het ook tijd voor de werknemer te reflecteren op zichzelf: ben ik nog up to date? Klopt mijn skillspaspoort nog wel? Deze reflectie- en leertijd dienen te worden gefaciliteerd bij wet. We vinden het volstrekt normaal dat werknemers vier weken vakantieverlof per jaar genieten. Waarom niet ook één 'skillsweek' per jaar? Een wettelijke verankering gelijk het vakantieverlof kan ertoe bijdragen dat werkgever en werknemer met elkaar hierover het goede gesprek gaan voeren. Maar tijd alleen zal niet voldoende zijn. Er zal – zeker voor de werknemer – een incentive moeten zijn dit te doen. De zojuist besproken hogere WW (inkomenszekerheid) zou zo'n incentive kunnen zijn.

De tweede uitdaging is de versplintering op de arbeidsmarkt. Veel werkers zitten in de flexibele arbeidsovereenkomstschild (tijdelijke krachten, deeltijdwerk, platformwerknemers, oproepkrachten) of manifesteren zich als zelfstandige (zzp'ers). Het probleem bij de eerste groep (flexwerkers) is de beperkte binding met de werkgever. Dienstverbanden zijn te klein, te tijdelijk of te versplinterd om serieus wederzijds invulling te geven aan ontwikkeling van skills, laat staan bekostigingshervorderingsafspraken mogelijk te maken. Het probleem met de tweede groep is dat er geen werkgever is die faciliterend kan optreden. Ook de 'carrot & stick' van hierboven gaat voor deze groep niet op, want er is geen ontslagrecht dat voor hen geldt noch een WW-uitkering. En als we deze twee groepen bij elkaar optellen, hebben we grofweg 32% van de werkzame beroepsbevolking te pakken. Geen minor detail, dus (CBS, 2021).

8.4.5. Geïntegreerde aanpak via WerkHubs een oplossing?

Een skillspaspoort zal voor alle werkers op de arbeidsmarkt moeten gelden. De financiering en stimulering ervan via enkel de werkgever is geen sluitende oplossing, want een deel van de werkers heeft geen werkgever of heeft juist (te) veel werkgevers. Een moderne geïntegreerde arbeidsmarktbemiddeling, waarin uitkering, scholing, matching en coaching samenkomen, zou wel eens hand in hand kunnen gaan met (de doorontwikkeling van) een skillspaspoort

voor alle werkers. Zowel de cie. Borstlap als het Wetboek van Werk spreken van een zogenoemde WerkHub. In deze WerkHub (die overigens ook digitaal kan zijn) vindt middels een publiek-private-samenwerking regionale ondersteuning plaats. De kracht van de regio is, dat accenten gelegd kunnen worden op bepaalde skills die vooral in die regio van belang zijn, waardoor de (private) matching ook makkelijker verloopt. Combineren we dit met uitkering, of liever collectieve ondersteuning, dan zou het skillspaspoort weleens van veel stempels voorzien kunnen worden. De zelfstandige heeft ook toegang tot de WerkHubs en denkbaar is dat een deel van de (huidige) fiscale voordelen voorwaardelijk worden toegekend, afhankelijk van de mate waarin het skillspaspoort wordt geüpdatet en geüpgraded. Ook de factor 'tijd' zou je via de WerkHubs kunnen beleggen. Als iemand zijn 'skiltijd' inzet, krijgt hij inhoudelijke en financiële ondersteuning van(uit) de WerkHub. Dit zorgt ervoor dat er tijdens de 'skiltijd' ook echt werk wordt gemaakt van ontwikkeling en geen verkapte – collectief gefinancierde – vakantie plaatsvindt.

Uitdrukkelijk hoort in deze geïntegreerde aanpak de samenwerking met onderwijs thuis. Onderwijs en instituties op de arbeidsmarkt dienen intensief samen te werken. Voor onderwijsinstellingen ligt er een enorme kans een rol te spelen in een Leven Lang Ontwikkelen. Kleine, aanvullende, opleidingen of coaching voor werkenden, maar – zoals het rapport ook aanbeveelt – vooral tijdens de initiële opleidingen werken aan 'skills' als 'logische bezigheid' is cruciaal voor elke stap in de richting van een effectief Leven Lang Ontwikkelen. Misschien dat een eerste stap is met een aantal steden en of regio's, een pilot te draaien, waarbij het skillspaspoort gepaard gaat met een Werkhub en private actoren de (lagere) overheid helpen de publieke taak van fatsoenlijk werk voor een fatsoenlijk loon te garanderen. Het SER-advies (SER, 2021), cie. Borstlap en WetboekvanWerk bevatten daartoe genoeg blauwdrukken. Wie pakt de handschoen op?!

8.4.6. Conclusie

De juridische inbedding van een skillspaspoort is thans nog bescheiden. Sterker, zolang de precieze invulling, betekenis en gebruik van een skillspaspoort niet zijn gedefinieerd, is de juridische implicatie moeilijk te geven. Wel is in het bestaande juridische kader een aantal 'haakjes' te vinden waarin een skillspaspoort een rol kan spelen (denk aan scholingsplicht, verrekening scholingskosten met ontslagvergoeding, toetsing aan ontslaggronden en privacy). Omdat een groot deel van de arbeidsmarkt geen (blijvende) werkgever heeft,

zal moeten worden nagedacht over contractsvormvrije skillspaspoort-verplichtingen en faciliteiten. Ook zal aandacht moeten uitgaan naar de factor tijd en naar informatie om blijvend te werken aan skills (in en buiten dienstverband). Diverse gezaghebbende (arbeidsmarkthervormings)rapporten doen daartoe voorstellen. Het skillspaspoort kan in die hervormingen (al dan niet als pilot) een rol spelen.

8.4.7. Literatuur

CBS. (2021, oktober 9). <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-flexwerk>

Commissie Regulering van Werk, H. (2020). *In wat voor land willen wij werken?: Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Dekker, S. E. M., & de Laat, I. J. (2020). *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*. In S. Sagel, A. Houweling, J. Even, R. Duk, & R. Beltzer (Red.), *Sdu commentaar arbeidsrecht artikelsgewijs* (p. 2655). Sdu.

Houweling, R., Bennaars, J., Even, Z., Heerma van Voss, G., Keulaerds, M., Klosse, S., van der Hulst, J., Wilthagen, T., & others. (2019). *Wetboek van Werk 2025*.

SER. (2021). *Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving*. Sociaal Economische Raad.

8.5. Het skillspaspoort: incidentele matching versus doorlopende ontwikkeling

Marinka Kuijpers

Samenvatting

Vanuit een loopbaangericht perspectief lijkt een incidentele arbeidsmarktgerichte matchingsbenadering in het gebruik van het skillspaspoort weinig zinvol. De waarde van het skillspaspoort zit vooral in het waarderen van informeel leren, het stimuleren van een leven lang ontwikkelen van werknemers, werkzoekenden en studenten, en het vergroten van kansen voor nieuwe groepen werkenden. Hiervoor is het inbedden van het paspoort in een loopbaangerichte leer/werkomgeving, die het economische met het zingevingsperspectief verbindt, van belang. In plaats van een incidentele match, is op een dynamische arbeidsmarkt een voortdurende afstemming nodig van persoonlijke kwaliteiten en werkeisen, en van wederzijdse doelen en waarden. Om vrij reizen op de arbeidsmarkt te bevorderen is meer nodig dan een vaardighedenbewijs. Loopbaancompetenties om zelf regie te (leren) nemen in de persoonlijke ontwikkeling vergroot de kansen werk te vinden dat past bij het individu en de organisatie. Het skillspaspoort kan een rol spelen bij het bevorderen van zelfregie, maar leiding en begeleiding zijn bepalend voor succes hierin. Onderzoek en dialoog moeten helpen om een gemeenschappelijke ambitie in leven lang ontwikkelen op nationaal niveau te formuleren en te bepalen hoe het skillspaspoort hieraan kan bijdragen en waar bereidheid is om het skillspaspoort te gebruiken in het licht van deze ambitie .

| 231

8.5.1. Een loopbaanperspectief

‘Hoe functioneel is de matchingsbenadering in een niet-stabiele omgeving?’ is een vraag uit mijn oratie (Kuijpers, 2012). Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt dat matchen van personen en werk een belangrijk doel is van het skillspaspoort. Waar werk sterk aan verandering onderhevig is en werkenden gericht zijn op zingeving en persoonlijke ontwikkeling in hun werk, is matching op de arbeidsmarkt minder efficiënt en effectief, was een conclusie uit mijn oratie. Een dynamische arbeidsmarkt vergt aandacht voor duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen van werkenden en werkzoekenden. Werk verandert bijvoorbeeld door ontwikkelingen in wetenschap en techniek (wat mogelijk is), politiek en maatschappij (wat belangrijk is) en economie (wat

betaalbaar is). Werknemers en werkgevers moeten zichzelf blijven ontwikkelen om te anticiperen en aan te sluiten op de veranderingen. Dus wat op het ene moment een goede match lijkt, kan op een volgend moment niet passend meer zijn. Steeds opnieuw de verbinding leggen tussen zelf en werk, vergt eigen regie in de persoonlijke loopbaan om gemotiveerd kwaliteiten in te zetten en te ontwikkelen voor werk dat gedaan moet worden, nu en in de toekomst. Eigen regie blijkt niet gemakkelijk. Werkenden, werkzoekenden en studenten hebben hulp(middelen) nodig om eigen regie te kunnen en leren nemen. Zou het skillspaspoort hiervoor een hulpmiddel kunnen zijn?

De benaderingswijze van het skillspaspoort is divers en diffuus, is te lezen in het rapport. Een paspoort is een bewijs van identiteit en moet toegang verschaffen. Onduidelijk is nog welke identiteitskenmerken in het paspoort komen te staan, wie de eigenaar is van dit identiteitsbewijs en waartoe het toegang geeft. Voor loopbaanmanagement zijn deze vragen belangrijk om te beantwoorden. De groepen die met het skillspaspoort bediend willen worden, hebben eigen doelen en voorwaarden die niet altijd te verenigen zijn. Werkgevers hebben verschillende doelen, werknemers hebben verschillende doelen en de doelen tussen werkgevers en werknemers verschillen.

Aangezien het skillspaspoort een nationaal te gebruiken instrument zou zijn, is het essentieel dat we een antwoord formuleren op de vraag wat de ambitie van de Nederlandse samenleving is: waartoe en waarom moet de arbeidsmarkt, en moeten daarmee werk en werkenden, zich ontwikkelen? Doelen waar we naar toe werken en uitgangspunten van waaruit we vertrekken, zouden antwoord moeten geven op de vragen of en hoe een skillspaspoort aan de ambitie kan bijdragen. De ambitievraag die voorafgaat aan de keuze voor een instrument om het hoe te faciliteren, lijkt nog onvoldoende beantwoord.

Het formuleren en realiseren van doelen op landelijk niveau betreffende matching van werkeisen met werknemersvaardigheden of het ondersteunen van een leven lang ontwikkelen, is complex. Voor een complex vraagstuk bestaat zelden een simpele oplossing. Het ontwikkelen en implementeren van een landelijk skillspaspoort is arbeidsintensief. Werkgevers geven in het rapport aan dat het gebruik geen extra tijd mag kosten. De vraag is dus niet alleen wat het doel is maar wat ook wat de doelgroepen ervoor over hebben.

Of het skillspaspoort er komt, lijkt geen relevante vraag meer, gezien de vergaande ontwikkelingen hiervan (inter)nationaal. De ontwikkelingen lijken vooral gedreven door ontwikkelaars en minder door experts, wetenschappelijk onderzoek of een ambitie voor Nederland. De vraag naar de wenselijkheid van het skillspaspoort lijkt vooral te gaan over hoe het kan bijdragen en waaraan. We lezen in het onderzoeksverslag dat een skillspaspoort zowel kansen als belemmeringen geeft, afhankelijk van wie je het vraagt en vanuit welk perspectief je het benadert.

Vanuit een loopbaanperspectief benaderd, zou het skillspaspoort kansen kunnen bieden met betrekking tot de doelen voor een leven lang ontwikkelen en voor het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt voor passend werk. Van incidentele matching op basis van actuele eisen in arbeidsorganisaties of op de arbeidsmarkt is minder te verwachten. Matching kan een korte-termijn oplossing zijn om in een vraag naar specifiek werk te voorzien, maar zal naar verwachting weinig bijdragen aan langdurige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Matchingsmogelijkheden worden beperkt door contextgebondenheid van skills, de dynamiek van de arbeidsmarkt, het belang van persoonlijke kwaliteiten en de behoefte aan verbinding op waarden en ambities tussen werkgever en werknemer.

| 233

De waarde van het skillspaspoort ligt vooral in het waarderen van informeel leren, het ondersteunen van eigen regie van de werknemer, werkzoekenden en studenten in hun ontwikkeling, en het vergroten van kansen voor nieuwe groepen werkenden, zoals vluchtelingen en zij-instromers. Om dit te bewerkstelligen is het essentieel dat flexibiliteit, mogelijkheden en aantrekkelijkheid in het (h)erkennen van skills worden vergroot en niet worden beperkt door de bureaucratie en autocratie. Een aanbod van mogelijkheden en een systeem van beoordeling zetten niets in beweging zonder een vraag. Begeleiding is nodig om vragen te helpen formuleren door werknemers, werkzoekenden, studenten en werkgevers. Het skillspaspoort zal meer kans hebben op een succesvol gebruik als er meer aandacht is voor flexibele loopbanen van mensen.

Het skillspaspoort kan van meerwaarde zijn als werkgevers en brancheorganisaties verder kijken dan de behoefte van de eigen organisatie c.q. sector en in het belang van een leven lang ontwikkelen van iedereen handelen, als onderwijspersoneel vanuit de vraag in plaats van het aanbod werkt, beleidsmakers anders kunnen kijken naar effecten dan in cijfers en werknemers zelfvertrouwen

opbouwen en zelfregie leren inzetten om zichzelf te blijven ontwikkelen. Het skillspaspoort is pas zinvol als we bereid zijn om anders om te gaan met leren en werk, aansluitend bij de vereisten van deze tijd. Leren in netwerken, mogelijkheden tot experimenten, en verbinden van het economisch met het zingevingsperspectief, gericht op vandaag en de toekomst. We hebben leiding nodig op nationaal, regionaal en organisatieniveau die verantwoordelijkheid neemt om een gezamenlijke ambitie voor de toekomst, ondanks en vanuit eigen belangen, te realiseren.

Het ontwikkelen en implementeren van een skillspaspoort heeft mijns inziens pas zin als dit gericht is op het creëren van kansen in werk dat past bij de werkenden zelf, de organisaties en de samenleving, voor nu en gericht op de toekomst.

8.5.2. Onderbouwing

Vanuit een loopbaanperspectief licht ik mijn stellingname, beschreven in de vorige paragraaf, graag nader toe. Ik ga in op de matchingsbenadering, het belang van interactie tussen werkende en werkgever, een leven lang ontwikkelen en de (bege)leiding die wenselijk is voor succesvolle inzet van een skillspaspoort.

Van matching naar loopbaanontwikkeling

Sinds het begin van de wetenschappelijke benadering van loopbanen is het perspectief op loopbanen sterk veranderd. Het wetenschappelijk denken begint met de matchingsbenadering, die haar oorsprong vindt in het begin van de twintigste eeuw, toen Parsons (1909) zich afvroeg hoe mensen in een industriële samenleving zo snel mogelijk passend werk zouden kunnen vinden, met als doel hun motivatie en daarmee de arbeidsproductiviteit te verhogen. Deze benadering vinden we terug in het model van Holland (1982) dat wordt gebruikt voor het leggen van één-op-één-relaties tussen beroepen en personen. De matchingsbenadering is gericht op efficiënt en effectief handelen en biedt houvast in tijden waarin weinig verandert. Echter, zo stabiel als de arbeidsmarkt was tot de jaren tachtig van de vorige eeuw is het al lang niet meer.

In de hedendaagse theorieën over loopbaanontwikkeling zien we vier cruciale elementen die niet in traditionele theorieën over loopbanen voorkomen, namelijk: complexiteit (van ervaringen en beïnvloedingsmogelijkheden), dynamiek (continue veranderingen in werk), constructie (ervaringen betekenis geven om zichzelf te begrijpen) en kans (ongeplande gebeurtenissen die het loopbaanverhaal bepalen) (Mc Kay, Bright, & Pryor, 2005). De traditionele loopbaan wordt vervangen door een 'boundaryless career', waarin mensen van werk en werkplek veranderen (Defillippi & Arthur, 1994) en de 'protean career': een loopbaan die flexibel, veelzijdig en aangepast is (Hall, 1996). Loopbaantheorieën van nu gaan uit van het actief en bewust ontwikkelen van de persoonlijke loopbaan, waarbij zelfs wordt gesproken over het ontwerpen van het eigen leven (Savickas et al., 2009). Het inzicht is gegroeid dat in loopbaanontwikkeling zowel cognitie als intuïtie en emotie een rol spelen, evenals drijfveren en interactie tussen individu en omgeving (Illeris, 2009).

Interactie tussen werkende en werkomgeving

Uit onderzoek blijkt dat alleen mensen met een sterke intrinsieke motivatie om hun doelen te realiseren daadwerkelijk ontwikkelingsgedrag laten zien (Grijpstra, Driesen & Bolle, 2019). Het is van belang dat mensen hun motieven ontdekken en kunnen verbinden met de doelen en waarden van de organisatie waarvoor zij (willen) werken. Naast het economisch perspectief, dat werkgevers in het onderzoek voor ogen hebben met het skillspaspoort, is het zinvol om aandacht te hebben voor het zingevingperspectief. De match tussen organisatie-doelen en -cultuur enerzijds en persoonlijke doelen en waarden van (potentiële) werknemers anderzijds biedt kansen voor het stimuleren van een leven lang ontwikkelen (Kuijpers & Draaisma, 2021). Een incidentele match, bijvoorbeeld bij selectie van werknemers, biedt onvoldoende garantie op succes in een veranderende omgeving. Voortdurende aandacht voor de afstemming in dialoog tussen werkende en werkomgeving is noodzakelijk. Een skillspaspoort kan een ondersteuning bieden om die dialoog te voeren. Maar er is meer nodig om vrij reizen op de arbeidsmarkt mogelijk te maken.

Vaardigheden voor vrij reizen op de arbeidsmarkt

Het skillspaspoort zou vrij reizen op de arbeidsmarkt moeten bevorderen ten gunste van zowel werknemer en werkzoekende als werkgever. Een moeilijkheid in het gebruik van het skillspaspoort is dat het kunnen uitvoeren van vaardigheden contextgebonden is. Skills die in de ene werksituatie goed toepasbaar zijn, kunnen in andere situaties ontoereikend zijn als doelen, procedures, middelen, niveauvereisten of (omgangs)normen verschillen. Daarnaast is het voor werkgevers en werknemers niet alleen van belang om zicht te hebben op vaardigheden, maar eveneens op kwaliteiten: sterke kanten en potentie, waarmee de werknemer zich onderscheidt van anderen en in het uitvoeren van vaardigheden excelleert. Bovendien betreft vrij reizen op de arbeidsmarkt niet alleen de erkende vaardigheden van werkenden maar ook de mogelijkheden om vaardigheden en kwaliteiten te kunnen ontwikkelen op een dynamische arbeidsmarkt.

Persoonlijke belemmeringen die meespelen in leven lang ontwikkelen zijn onder andere dat mensen vasthouden aan zekerheden en geen visie hebben op de toekomst, volgens Grijpstra, Bolle en Driesen (2019). De zekerheid die mensen op een stabiele arbeidsmarkt ervaren, vermindert als het beroep waarvoor zij hebben geleerd verdwijnt of verandert, als functies worden opgeheven of nieuwe ontstaan, als rollen en eisen niet vanzelfsprekend zijn. Mensen hebben over het algemeen behoefte aan zekerheid, wat de ontwikkeling van nieuw gedrag kan belemmeren. Als mensen de zekerheid niet kunnen verkrijgen vanuit hun werkomgeving, is het van belang dat ze die verkrijgen door het bewustzijn van hun kwaliteiten en motieven, het vertrouwen in hun capaciteit om van werkzaamheden of -omgeving te veranderen en de mogelijkheid om hun netwerk in te zetten ter ondersteuning. Hiervoor is het van belang om loopbaancompetenties te ontwikkelen (Kuijpers, 2003; 2020). Het skillspaspoort lijkt vooral gericht op het verkrijgen van zicht op vaardigheden. Andere loopbaancompetenties, namelijk motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken, die van belang zijn voor de verbinding met werk(cultuur), proactieve ontwikkeling en het opbouwen van een netwerk, lijken niet door het skillspaspoort ondersteund te worden. Om vrij reizen op de arbeidsmarkt te bevorderen is meer nodig dan een beroepsvaardighedenbewijs. Het bewustzijn van skills draagt bij aan zelfvertrouwen en zekerheid, lezen we in het onderzoeksverslag Echter om vrij reizen op de arbeidsmarkt mogelijk te maken, zijn vaardigheden nodig voor eigen regie in loopbaanontwikkeling.

8.5.3. (Bege)leiding bij de inbedding van het skillspaspoort

Een doel van het skillspaspoort, genoemd in het onderzoeksverslag is het ondersteunen van een leven lang ontwikkelen. De Sociaal Economische Raad (SER) neemt het voortouw in het op gang brengen van een beweging waarin een leven lang ontwikkelen een vanzelfsprekendheid is in Nederland (SER, 2019). De SER formuleerde vier uitdagingen, waaronder eigen regie bij het individu: helpen in bewustwording en zorgen voor instrumenten. Uit een kwalitatief onderzoek over een leven lang ontwikkelen blijkt dat werknemers vaak een gevoel hebben dat veranderingen hen overkomen en associëren een leven lang ontwikkelen niet met veranderingen die zij zelf initiëren (Nijkamp, Ter Berg & Damhuis, 2019). Het organiseren van een leven lang ontwikkelen, zodat werknemers zich duurzaam kunnen en willen inzetten voor veranderend werk, is blijkbaar geen sinecure. Het hangt af van de begeleiding van het gebruik van het skillspaspoort en de inbedding in de werkomgeving in hoeverre het skillspaspoort kan bijdragen aan een leven lang ontwikkelen.

In het rapport *Ongekend talent* van de Rijksoverheid (2020) wordt het belang benadrukt van het ontwikkelen van een leercultuur onder werkenden en werkgevers, om als samenleving toegerust te zijn voor de veranderende arbeidsmarkt. Het skillspaspoort zou dus moeten worden ingebed in een leercultuur. (HR)managers krijgen een rol in het stimuleren en ondersteunen van het gebruik van het skillspaspoort. Het onderwijs heeft de taak om jongeren voor te bereiden op een leven lang ontwikkelen, zodat zij zich kunnen handhaven op een dynamische arbeidsmarkt zodra ze deze betreden. Het onderwijs kan eveneens een rol vervullen in het vormgeven van een leercultuur in organisaties, zodat werkenden en nieuwkomers op de arbeidsmarkt hun (potentiële) kwaliteiten kunnen ontwikkelen voor de veranderende doelen in werk. Met een vast aanbod vanuit onderwijs zal de inzet van het skillspaspoort niet bijdragen aan de doelen van een leven lang ontwikkelen en het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt. Flexibiliteit en maatwerk vanuit gezamenlijke doelen en uitgangspunten zijn sleutelwoorden tot succes.

Alleen werknemers, werkzoekenden en studenten kunnen eigenaar zijn van het skillspaspoort. Het zijn tenslotte hun skills waarmee zij zich kunnen identificeren en wat hun toegang tot passend werk moet geven. Voor selectie en ontwikkeling is het wel van belang dat de (potentiële) werknemer relevante skills voor de werkeisen van de werkgever kan laten zien. De werkgever moet dan duidelijk hebben welke skills gewenst en vereist zijn voor het (toekomstige) werk. Volgens het rapport is dat niet altijd het geval. Skills moeten worden gevalideerd door professionals om betrouwbaarheid van het skillspaspoort te garanderen. Hoe het skillspaspoort eruit moet zien voor deze professionals om te bewijzen dat ze dit kunnen, hoe zij omgaan met de contextgebondenheid van skills en hoe zij de beoordeling van skills kunnen benaderen vanuit een loopbaanperspectief, is onduidelijk. Of werkgevers bereid zijn om bij te dragen aan de skillsontwikkeling van werknemers, niet alleen voor hun eigen organisatie maar voor de regio of de samenleving in het algemeen, is ook nog onduidelijk. In het mbo is loopbaanontwikkeling van studenten onderdeel van de kwalificatie-eisen. In hoeverre het skillspaspoort hier een rol in kan spelen en welke rol de verschillende beroepsopleidingen kunnen spelen in de ontwikkeling, implementatie en beoordeling van het skillspaspoort, is nog te onderzoeken. Het begint allemaal bij de vraag voor welk doel in de samenleving het skillspaspoort een middel ter ondersteuning moet zijn.

8.5.4. Conclusie

Een paspoort is een bewijs van identiteit en moet toegang verschaffen. Onduidelijk is nog welke identiteitskenmerken in het skillspaspoort opgenomen worden, wie de eigenaar is van dit identiteitsbewijs en waartoe het toegang geeft. Vanuit een loopbaanperspectief gezien is de matchingsbenadering in het gebruik van het skillspaspoort voor selectie van werknemers weinig zinvol. De waarde van het skillspaspoort ligt in de mogelijkheid om het als hulpmiddel in te zetten voor het bevorderen van een leven lang ontwikkelen van werkenden, werkzoekenden en studenten, het waarderen van informeel leren en het creëren van kansen voor nieuwe groepen werknemers op de arbeidsmarkt. Meerwaarde is alleen te verwachten als:

het skillspaspoort bijdraagt aan eigen regie in de loopbaanontwikkeling van werknemers, werkzoekenden en studenten;

- eigenaarschap van het skillspaspoort bij de werknemer ligt;
- het skillspaspoort de kansen vergroot om werk te krijgen dat past bij de (potentiële) werkenden en bij de ontwikkelingen in arbeidsorganisaties en samenleving;
- de context waarin de skills zijn bewezen in ogenschouw wordt genomen;
- het paspoort wordt ingebed in een loopbaangerichte leer- en werkomgeving;
- werkgevers en onderwijsprofessionals de verantwoordelijkheid nemen om het gebruik van het skillspaspoort en de ontwikkeling van de werknemers en studenten te ondersteunen;
- een landelijk professioneel netwerk ontstaat om het skillspaspoort als middel in te zetten vanuit gezamenlijke doelen voor een loopbaangericht leven lang ontwikkelen.

Onderzoek en dialoog moeten meer zicht bieden op de ontwikkelambitie van Nederland wat betreft werk, werkenden, werkzoekenden en studenten. De ambitie geeft richting aan de uitgangspunten van waaruit het skillspaspoort wordt ontwikkeld, ingezet en geëvalueerd. Niet alleen is het formuleren van de richting is essentieel, maar ook de ruimte die beleidsmakers, werkgevers, onderwijs, werknemers en werkzoekenden nemen om het skillspaspoort tot een succes te maken. Ofwel: waaraan moet het skillspaspoort bijdragen en *wat* hebben belanghebbenden ervoor over?

Mijn pleidooi is om in te zetten op een loopbaanperspectief, niet als een incidenteel matchingsmoment in een curriculum vitae, maar als een doorlopend flexibel proces van persoonlijke ontwikkeling vanuit kwaliteiten en motieven, gerelateerd aan de actuele mogelijkheden, eisen en doelen in werk en gericht op de toekomst. Dat is niet alleen goed voor het geluk van individuen, maar ook goed voor de ontwikkeling van het arbeidspotentieel in Nederland.

8.5.5. Literatuur

Defillippi, R.J., & Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.

Grijpstra, D., Bolle, H., & Driessen, T. (2019). *Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.

Holland, J.L. (1982). *Some implications of career theory for adult development and aging*. Paper presented at American Psychological Association convention, Washington D.C.

Illeris, K. (2009) (Ed.). *Contemporary theories of learning. Learning Theorists in their own words*. London: Routledge.

Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling; onderzoek naar competenties* (Thesis). Enschede: Twente University Press.

Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (oratie). Heerlen: Open Universiteit.

Kuijpers, M. (2020). Competenties voor de moderne loopbaan. In Van Tartwijk, J., Ietje Pauw, I., Snoek, M. *Leraar: een professie met perspectief*, pp 52-59.

Kuijpers, M., & Draaisma, A. (2020). *Loopbaangericht Leven Lang Ontwikkelen. Economisch en zingevingsperspectief voor nu en de toekomst*. Onderzoeksrapport. Heerlen: Bijzondere Leerstoel Leeromgevingen en -loopbanen.

McKay, H., Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). Finding Order and Direction from Chaos: A Comparison of Chaos Career Counseling and Trait Matching Counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98.

Nijkamp, R., Ter Berg, J., & Damhuis, E. (2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Resultaten kwalitatief onderzoek onder werkgevers en werknemers*. Amsterdam: Kantar.

Parsons, F. (1967, oorspronkelijke uitgave 1909). *Choosing a Vocation*. New York: Agathon Press.

Rijksoverheid (2020). *Ongekend talent*. Talenten benutten op de arbeidsmarkt. Brede maatschappelijke heroverweging. Inspectie der Rijksfinanciën.

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Sociaal-Economische Raad (2019). *Leven Lang Ontwikkelen. Voortgangsrapportage SER-Actieagenda*. Den Haag: SER.

8.6. Het meritocratische gehalte van een skillspaspoort

Maarten Wolbers

Samenvatting

In dit essay wordt betoogd dat de introductie van een skillspaspoort op zich goedbedoeld is, maar dat het meritocratische gehalte ervan op de arbeidsmarkt bij voorbaat niet duidelijk is.

8.6.1. Inleiding

Vanwege het ontbreken van een betere maatstaf voor werkgevers om iemands kennis en vaardigheden in te schatten, worden diploma's in de huidige samenleving als het belangrijkste selectie- en allocatiecriterium (bij intrede) op de arbeidsmarkt beschouwd. Daarbij verliezen diploma's hun voorspellende waarde na enkele jaren op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen op dat moment terugvallen op andere kenmerken van werknemers, zoals werkervaring, om hun arbeidsproductiviteit vast te stellen. Bovendien verouderen kwalificaties door technologische ontwikkelingen in het arbeidsproces.

| 241

Het skillspaspoort is onder andere bedoeld om tegemoet te komen aan deze beperkingen van diploma's. Het paspoort dient een uniform, valide en betrouwbaar inzicht te geven in wat iemand kan (en wil) na schoolverlaten en gedurende de beroepsloopbaan, zodat het kan worden gebruikt bij in-, door- en uitstroombepalingen op de arbeidsmarkt. Het gaat uit van de idee dat in het onderwijs en daarna (specifieke) kennis en vaardigheden worden aangeleerd ten behoeve van een optimale matching van individuen aan beroepen op de arbeidsmarkt. Volgens dit human capital perspectief handelen werkgevers doelmatig en kiezen zij werknemers met de meeste kennis en vaardigheden, ofwel de hoogste productieve inzetbaarheid. Eigen verdiensten en aanwezige talenten spelen een belangrijke rol bij deze benadering uit de neoklassieke economie.

8.6.2. Selecteren werkgevers wel op kennis en vaardigheden?

Een probleem bij het bepalen van arbeidsproductiviteit is dat werkgevers geen volledig overzicht hebben van de kennis en vaardigheden waarover mogelijkwerknemers in te zetten werknemers beschikken. Werknemers kunnen op hun beurt banen niet goed inschatten wat betreft aspecten als aantrekkelijkheid en moei-

lijkheidsgraad. Door dit wederkerige informatieprobleem screenen werkgevers kandidaten op basis van en geven (potentiële) werknemers signalen af over hun verwachte trainbaarheid. Beiden gebruiken diploma's als *proxy* daarvoor.

Nog los van de kwestie of het werkgevers beter lukt de arbeidsproductiviteit van individuen in te schatten met behulp van een skillspaspoort dan aan de hand van diploma's – het is nog volstrekt onduidelijk hoe concreet de aanwezige kennis en vaardigheden van individuen worden gemeten en vastgelegd in het skillspaspoort – is het de vraag of de arbeidsmarkt daadwerkelijk zo meritocratisch is dat werkgevers werknemers beoordelen op basis van hun kennis en vaardigheden. Vanuit een sociologisch perspectief (*credentialism*, *social closure*) weten we immers dat werkgevers (en werknemers) ook andere strategieën gebruiken om hun belangen zo goed mogelijk te behartigen. Volgens dit perspectief vormen de statusaspecten van het onderwijs een belangrijk selectie criterium van werkgevers. Het onderwijs voorziet individuen uit de hogere statusgroepen van de samenleving van kwalificaties. Diploma's leiden niet tot hoge posities op de arbeidsmarkt (en in de samenleving in het algemeen) vanwege de ruimere kennis en vaardigheden van hogeropgeleiden, maar vanwege hun vermogen de toegang tot deze posities te reguleren. De aanwezigheid en inzet van ouderlijke hulpbronnen spelen daarbij een grote rol. Diploma's zijn zo de legitimering van het voortbestaan van de intergenerationele overdracht van sociale ongelijkheid (sociale reproductie). Met andere woorden, is de idee van een skillspaspoort vanuit dit perspectief niet naïef?

8.6.3. Skillspaspoort en gelijke kansen

Dat is misschien waar, maar verwacht mag worden dat een skillspaspoort in beginsel wel degelijk kan bijdragen aan het creëren van gelijke(re) kansen op de arbeidsmarkt. Het beschikken over een zo objectief mogelijk beeld van de aanwezige kennis en vaardigheden bij individuen, en transparantie daarover in de richting van werkgevers, geeft die werkgevers minder gelegenheid(sargumenten) om bepaalde groepen – al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt – minder kansen te bieden of zelfs te discrimineren. Hoeveel ruimte is er in zo'n geval nog voor werkgevers om subjectieve criteria (zwaar) mee te laten wegen bij het selecteren van geschikte kandidaten voor hun vacante posities? Vergelijk het met (de huidige discussie over) het advies voor het voortgezet onderwijs dat halverwege groep 8 in het primair onderwijs wordt gegeven door de basisschool. Over het algemeen wordt gesteld dat de Centrale Eindtoets in groep 8 een objectiever beeld geeft van de leerprestaties van leerlingen dan het oordeel

van de leerkracht. Meer gewicht toekennen aan een objectieve toetsscore kan voorkomen dat het (per definitie subjectieve) oordeel van de leerkracht ertoe leidt dat er sprake is van onderadvisering van leerlingen afkomstig uit een lager sociaal milieu en met een migratieachtergrond. Vanuit deze analogie bezien kan het skillspaspoort dus kansenbevorderend werken. Het kan als objectief instrument worden ingezet om de inclusie van groepen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals lageropgeleiden, te realiseren dan wel op zijn minst te vergroten.

Tegelijkertijd schuilt er in het skillspaspoort ook een gevaar van uitsluiting. Het biedt werkgevers een legitiem instrument én argument om niet-geschikte kandidaten buiten de deur te houden – net als dat je zonder geldig paspoort het buitenland niet in komt of zonder coronapas een restaurant of bioscoop niet binnen mag, maar ook zonder een Cito-score gelijk aan of hoger dan 537 niet wordt toegelaten tot het havo. Het gebruik van een skillspaspoort kan, met andere woorden, leiden tot een (sterkere) tweedeling tussen de *haves and have nots*. Opleiding wordt tegenwoordig niet voor niets als de belangrijkste sociale scheidslijn beschouwd. Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook op andere terreinen in de samenleving (waarden en normen, vrijetijdsbesteding, gezondheid enzovoort) is er een aanzienlijke kloof tussen lager- en hogeropgeleiden. Ook kan een skillspaspoort stigmatiserend werken. Het niet beschikken over bepaalde vaardigheden kan individuen langdurig achtervolgen. Zo kan een werknemer voor de rest van zijn of haar werkzame leven opgescheept zitten met een beperkend label met alle gevolgen, zoals langdurige werkloosheid, van dien.

Bovendien bestaat de kans dat de groepen die toch al de beste papieren hebben de meest gunstige gelegenheid hebben hun skillspaspoort op te poetsen. Denk bijvoorbeeld aan de vraag welke leerlingen bijles krijgen of ander schaduwonderwijs (examentraining, huiswerkbegeleiding enzovoort) volgen wanneer hun leer- of toetsprestaties tegenvallen. Het betreft hier vooral kinderen van ouders met een hoge sociaal-economische status (hoog opleidingsniveau en/of hoog inkomen). Zo hebben deze kinderen waarschijnlijk ook ruimere mogelijkheden om in hun kennis en vaardigheden te investeren en hun skillspaspoort op te waarderen. Met andere woorden, de meest bevoorrechte groepen op de arbeidsmarkt of in de samenleving zijn naar alle waarschijnlijkheid het best in staat voor zichzelf te zorgen, ten koste van anderen. Dit dient vanuit een perspectief van gelijke kansen uiteraard voorkomen te worden.

8.6.4. Conclusie

Al met al is het meritocratische gehalte van een skillspaspoort op voorhand niet duidelijk. Het uitgangspunt van het skillspaspoort om een beter en objectief inzicht te verkrijgen in de kennis en vaardigheden waarover individuen (dienen te) beschikken, is goedbedoeld, maar het is bij de nadere uitwerking en invoering van het paspoort van belang eventuele nadelige neveneffecten goed in de gaten te houden. Voorkomen moet worden dat het als een extra toegangsbevijs op de arbeidsmarkt gaat gelden. In dat geval schiet niemand er iets mee op; zeker niet degenen met de minste papieren. Toch is het meest waarschijnlijke scenario dat het skillspaspoort hooguit als verfijning of aanvulling op diploma's gaat fungeren. Diploma's blijven in de toekomst een belangrijke rol spelen bij de selectie en allocatie van individuen op de arbeidsmarkt, al is het alleen maar vanwege het feit dat diploma's naast (een bepaalde mate van) bekwaamheid, ook bevoegdheid geven aan de bezitter ervan.

Hoofdstuk 9

Hoe nu verder?



Uit het onderzoeksverslag en de essays kunnen we verschillende lessen trekken. Zo blijkt eruit dat rond het skillspaspoort nog veel praktische maar zeker ook morele en ethische vragen onbeantwoord zijn. Om de ontwikkeling van het skillspaspoort vooruit te helpen, zijn verschillende maatschappelijke en wetenschappelijke debatten nodig. Naast antwoorden op de vragen vraagt het skillspaspoort vooral om een visie en een doel, die passen binnen een integrale onderwijs- en arbeidsmarktvisie. Het rapport *In wat voor land willen wij werken?* van de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap)⁴⁰ bevat voldoende aanknopingspunten voor een dergelijke integrale visie. Deze benadering helpt bij het richtinggeven aan de ontwikkelroute van het skillspaspoort. De vraag of het skillspaspoort er komt is gezien het (digitale) tijdperk waarin we leven niet heel relevant. De vraag wat voor digitaal 'systeem' willen we als samenleving is relevanter. Laat het skillspaspoort een kiem zijn voor die vraag en de ontwikkeling daarheen. Dit vraagt in het polderlandschap om een collectief ontwikkelproces met volledige betrokkenheid en verantwoordelijkheid van kernactoren.

9.1. Input voor het ontwikkelingsdebat

De essays en het onderzoek geven voldoende aanleiding voor debat en verder onderzoek. In de essays zijn verschillende essentiële aspecten rond het skillspaspoort inzichtelijk gemaakt. In een korte reflectie daarop pogen we op basis van de bevindingen uit het onderzoek richting te geven aan het ontwikkelingsdebat.

We weten dat aan het skillspaspoort verschillende morele en juridische aspecten kleven die in het onderzoek niet zijn behandeld. Of we mensen kunnen beoordelen en classificeren op basis van een hoeveelheid data, in welke mate we als samenleving willen leunen op algoritmes en combinaties van verschillende databronnen, of we met een skillspaspoort een eerlijk en evenwichtig beeld kunnen creëren van mensen en of een juridische grondslag wenselijk en haalbaar is: het zijn belangrijke vragen, die om meer onderzoek en debat vragen. Het zijn vragen waar we als samenleving vroeg of laat een antwoord op moeten geven. Ze vormen de bouwstenen van een herontwerp van de arbeidsmarkt. In dat perspectief zijn er ook meer praktische vragen, zoals de mate waarin het

⁴⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

skillspaspoort bijdraagt aan de wendbaarheid, weerbaarheid en wederkerigheid van mensen op de arbeidsmarkt.

We weten dat (AI) algoritmes enorm gevarieerd zijn in hun structuren en hun onderliggende conceptuele kaders. Transparantie hierin is daarom een belangrijk uitgangspunt in de ontwikkeling van het skillspaspoort. Transparantie is in kleine experimenten met het skillspaspoort goed te organiseren. We kunnen controle houden over de grootte, de structuur, het formaat en de aard van de data en de algoritmes. Bij een toenemende complexiteit is het maar de vraag of we die transparantie kunnen organiseren. De mate waarin dit lukt is onder andere afhankelijk van betrokken actoren, zoals ontwikkelaars van classificaties en platforms, en eigenaren/beheerders van databases. Transparantie bij het gebruik van AI is onderwerp van een breder maatschappelijk debat. Het skillspaspoort is daar een onderdeel van.

Hoewel werknemers en werkgevers zich niet direct hebben geuit over transparantie van algoritmes, hebben zij zich wel uitgesproken over een eerlijke representatie door algoritmes. Een eerlijke representatie en vooral controle over mogelijk negatief te interpreteren informatie is belangrijk (identiteitsmanagement). Ook werkgevers maken zich zorgen over de representatie door het gebruik van algoritmes. De informatie uit het skillspaspoort zou niet altijd recht doen aan de persoon achter dat paspoort. Deze en meer vragen, zoals het recht om geen skillspaspoort te nemen en de mate van gewenste transparantie en privacy om een goede match te realiseren, vragen om antwoorden. Antwoorden die we nodig hebben om de filosofie achter het skillspaspoort verder te ontwikkelen.

Zoals we schetsen in het onderzoeksverslag, is het belangrijk dat zowel werkgevers als werknemers inzicht geven in allerlei aspecten die belangrijk zijn voor de in- door- en uitstroom. Dit vraagt van werkgevers en werknemers om een vorm van transparantie. We zouden verschillende niveaus van transparantie kunnen onderscheiden waaraan werkgevers en werknemers willen voldoen, zonder hun privacy geheel op te geven. Wel zien we dat het zelfbeschikkingsrecht en het eigendomsrecht de gewenste transparantie kunnen reduceren en daarmee de meerwaarde voor werknemers en/of werkgevers kunnen verlagen. De balans tussen transparantie, privacy en meerwaarde voor hen is delicaat en tegelijk bepalend voor het succes.

Of het skillspaspoort het meritocratiseringsproces en de erfelijkheid van ongelijkheid die daaruit voortvloeit, versterkt of verzwakt, blijft een vraag. De ideologie achter het skillspaspoort gaat uit van een verzwakt effect. Onze bevindingen laten zien dat werkgevers naast het diploma meerdere aspecten uit het skillspaspoort willen meewegen in een selectieproces, wat veronderstelt dat het effect afneemt. Dit neemt niet weg dat op den duur het skillspaspoort ook een negatief effect kan hebben op het meritocratiseringsproces omdat klassieke personeelsselectieprocessen altijd leiden tot uitsluiting. Om dit te voorkomen, zijn mensen geneigd de uitkomsten van het proces te beïnvloeden door te investeren in kenmerken die in het selectieproces belangrijk zijn.

Op de lange termijn is een mattheuseffect daarom ook niet geheel ondenkbaar. Mensen met een 'rijk' skillspaspoort krijgen meer baankansen dan mensen zonder een skillspaspoort of met een 'arme' versie ervan. Dit zorgt ervoor dat mensen met een rijk skillspaspoort weer meer skills kunnen vergaren. Dit zou voor bepaalde groepen in de samenleving de kansenongelijkheid kunnen vergroten. Het is echter moeilijk te voorspellen welke groepen het betreft, hoe groot het mattheuseffect zal zijn en of dit sterker is dan het effect van diploma's.

| 249

Of het skillspaspoort het diploma vervangt lijkt ons geen relevante vraag. Het skillspaspoort is een goedbedoelde poging om tegemoet te komen aan belangrijke 'tekorten' van het diploma. Het diploma lijkt haar voorspellende waarde voor arbeidsproductiviteit te verliezen. Daarmee verliest het zijn matchingsfunctie. De onderwijsexperts en werkgevers uit ons onderzoek zien en herkennen dat. Het skillspaspoort is vooral een goede aanvulling op het diploma omdat het een volledig meegroeïend beeld geeft. Het zou een oplossing kunnen bieden voor de nu veelal ontbrekende informatie over iemands potentiële arbeidsproductiviteit. Diploma's hebben nu een belangrijke signaalwerking die diep verankerd is in onze instituties en ons denken. Het is in ons meritocratisch systeem een betrouwbaar matchingssignaal.

De signalen die werkgevers en werknemers afwegen in het matchingsproces zijn interessant voor de ontwikkeling van het skillspaspoort. Welke werk- en niet-werkgerelateerde signalen zij tegen elkaar afwegen, blijft complex. Dit maakt de matchingsbenadering die deels ten grondslag ligt aan het skillspaspoort niet geheel of gedeeltelijk onbruikbaar. De dynamiek van de arbeidsmarkt zorgt wel voor de nodige uitdagingen voor de matchingsbenadering. De zorgen doen geen recht aan de geavanceerde matchingstheorieën die in de

arbeids- en organisatiepsychologie zijn ontwikkeld rond loopbanen en selectie (met name Person-Environment Fit). In deze theorieën zijn dynamiek en aanpassing juist de uitgangspunten. Matching is ook niet tegengesteld aan ontwikkeling of zingeving, omdat in een loopbaan altijd elementen van matching zitten (zoals: welk werk past in welke mate bij mij? in welke mate pas ik bij welk werk?). Het bepalen van een eventuele 'skills gap' veronderstelt bovendien dat er een verschil is tussen een huidige (loop)baan en een in de toekomst gewenste loopbaansituatie. Het concept van ('future') fit of matching is dus nuttig en bruikbaar. De matchingsbenadering is daarom geschikt als een ontwikkelingsgericht perspectief in het ontwerpen en inzetten van het skillspaspoort, juist omdat het aansluit bij de dynamische arbeidsmarkt en past binnen de filosofie.

Deze filosofie achter het skillspaspoort kan een belangrijke inspiratiebron zijn voor een juridische grondslag ervan. Zoals terecht opgemerkt, vormt de versplinterde arbeidsmarkt wel een uitdaging daarvoor. Vooral de juridische verantwoordelijkheid voor en van mensen met een meer kwetsbare arbeidsrelatie, zoals zzp'ers, mensen met een tijdelijke aanstelling en mensen met een meer kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals lageropgeleiden, vraagt om de nodige juridische creativiteit om te komen tot een mate van wederkerigheid die recht doet aan de soliditeit van deze groepen.

Niet alleen de mate waarin het skillspaspoort een juridische grondslag moet krijgen, maar ook hoe en waar het zijn juridische grondslag krijgt, is belangrijk. Een juridische grondslag in het Leven Lang Ontwikkelen, met aandacht voor ondersteuning en positieve stimulering voor werkgevers en werknemers, is belangrijk. Dit past binnen een moderne arbeidsmarktbemiddeling. Voor alle werknemers, maar vooral voor kwetsbare werknemers, heeft een evenwichtige en positieve juridische grondslag een meerwaarde. Een grondslag met aandacht voor scholing en ontwikkeling tijdens actieve periodes, en arbeidsbemiddeling en re-integratie tijdens de inactieve periodes, is belangrijk. Het onderzoek laat ook zien dat het skillspaspoort vraagt om een (juridische) verankering van beschikbare tijd, middelen en ruimte voor werknemers en voor (kleine) werkgevers. Een verankering die mogelijk handen en voeten kan krijgen in een publiek-private-samenwerking in regionale centra.

9.2. Concreet verder

Zoals geschetst is het skillspaspoort een stip op de horizon. Om het uiteindelijke doel te realiseren, zijn verschillende samenwerkingsverbanden nodig tussen publieke en private partijen. Omdat de ontwikkeling van het skillspaspoort nog geen duidelijke eigenaar of regie-orgaan kent, richten wij onze aanbevelingen hier in eerste instantie tot verschillende actoren. We geven per aanbeveling aan wie mogelijk een verantwoordelijkheid heeft. Samenvattend komen we tot de volgende aanbevelingen voor een doorontwikkeling van het skillspaspoort:

- 1) **Neem een duidelijke positie en verantwoordelijkheid met betrekking tot de ontwikkeling van het skillspaspoort.** Dit is een noodzakelijke voorwaarde. Het is belangrijk dat de overheid, het onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties hierin een leidende rol nemen omdat zij de kernactoren zijn in het collectieve ontwikkelproces. Het formuleren van een visie en daarbij behorende korte- en langetermijndoelen en verantwoordelijkheden is de eerste stap. We zien een belangrijke rol voor de overheid in het samenbrengen van de kernactoren.
- 2) **Ontwikkel de filosofie achter het skillspaspoort (skills als 'valuta' in school- en beroepsloopbaan) verder en relateer deze aan de bredere agenda van Leven Lang Ontwikkelen.** Dit kan door een brede maatschappelijke discussie over het skillsdenken met (organisaties van) werkgevers, werknemers, en onderwijs en wetenschap op gang te brengen. Een debat dat nodig is om op een nieuwe manier te kijken naar het gebruik en ontwikkelen van menselijk kapitaal op de arbeidsmarkt. Het doel en nut van een skillspaspoort maken deel uit van deze discussie. Wij zien hierin een belangrijke rol voor de overheid, het onderwijs en werkgevers- en werknemersorganisaties.
- 3) **Zorg voor eigenaarschap en consolidatie op cruciale onderdelen, zoals een gemeenschappelijke skillstaal, interoperabiliteit en portabiliteit, en privacy.** Duidelijke regie op deze basisonderdelen voorkomt dat deze gedetermineerd en/of gedicteerd worden door commerciële partijen met uiteenlopende belangen en doelen. Wij signaleren bij werkgevers, werknemers en de onderwijsexperts behoefte aan regie door de overheid op deze basisonderdelen. Wij zien daarom een belangrijke rol voor de overheid hierin.

- 4) **Ontwikkel samen met (organisaties van) werkgevers, werknemers en het onderwijs een algemeen normatief kader rond privacy, gericht op het gebruik van digitale tools waarin onder andere artificiële intelligentie een rol speelt.** Dergelijke kaders, die verder gaan dan de privacywetgeving, kunnen richting geven aan de ontwikkeling van digitale tools alsook van het skillspaspoort. Wij signaleren bij werkgevers, werknemers en het onderwijs behoefte aan een normatief kader waarin de overheid een centrale regierol heeft. Ook wij menen dat deze rol belegd moet worden bij de overheid.
- 5) **Ontwikkel (toegepast) wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek, gericht op informatievoorziening voor betrokken stakeholders: werknemers, werkgevers en het onderwijs.** Achterliggende gedachte is dat de inhoud en omvang van informatie sterk bepalend zijn voor keuzes op de arbeidsmarkt. Zo is informatie over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden voor werknemers medebepalend in de keuze voor een baan, gebruikt het onderwijs verschillende informatiebronnen om te komen tot validatie van skills, en baseren werkgevers zich bij hun keuzes op verschillende soorten informatie. In een toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt is inzicht in informatie die de actoren gebruiken daarom essentieel. Wij zien hier een belangrijke rol voor werkgevers- en werknemersorganisaties en een aanjagende en randvoorwaardelijke rol voor de overheid.

Hoe nu verder?

Literatuur



Abdullah-Al-Mamun, M. (2012). *The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills*. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 326 - 338. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2012/1858>

Akerlof, G. A. (1970). The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488. <https://doi.org/10.2307/1879431>

Ballafkih, A. H. (2017). *Qualifications, Skills and More! Characteristics Employers Look for When Hiring Newly Graduated Applicants for a Higher Occupational Level*. Universiteit van Amsterdam.

Ballafkih, A. H., Zinsmeister, J., & Bay, N. (2021). *Het skillspaspoort: Een kwalitatieve verkenning naar de mening van werkgevers en werknemers*. Centre for Applied Research on Economics & Management | The Work Lab.

Bañeres Besora, D., & Conesa Caralt, J. (2017). *A life-long learning recommender system to promote employability*.

Besic, A., Carta, E., Curth, A., Murphy, I., Regan, K., Richardson, M., McGuire, D., Scott, D., Souto-Otero, M., & Ulicna, D. (2019). *Skills audits: Tools to identify talent*. Publications Office of the European Union. <http://dx.doi.org/10.2767/993047>

Bills, D. B. (1999). Labor Market Information and Selection in a Local Restaurant Industry: The Tenuous Balance between Rewards, Commitments, and Costs. *Sociological Forum*, 14(4), 583 - 607.

Bills, D. B., & Wacker, M. E. (2003). Acquiring Credentials When Signals Don't Matter: Employers' Support of Employees Who Pursue Postsecondary Vocational Degrees. *Sociology of Education*, 76(2), 170 - 187. <https://doi.org/10.2307/3090275>

Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H., & Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of Management*, 34(6), 1080 - 1109.

Bryson, J. (2017). Disciplinary perspectives on skill. In C. Warhurst, K. Mayhew, D. Finegold, & J. Buchanan (Red.), *The Oxford handbook of skills and training*. Oxford University Press.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294 - 311.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928 - 944. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>

de Grip, A., Belfi, B., Fouarge, D., Künn, A., Peeters, T., Poulissen, D., & others. (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling*. Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

Dekker, T. den. (2019). *Design Thinking*. Groningen/Utrecht. Noordhoff Uitgevers.

- Driessen, E., Van Tartwijk, J., Van Der Vleuten, C., & Wass, V. (2007). Portfolios in medical education: Why do they meet with mixed success? A systematic review. *Medical education*, 41(12), 1224-1233.
- Fuller, J. B., Raman, M., Sage-Gavin, E., & Hines, K. (2021). *Hidden Workers: Untapped Talent. How leaders can improve hiring practices to uncover missed talent pools, close skills gaps, and improve diversity*. published by Harvard Business School Project on Managing the Future of Work and Accenture.
- Gardner III, W. L. (1992). *Lessons in organizational dramaturgy: The art of impression management*. *Organizational Dynamics*, 21(1), 33-46.
- Goede, de M., Ballafkih, A. H., & Post, J. (2018). Een verkenning van het Skillspaspoort idee. *Working paper*, 1(1).
- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Doubleday Anchor Books.
- Gordon, T. J. (1992). The Methods of Futures Research. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 522, 25-35.
- Green, F. (2011). *What is Skill?: An Inter-Disciplinary Synthesis*. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
[https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00057-6)
- Kalleberg, A.L.(2007). *The Mismatched Worker*. New York: W.W. Norton.
- Kar, S., & Datta, D. (2015). *Industrial and Labor Economics: Issues in Developing and Transition Countries*. Springer India. <https://doi.org/10.1007/978-81-322-2017-6>
- Knapper, C. K. (1995). *The origins of teaching portfolios*. *Journal on Excellence in College Teaching*, 6(1), 45-56.
- Lievens, R. (2014). *A Proposal: Mitigating Effects of the Economic Crisis with Career ePortfolios*. *International Journal of ePortfolio*, 4(2), 157-168.
- Lievens, R. (2015). *Enhancing online labour market intermediation through career portfolios*. Tilburg University.
- Liu, Y.-L. (2020). Providing more or less detailed information in job advertisements—Does it matter? *International Journal of Selection and Assessment*, 0(0), 1-14. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12281>
- Liu, Y.-L., Keeling, K. A., & Papamichail, K. N. (2016). An exploratory study of jobseekers' decision-making styles, recruitment information sources and organisational attractiveness. *Personnel Review*.
- McMullan, M., Endacott, R., Gray, M. A., Jasper, M., Miller, C. M. L., Scholes, J., & Webb, C. (2003). Portfolios and assessment of competence: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*, 41(3), 283-294. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02528.x>

- Mes, M., & Smit, W. (2013). Eindrapportage gezamenlijk e-portfolio. Den Bosch: Cinop.
- OECD. (2017). *Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017—OECD*. <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-the-netherlands-2017-9789264287655-en.htm>
- OECD. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing Paris.
- Post, J., Ballafkih, H., Sanders, J. Genabeek, J. & Corporaal, S. (2021). Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort: vooronderzoek, literatuurverkenning en analyse bestaande initiatieven (Deelproject 1). Geraadpleegd op 28 januari 2021, van <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/vrij-reizen-over-de-nederlandse-arbeidsmarkt/>
- Pager, D., & Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380. <https://doi.org/10.1177/000312240507000301>
- Paulson, F. L., Paulson, P. R., & Meyer, C. A. (1991). What makes a portfolio a portfolio. *Educational leadership*, 48(5).
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: A new European employment strategy*.
- SER. (2021). *Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt* (Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen). SER. <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/skillsgerichte-arbeidsmarkt>
- van Ulden, C., Biesheuvel, I., Arbouw, M., Silvester, J., & Ballafkih, A. H. (2020). *Pilot skills-paspoort Schiphol: Een eerste pilot met het skillspaspoort*. AWWN/House of Skills.
- van den Berg, E., van Eldert, P., Fouarge, D., & ter Weel, B. (2018). *Taken en vaardigheden op het werk: Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills Survey*. Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- van Huizen, T., & Alessie, R. (2019). Risk aversion and job mobility. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 91–106. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.021>
- WEF. (2019). *Strategies for the New Economy: Skills as the Currency of the Labour Market*. World Economic Forum.
- Welters, R., Mitchell, W., & Muysken, J. (2014). Self determination theory and employed job search. *Journal of Economic Psychology*, 44, 34–44. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2014.06.002>
- WRR-102. (2019). Het betere werk. *De nieuwe maatschappelijke opdracht*.

Personalia



Dr. **Hafid Ballafkih** is lector Arbeid en Human Capital in Transitie van The Work Lab en het Centre for Economic Transformation (CET) van de Hogeschool van Amsterdam. Hij is gespecialiseerd en geïnteresseerd in arbeidsmarkt en arbeidsmarktverhoudingen, kwaliteit van de arbeid, transitionele arbeidsmarkt, effect van technologie op arbeid en sociale inbedding en sociale zekerheid van arbeid. Samen met zijn onderzoeksgroep draagt hij bij aan kennis over werken in de toekomst. Zo is hij onder meer bezig met onderzoek naar het effect van technologie op competenties, personeelsselectie, strategische personeelsplanning en personeelsontwikkeling.

Prof. dr. **Paul de Beer** is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam. Hij is verbonden aan het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies-Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI) en is directeur van het Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging De Burcht. Hij studeerde econometrie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en promoveerde in 2001 aan de Universiteit van Amsterdam. Hij werkte eerder bij de Wiardi Beckman Stichting, het Sociaal en Cultureel Planbureau en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Zijn onderzoek richt zich op arbeidsmarkt vraagstukken, de verzorgingsstaat, arbeidsverhoudingen, ongelijkheid, solidariteit en de waarde van werk.

| 259

MSc **Christiane de Lange** is hoofddocent en onderzoeker toegepaste psychologie bij HAN UAS. Zij bestudeert de relatie tussen ontwikkelkansen en duurzame inzetbaarheid. In het verleden werkte ze onder andere ook als senior onderzoeker voor House of Skills.

Prof. dr. **Marc de Vries** is hoogleraar christelijke techniekfilosofie aan de Technische Universiteit Delft en hoogleraar Didactiek van de Bètaschoolvakken aan dezelfde instelling. Hij schreef een inleiding in de techniekfilosofie voor niet-filosofen onder de titel Teaching About Technology. Tevens is hij hoofdredacteur van het International Journal of Technology and Design Education. Hij is betrokken bij de eerstegraads lerarenopleiding van Delft en daardoor bekend met de problematiek van het vastleggen van vaardigheden in diploma's en voortgaande professionalisering van docenten.

Prof. mr. dr. **Ruben Houweling** is als bijzonder hoogleraar Arbeidsrecht, grondslagen van modern arbeidsrecht verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Hij is medeoprichter en redacteur van het Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk (TAP). Daarnaast is hij redactielid van de juridische tijdschriften Arbeidsrechtelijke Annotaties (ArA) en Jurisprudentie in Nederland (JIN). In die hoedanigheid verzorgt Houweling geregeld annotaties bij arresten van de Hoge Raad der Nederlanden. Hij is tevens de oprichter en hoofdredacteur van de arbeidsrechtelijke online jurisprudentiedatabank AR Updates en is als adviseur verbonden aan een advocatenkantoor.

MSc **Karolus Kraan** is onderzoeker bij het team Toekomst van Arbeid bij TNO, en heeft een achtergrond in arbeids- en organisatiesociologie en methoden en technieken van onderzoek. Hij heeft veel onderzoek gedaan naar kwaliteit van de arbeid, (veroudering van) kwalificaties en nieuwe technologie, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en internationale organisaties, zoals de EC, Eurofound en Cedefop. Hij is ervaren in het opzetten, uitvoeren en rapporteren over grootschalige werknemers- en werkgeverssurveys, zoals de tweejaarlijkse Enquête Werkgevers en Arbeid Nederland (WEA) en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

Prof. dr. **Marinka Kuijpers** is bijzonder hoogleraar Leeromgeving en Leerloopbanen aan de Open Universiteit en directeur van Loopbaangroep. Zij houdt zich bezig met loopbaanontwikkeling van jongeren, Leven Lang Ontwikkelen van werkenden en het vormgeven van loopbaangerichte leer- en werkomgevingen. Zij gepromoveerd op een onderzoek naar loopbaancompetenties.

260 |

Drs. **Jouke Post** is als docent en onderzoeker verbonden aan de Academie Mens en Arbeid (AMA) en het lectoraat Human Capital van de hogeschool Saxion. Hij richt zich voornamelijk op onderzoek naar loopbaanontwikkeling door middel van innovatieve instrumenten, waaronder skillspaspoorten en loopbaanchecks. Daarnaast is hij werkzaam als loopbaanspecialist bij James, een initiatief van vakbond CNV. Ook in deze rol staat innovatie op de arbeidsmarkt centraal.

Dr. **Joost van Genabeek** is senior onderzoeker en adviseur bij de afdeling Work, Health & Technology van TNO. De laatste jaren houdt hij zich vooral bezig met onderzoek naar de 'skills based arbeidsmarkt'. Het achterliggende idee is dat skills (vaardigheden/competenties en eigenschappen) veel beter inzicht verschaffen in wat precies nodig is voor het uitoefenen van werk in een veranderende arbeidsmarkt dan diploma's of cv's. Hij is betrokken bij de uitvoering van diverse innovatieprogramma's, zoals de ontwikkeling van de Nederlandse Skills-ontologie Competent NL, House of Skills en het skillspaspoort voor vaklieden in de Bouw en Installatiebranche.

MSc **Su-Anne van Waes** is hoofddocent bij HAN UAS. Zij adviseert opleidingen bij onderwijsvernieuwingstrajecten, is projectleider bij diverse projecten binnen de HAN, zoals interne audits, accreditaties en onderwijs-/ kwaliteitsprojecten en is strategisch onderwijsadviseur vanuit de stafdienst van de HAN.

MSc **Sarika Verbiest** is onderzoeker Toekomst van Arbeid bij TNO en heeft een achtergrond in de Bestuurskunde, Sociale & Organisationspsychologie en Strategisch HRM. Haar onderzoek richt zich op de impact van technologie op (de organisatie

van) werk en handelingsopties op organisatie- en arbeidsmarktniveau om met die impact om te gaan. Door technologische ontwikkelingen verandert de inhoud van het werk en de wijze waarop werk wordt georganiseerd op de arbeidsmarkt. Zij onderzoekt samen met haar collega's of, door te kijken naar skills en taken in plaats van naar diploma's en vastomlijnde functies, gemakkelijker met die veranderingen kan worden meebewogen.

Dr. **Jos Sanders** is lector Leren tijdens de Beroepsloopbaan bij HAN UAS. Tevens is hij senior research scientist bij TNO op het thema duurzame inzetbaarheid. Hij heeft ruim twintig jaar ervaring met het uitvoeren, leiden en begeleiden van fundamenteel wetenschappelijk, toegepast wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek in het domein van Leven Lang Ontwikkelen, met name bij praktisch geschoolden.

Prof. dr. **Maarten Wolbers** is hoogleraar Onderzoek van Onderwijs aan de Radboud Universiteit en directeur van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) en het Expertisecentrum Nederlands, alle gevestigd in Nijmegen. Hij doet als socioloog ruim 25 jaar onderzoek naar sociale ongelijkheid in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Hij heeft talloze publicaties hierover op zijn naam staan in wetenschappelijke tijdschriften, boeken en onderzoeksrapporten en heeft verschillende studenten, promovendi en onderzoekers op dit thema begeleid. Momenteel leidt hij enkele langjarige onderzoeksprojecten, zoals 'Monitoring en evaluatie van maatregelen gelijke onderwijskansen.' Hij is verder intensief betrokken (geweest) bij verschillende grootschalige dataverzamelingen en de complexe statistische analyse daarvan (Schoolverlatersonderzoeken ROA, Familie-enquête Nederlandse Bevolking, COOL5-18, Peil.onderwijs en PISA). Hij is onder meer research fellow van het *Interuniversity Center for Social Science Theory and Methodology* (ICS) en het ROA, kernteamlid van de Werkplaats Onderwijskansen Arnhem Nijmegen en lid van de wetenschappelijke raad van het *European Research Network on Transitions in Youth* (TIY).

MSc **Anja Wolsky** is docentonderzoeker bij HAN UAS. Zij doceert onderzoeksmethoden bij de voltijdopleiding HRM, de deeltijdopleidingen Bedrijfskunde en Logistics Management en de master Circulaire Economie. Gedoceerde methodes lopen uiteen van kwalitatief tot kwantitatief, en van participatief actieonderzoek tot design thinking. Als consultant evalueert ze daarnaast internationale projecten op het gebied van capacity development.

Bijlagen



Bijlage 1: Methodologische verantwoording vragenlijstonderzoek Skillspaspoort (hoofdstuk 4)

1.1. Populatie en steekproefkader

Het onderzoek is uitgevoerd onder respondenten die in 2019 bij de reguliere periodieke, grootschalige WEA-, NEA-, en ZEA-monitoringsveys van TNO en CBS hebben aangegeven in de toekomst nog eens benaderd te mogen worden (voor deze surveys, zie <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/>).

Bij de ZEA konden we alle 1.767 'nieuwe' zzp'ers aanschrijven die voor herbenadering toestemming hadden gegeven. We zijn in dit onderzoek alleen geïnteresseerd in deze nieuwe zzp'ers (bieden eigen arbeid aan). Klassieke zzp'ers (bieden producten aan) en ondernemers met personeel zijn ook opgenomen in de ZEA, maar zijn buiten de steekproef gelaten.

| 263

Bij de WEA hebben we een deel van de werkgevers (vestigingen) die toestemming hadden gegeven, benaderd, wat neerkomt op 600 respondenten, aangezien er nog meer herbenaderingsonderzoeken waren waar een ander deel van de werkgevers voor werd benaderd. Dat gold ook voor de NEA: daaruit hebben we 2.509 respondenten (werknemers) herbenaderd.

Bij de selectie van de te herbenaderen werknemers uit de NEA hebben we de volgende prioritering aangebracht: uit de volgende sectoren 300 respondenten elk: 'Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)'; 'Bouwnijverheid'; 'Onderwijs'; 'Informatie en communicatie'; 'Gezondheids- en welzijnszorg'. Daarnaast 150 respondenten uit elk van deze sectoren: 'Groot- en detailhandel', 'Vervoer en opslag'; 'Horeca'; 'Financiële instellingen en zakelijke dienstverlening'; 'Openbaar bestuur – Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening'.

Bij de selectie van de 600 werkgevers (vestigingen) hebben we deze oververtegenwoordiging van een aantal sectoren ook nagestreefd, alsook een evenredige verdeling over grootteklassen (omvang van de vestiging) daarbinnen.

1.2. Veldwerk

Het veldwerk is gestart op 1 oktober 2020, toen de werknemers en werkgevers zijn aangeschreven met een email waarin onder andere het doel van het onderzoek werd toegelicht, gewezen werd op de vertrouwelijke omgang door de onderzoekers met antwoorden, en met een link naar de vragenlijst. Na één werkweek – op 7 oktober – werden degenen die de internetvragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld via een e-mail gerappelleerd. Deze procedure werd na nog eens een week herhaald, op 14 oktober. De groep zzp'ers is – nadat ook toestemming van het CBS was verkregen – iets later ook aangeschreven: op 26 oktober, met rappels op 30 oktober en 4 november.

Het veldwerk onder de drie groepen respondenten hebben we afgesloten op 12 november; het had toen een respons opgeleverd van 588 werknemers, 496 zzp'ers en 159 werkgevers.

1.3. Functies respondenten werkgeverssteekproef

Doorgaans zijn de respondenten die de WEA-vragenlijst hebben beantwoord – en daarmee ook de respondenten waaraan in ons project de vragenlijst is voorgelegd – degenen in een vestiging die het meest te maken hebben met de onderwerpen die in de WEA-vragenlijst aan bod komen. In de kleine bedrijven (tot 10 werknemers) was dat meestal de directeur of een vestigingsmanager, in de middelgrote bedrijven (10 tot 100 werknemers) de directeur, eigenaar of vestigingsmanager of een manager HRM/P&O, en in het grootbedrijf (100 of meer werknemers) de manager HRM/P&O. Het gesprek met de respondent is gevoerd op vestigingsniveau. Het laten doorverwijzen naar een andere vestiging of naar de hoofdvestiging was niet toegestaan. Ook de vragenlijst betreft consequent het vestigingsniveau.

1.4. Respons

Tabel 1 geeft aan hoeveel werknemers, 'nieuwe zzp'ers' en vestigingen zijn benaderd. Uit de tabel blijkt dat 23% van de bereikte werknemers (588 respondenten), 28% van de bereikte zzp'ers (496 respondenten), en 27% van de bereikte werkgevers (159 respondenten) hebben meegewerkt aan het onderzoek en de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Deze netto-responspercentages zijn vergelijkbaar met de/responspercentages die we meestal vinden bij onderzoeken die gebruik maken van herbenadering van de NEA-, ZEA- of WEA-steekproeven.

Tabel 1 Verantwoording werknemers-, zzp'ers- en werkgeverssteekproef Skillspaspoort⁴¹

	Werknemers		'Nieuwe' zzp'ers		Werkgevers	
	Aantal:	In %:	Aantal:	In %:	Aantal:	In %:
Benaderde werknemers; zzp'ers; werkgevers (bedrijfsvestigingen)						
Direct of na rappel(s) ingevuld, na toezending uitnodigingsmail met link naar vragenlijst	588	23,4	496	28,1	159	26,5
Ongeldig e-mailadres	34	1,4	12	0,7	15	2,5
Respondent weigert mee te werken	1.887	75,2	1.259	71,3	427	71,0
Totaal	2.509	100,0	1.767	100,0	601	100,0
Netto-responspercentage	23,8		28,3		27,1	

De databestanden hebben we verrijkt met enkele gegevens afkomstig van de oorspronkelijke NEA-, WEA- en ZEA-databestanden (zodat we bijvoorbeeld niet opnieuw een vraag naar de leeftijd van de respondent hoefden voor te leggen). Deze hebben we ook gebruikt voor de non-responsanalyse.

| 265

1.5. Non-responsanalyse

In de non-responsanalyse zijn we een groot aantal aspecten nagegaan. Op de kenmerken sector, leeftijd en dienstverband zien we geen of geen betekenisvolle verschillen tussen de aangeschreven werknemers en zzp'ers die wel (de responsgroep) en die niet (de non-responsgroep) hun medewerking hebben verleend aan ons onderzoek. Ook bij de werkgevers zien we geen verschillen naar sector, organisatieomvang van de vestiging, leeftijdsverdeling van het personeelsbestand of omvang van de 'flexibele schil'. Naar het percentage laagopgeleiden in het personeelsbestand zien we ook geen verschillen tussen beide groepen. Daarentegen zijn in de steekproeven van de werknemers- en zzp'ers de laagopgeleiden en bij de zzp'ers ook de middelbaar opgeleiden ondervertegenwoordigd.

⁴¹ Van de NEA2019-groep in onze survey gaven op de vraag naar huidige status/ dienstverband ten tijde van het veldwerk Skillspaspoortonderzoek aan dat 24 nu zzp'er/ freelancer zijn en 16 werkzoekend. Van de groep uit de ZEA2019 zijn 38 werknemer geworden en 4 respondenten werkzoekend. In de routing van de vragenlijst hebben zij vervolgens de werknemer-, zzp- of werkzoekendevariant van de vragenlijst gekregen (met her en der een andere formulering, of een vraag meer of minder).

Niettemin, op alle items die inhoudelijk gaan over skillsgerelateerde onderwerpen zien we geen bias. Bij werkgevers is er bijvoorbeeld een vergelijkbaar antwoordpatroon in de respons- en non-responsgroep op de items:

Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?

Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid.

- Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken.
- Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken.
- Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd?

Bij werknemers zien we geen verschillen tussen de respons- en non-responsgroep in hun antwoordpatroon op de items:

- Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever.
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever.

En bij 'nieuwe zzp'ers' scoren de groepen overeenkomstig op de items:

- Ik denk erover na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen.
- In mijn werk zoek ik de mensen op waar ik iets van kan leren.
- Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk.

Tabel 2 Non-responsanalyse werkgeverssteekproef Skillspaspoortsurvey⁴²

Kolompercentages	Totaal	Respons [26,5%]	Non- respons [73,5%]
Sector			
• Landbouw, bosbouw en visserij	1,3%	0,6%	1,6%
- n	8	1	7
• Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	15,0%	13,2%	15,6%
- n	90	21	69
• Bouwnijverheid	15,8%	18,2%	14,9%
- n	95	29	66
• Groot- en detailhandel	3,8%	3,8%	3,8%
- n	23	6	17
• Vervoer en opslag	15,3%	14,5%	15,6%
- n	92	23	69
• Horeca	1,2%	1,9%	0,9%
- n	7	3	4
• Informatie en communicatie	11,1%	11,9%	10,9%
- n	67	19	48
• Financiële instellingen	0,2%	0%	0,2%
- n	1	0	1
• Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	2,2%	2,5%	2,0%
- n	13	4	9
• Openbaar bestuur	0,2%	0%	0,2%
- n	1	0	1
• Onderwijs	18,0%	20,1%	17,2%
- n	108	32	76
• Gezondheids- en welzijnszorg	15,0%	12,6%	15,8%
- n	90	20	70
• Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	1,0%	0,6%	1,1%
- n	6	1	5
• N	601	159	442
Totale aantal personeel van de vestiging [gecategoriseerd]			
• 2-4	14,0%	13,8%	14,0%
- n	84	22	62
• 5-9	11,3%	12,6%	10,9%
- n	68	20	48

⁴² Percentages zijn kolompercentages en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen).
 ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.
 Open pijltjes △ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20. (Cohen, J. (1988).
Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.

Kolompercentages	Totaal	Respons [26,5%]	Non- respons [73,5%]
• 10-49	28,0%	27,7%	28,1%
- n	168	44	124
• 50-99	20,1%	24,5%	18,6%
- n	121	39	82
• 100+	26,6%	21,4%	28,5%
- n	160	34	126
• N	601	159	442
Functie van respondent in dit bedrijf			
• Directeur/ eigenaar	38,4%	45,3%△	36,0%▽
• Hoofd/ medewerker P&O/ HRM	41,6%	36,5%	43,4%
• Bedrijfsleider/ vestigingsmanager	9,2%	10,7%	8,6%
• Anders	10,8%	7,5%	12,0%
• N	601	159	442
Percentage personeel in de leeftijdsgroep 45 jaar of ouder			
• Minder dan 40%	36,2%	35,3%	36,5%
• 40% t/m 59%	33,0%	38,5%	31,0%
• 60% of meer	30,8%	26,3%	32,5%
• N	578	156	422
Percentage laaggeschoolden (maximaal lbo, mavo, vmbo)			
• 0%	32,2%	33,5%	31,7%
• 1% t/m 29%	31,9%	32,9%	31,5%
• 30% of meer	35,9%	33,5%	36,8%
• N	571	155	416
Omvang flexibele schil (werknemers in tijdelijke dienst/ oproep-/uitzendkrachten/overige flexibele werknemers (zoals zzp'ers/freelancers, gedetacheerden/ payrollkrachten)			
• Kleiner dan 10%	24,3%	18,1%	26,6%△
• 10% t/m 49%	53,7%	57,4%	52,4%
• 50% of groter	21,9%	24,5%	21,0%
• N	588	155	433
Percentage vacatures op dit moment [Subgroep: 'Vestiging heeft op dit moment vacatures'; op totale vestigingsgrootte] [Gemiddelde]			
• N	344	92	252
Percentage moeilijk vervulbare vacatures [op het totale aantal vacatures] [Gemiddelde]			
• N	340	90	250

Kolompercentages	Totaal	Respons [26,5%]	Non- respons [73,5%]
Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk? [Gemiddelde]	87,7	88,1	87,5
• N	555	155	400
Werknemers kunnen hun taken niet meer optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid [% In enige/In (zeer) sterke mate]	25,4%	27,2%	24,7%
• N	587	158	429
Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken [% In enige/In (zeer) sterke mate]	7,7%	7,1%	7,9%
• N	584	155	429
Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken [% In enige/In (zeer) sterke mate]	16,6%	17,4%	16,3%
• N	584	155	429
Hoeveel procent van de werknemers heeft het afgelopen jaar in werktijd een cursus/ training/ scholing gevolgd? (%) [Gemiddelde]	46,6	42,7	48,0
• N	594	159	435

Tabel 3 Non-responsanalyse werknemerssteekproef Skillspaspoortsurvey

Kolompercentages	Totaal	Respons [23,4%]	Non- respons [76,6%]
Sector			
• Landbouw, bosbouw en visserij	4,3%	3,6%	4,6%
- n	109	21	88
• Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	12,0%	12,8%	11,7%
- n	300	75	225
• Bouwnijverheid	12,0%	10,0%	12,6%
- n	300	59	241
• Groot- en detailhandel	6,0%	5,6%	6,1%
- n	150	33	117
• Vervoer en opslag	12,0%	12,1%	11,9%
- n	300	71	229
• Horeca	6,0%	3,4%▽	6,8%△
- n	150	20	130
• Informatie en communicatie	12,0%	16,7%△	10,5%▽
- n	300	98	202
• Financiële instellingen	2,6%	3,1%	2,4%
- n	64	18	46
• Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	3,4%	2,9%	3,6%
- n	86	17	69
• Openbaar bestuur	3,6%	4,8%	3,3%
- n	91	28	63
• Onderwijs	12,0%	12,6%	11,8%
- n	300	74	226
• Gezondheids- en welzijnszorg	11,9%	11,1%	12,2%
- n	299	65	234
• Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	2,4%	1,5%	2,6%
- n	59	9	50
• N	2.508	588	1.920
Leeftijd			
• 15 t/m 24 jaar	15,1%	10,0%▽	16,6%△
• 25 t/m 54	57,7%	62,4%△	56,2%▽
• 55 t/m 64	23,4%	24,1%	23,2%
• 65 t/m 75	3,8%	3,4%	4,0%
• N	2.508	588	1.920

Kolompercentages	Totaal	Respons [23,4%]	Non- respons [76,6%]
Hoogst behaalde opleidingsniveau			
• Laag (<=VBO)	15,9%	9,6%▼	17,8%▲
• Midden (HAVO-MBO)	41,2%	39,8%	41,7%
• Hoog (HBO-WO)	42,9%	50,7%▲	40,5%▼
• N	2.491	586	1.905
Aard dienstverband			
• Vast	76,0%	80,6%△	74,6%▽
• Tijdelijk en/of vast zonder vaste uren	15,6%	11,1%▽	17,0%△
• Uitzendkracht	3,5%	4,3%	3,3%
• Oproep- of invalkracht	4,8%	4,1%	5,1%
• N	2.508	588	1.920
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?			
• Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	5,2%	6,5%	4,8%
• Het sluit goed aan	59,9%	57,3%	60,7%
• Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	34,9%	36,2%	34,5%
• N	2.501	586	1.915
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever [% (Helemaal) mee eens]			
• N	2.490	584	1.906
Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever [% (Helemaal) mee eens]			
• N	2.485	581	1.904

Tabel 4 Non-responsanalyse 'nieuwe zzp'ers'-steekproef Skillspaspoortsurvey

Kolompercentages	Totaal	Respons [28,0%]	Non- respons [72,0%]
Sector			
• Landbouw, bosbouw en visserij	1,0%	0,6%	1,1%
- n	17	3	14
• Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	2,7%	3,0%	2,5%
- n	47	15	32
• Bouwnijverheid	7,0%	4,2%▽	8,1%△
- n	124	21	103
• Groot- en detailhandel	2,7%	2,4%	2,8%
- n	48	12	36
• Vervoer en opslag	2,0%	0,6%▽	2,6%△
- n	36	3	33
• Horeca	1,0%	0,2%▽	1,3%△
- n	18	1	17
• Informatie en Communicatie	8,8%	11,7%△	7,7%▽
- n	156	58	98
• Financiële instellingen	0,8%	0,6%	0,9%
- n	14	3	11
• Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	37,7%	41,6%△	36,2%▽
- n	666	206	460
• Openbaar bestuur	--	--	---
- n	--	---	---
• Onderwijs	8,3%	7,9%	8,4%
- n	146	39	107
• Gezondheids-welzijnszorg	13,3%	13,5%	13,2%
- n	235	67	168
• Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	14,7%	13,5%	15,2%
- n	260	67	193
• N	1.767	495	1.272
Leeftijd			
• 15 t/m 24 jaar	1,3%	0%▽	1,8%△
• 25 t/m 54	58,4%	58,8%	58,3%
• 55 t/m 64	28,4%	31,9%△	27,0%▽
• 65 t/m 75	11,9%	9,3%▽	13,0%△
• N	• 1.767	• 495	• 1.272

Kolompercentages	Totaal	Respons [28,0%]	Non- respons [72,0%]
Hoogst behaalde opleidingsniveau			
• Laag opleidingsniveau	8,3%	3,6%▼	10,1%▲
• Middelbaar opleidingsniveau	32,7%	24,2%▼	36,0%▲
• Hoog opleidingsniveau	59,0%	72,1%▲	53,9%▼
• N	1.767	495	1.272
Ik denk er over na hoe ik in de toekomst mijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen [% (Helemaal) mee eens]	87,1%	89,1%	86,4%
• N	1.762	494	1.268
In mijn werk zoek ik de mensen op waar ik iets van kan leren [% (Helemaal) mee eens]	74,0%	75,7%	73,4%
• N	1.760	493	1.267
Ik zorg ervoor dat ik qua kennis en vaardigheden goed mee kan komen met veranderingen in mijn werk [% (Helemaal) mee eens]	88,9%	90,3%	88,4%
• N	1.765	494	1.271

Bijlage 2: Kwalitatief instrument werkgevers en werknemers (hoofdstuk 5)

Voor het overzicht zijn in deze bijlage alleen de kernvragen en kerninstructies opgenomen. De sub-vragen en instructies zijn niet opgenomen.

Vragenlijst werknemers

<Breng de informed consent onder de aandacht>

Korte schets/kennismaking

1. Kunt u een korte schets geven van uw loopbaan?
2. Kunt u een korte schets geven van de opleidingen die u gevolgd heeft?
3. Welke belangrijke trainingen en/of cursussen heeft u daarna gevolgd?

Ervaringen met solliciteren

4. Kunt u mij vertellen op welke manier u aan de baan/banen bent gekomen die u hebt gehad?
5. Welke manier hebt u gebruikt om een andere baan te vinden?
<overzicht met manieren voorleggen en respondent laten invullen>

6. Welke instrumenten gaat u weer gebruiken om een volgende baan te krijgen?

Externe ontwikkelingen

7. Welke veranderingen ziet u op de arbeidsmarkt?

De volgende vragen gaan over uw beroep/functie. Als u meerdere banen (beroepen/functies) hebt vragen wij u bij de volgende vragen de baan in gedachte te nemen waar u zich het meest mee identificeert.

8. Welke veranderingen verwacht u tot 2030 in de sector waarin u nu werkt?
9. Welke veranderingen verwacht u tot 2030 voor het beroep/functie (werk) dat u nu uitvoert?

Toekomst

10. Kunt u de loopbaanmogelijkheden schetsen binnen de organisatie waar u nu voor werkt?
11. Kunt u de loopbaanmogelijkheden schetsen buiten de organisatie?
12. Welke ambities hebt u op het gebied van werk?
13. Wat zouden volgens u belemmeringen zijn in een volgende stap in uw loopbaan carrière?

Skillspaspoort

De volgende vragen gaan over het skillspaspoort. Ik ga u na het stellen van enkele vragen een definitie geven van het skillspaspoort.

Beeld

14. Als ik zeg "skillspaspoort" waar denkt u dan aan?
<LEES de definitie voor>
15. Wat vindt u van deze definitie?
16. Wat zou volgens u het doel van het skillspaspoort moeten zijn?
17. Welk voordeel ziet u in een dergelijk skillspaspoort?
18. Welk nadeel ziet u in een dergelijk skillspaspoort?

| 275

Inhoud

Welke onderdelen zou een skillspaspoort volgens u moeten bevatten?
<Leg keuzematrix nogmaals voor en laat de respondent het invullen>

Gebruik

19. Voor welke uitdagingen zou u het skillspaspoort inzetten in de organisatie waar u nu werkt?
20. Hoe zou het skillspaspoort u kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe baan/functie?
21. Hoe zou het skillspaspoort u kunnen helpen bij uw loopbaanoriëntatie/ontwikkeling?
22. Hoe zou het skillspaspoort u kunnen helpen bij het oriënteren op de arbeidsmarkt?
23. Zou u een skillspaspoort willen?

Randvoorwaarden

24. Welke eisen zou u aan het skillspaspoort stellen?

25. Onder welke randvoorwaarden zou u willen gebruikmaken van een skillspaspoort?
26. Wat voor (HR-)beleid is volgens u nodig om de meerwaarde van een skillspaspoort te maximaliseren?

Privacy en eigenaarschap

27. Wie zou volgens u het eigenaarschap van het skillspaspoort moeten hebben?
28. Wie bepaalt volgens u wie toegang heeft tot de inhoud van het skillspaspoort?

Financiering, beheer en verantwoordelijkheid

29. Wie zou volgens u het skillspaspoort moeten betalen?
30. Wie zou volgens u het skillspaspoort (data) moeten beheren?
31. Wie is volgens u verantwoordelijk voor het continu updaten van het skillspaspoort?

Reflectie

276 | Kunt u gegeven de onderwerpen die we hebben besproken inschatten of u zich zou aanmelden voor een skillspaspoort?

Onderzoeksvignet

- I. We willen u enkele scenario's voorleggen. U mag kort op de scenario's reageren.
- II. In het kader van leven lang ontwikkelen wil een organisatie op basis van het skillspaspoort ontwikkelgesprekken voeren met medewerkers. Een redelijk deel van de medewerkers weigert een skillspaspoort te nemen. De medewerkers geven aan zelf een duidelijk beeld te hebben van de competenties die zij willen ontwikkelen.
- III. Na een reorganisatie moet een aantal overtallig geworden medewerkers de organisatie verlaten. De reorganisatie gebruikt het skillspaspoort om te bepalen welke medewerkers niet meer passen bij de 'nieuwe' organisatie.
- IV. Een organisatie gebruikt het skillspaspoort om medewerkers bewust te maken van hun arbeidsmarktkansen. Het inzicht heeft een aantal medewerkers ertoe gebracht ander werk te zoeken bij een andere werkgever. De organisatie kan moeilijk komen aan nieuw personeel.
- V. Een organisatie schrijft op haar website dat zij alleen maar skillspaspoorten accepteren die door een erkende instelling zijn geaccrediteerd en ingevuld.
- VI. Het skillspaspoort zou door de overheid gefaciliteerd moeten worden.

Einde

32. Wat wilt u verder nog kwijt?

Contact

Wilt u uitgenodigd worden voor bijeenkomsten rondom dit onderzoek cq thema?

- ☐ Ja, voor alle bijeenkomsten.
- ☐ Ja, voor de slotbijeenkomst (over ongeveer 1,5 jaar).
- ☐ Nee, voor geen enkele bijeenkomst.

Bijlage 3: Interviewprotocol onderwijsexperts (hoofdstuk 6)

Achtergrond

Wij leggen u in dit interview graag een aantal vragen voor over de wenselijkheid en mogelijke gevolgen van de introductie van een 'Skills Paspoort' voor het onderwijs (voor- en nadelen). Ook willen we ingaan op de randvoorwaarden waaraan in/volgens het onderwijs zou moeten worden voldaan voor een succesvolle introductie en implementatie van Skills Paspoorten in het onderwijs. Daarnaast willen we graag horen hoe u denkt over de rol van het onderwijs in relatie tot de arbeidsmarkt en Leven Lang Ontwikkelen als het gaat om het uitrollen van Skills paspoorten voor anderen dan uw eigen (toekomstige) studenten.

Wat is een skills paspoort?

- Een Skills Paspoort is een overzicht van iemands actuele skills set (wie iemand is (persoonlijkheid), wat iemand kan (kennis en vaardigheden) en wat iemand wil (loopbaan)).
- Een Skills Paspoort bevat skills die zijn verworven via formeel leren (diploma's en certificaten), maar ook skills verworven via informeel (vrijwilligerswerk, mantelzorg) en non formeel leren (werkervaring).
- Met een Skills Paspoort kunnen studenten/burgers de eigen skills en de ontwikkeling ervan beter volgen en zo sneller banen en opdrachten vinden die passen bij hun actuele skills set.

Hieronder ziet u een 'concept' Skills Paspoort.



Doel van het Skills Paspoort is om een beter, meer actueel en dynamisch beeld van iemands skills set en de ontwikkeling ervan te geven, zodat het voor individuele studenten/burgers gemakkelijker is om passend werk te vinden. Voor werkgevers zou het gebruik van een Skills Paspoort het vinden van geschikt personeel gemakkelijker moeten maken.

Introducerende vragen

Datum	
Naam interviewer	
Naam geïnterviewde	
Mag het gesprek opgenomen worden om de resultaten naderhand beter uit te kunnen werken?	Ja/nee
Zou u uzelf (nogmaals) kort willen introduceren?	

Hoofdvraag Onderzoek onderwijsexperts

| 279

- A. Welke voordelen en welke nadelen heeft het invoeren van het Skills Paspoort voor het onderwijs?
- B. Aan welke randvoorwaarden moet in het onderwijs worden voldaan om Skills Paspoorten te kunnen gaan hanteren (en faciliteren)?

Deelvragen

DV 1. Stel dat leerlingen/studenten (voltijd, deeltijd, duaal) in de toekomst naast, of in plaats van, een diploma (ook) in het onderwijs een Skills Paspoort (SP) mee gaan krijgen. En dat dat Skills Paspoort in het initiële onderwijs wordt verstrekt.

1. Hoe wenselijk vindt u de komst van een Skills Paspoort?
2. Hoe kansrijk acht u de introductie van een Skills Paspoort?
Indien nodig doorvragen op:
 - Waarom acht u dit initiatief kansrijk?
 - Waarom kansarm?

3. Wat zijn volgens u de voordelen van een Skills Paspoort?
 - a. Voor studenten
 - b. Voor onderwijsinstellingen
 - c. Voor onderwijsprofessionals
 - d. Voor werkgevers
 - e. Voor burgers/werknemers/werkzoekenden
 - f. Voor de arbeidsmarkt/het arbeidsmarktverkeer
4. Wat zijn volgens u daar de nadelen van?
 - a. Voor studenten
 - b. Voor onderwijsinstellingen
 - c. Voor onderwijsprofessionals
 - d. Voor werkgevers
 - e. Voor burgers/werknemers/werkzoekenden
 - f. Voor de arbeidsmarkt/het arbeidsmarktverkeer
- 280 | 5. Heeft de invoering van een SP gevolgen voor
 - a. bestaande curricula?
 - I. Zo ja, welke?
 - II. Zo nee, waarom niet?
 - b. nieuwe curricula?
 - I. Zo ja, welke?
 - II. Zo nee, waarom niet?
6. Heeft de invoering van een SP gevolgen voor de structuur van het (beroeps) onderwijs? Denk bij structuur bijvoorbeeld aan transities tussen onderwijs-niveaus en van werkveld naar onderwijs en vice versa.
 - a. Zo ja, welke?
 - b. Zo nee, waarom niet?
7. Heeft de invoering van een SP gevolgen voor de toegankelijkheid/toelating tot het onderwijs (kansengelijkheid)?
 - a. Zo ja, welke?
 - b. Zo nee, waarom niet?

8. Heeft de invoering van een SP gevolgen voor de waarde van bestaande diploma's?
 - a. Zo ja, welke?
 - b. Zo nee, waarom niet?
9. Heeft de invoering van een SP gevolgen voor de bekostiging/financiering van het huidige (beroeps)onderwijs?
 - a. Als het gaat om huidige/toekomstige studenten
 - I. Zo ja, welke?
 - II. Zo nee, waarom niet?
 - b. Als het gaat om niet-studenten (burgers/medewerkers/werkzoekenden)
 - I. Zo ja, welke?
 - II. Zo nee, waarom niet?
10. Wat moet er volgens u als eerste veranderen in het onderwijs(stelsel) om invoering van een SP mogelijk en succesvol te maken?
11. Aan welke randvoorwaarden moet het onderwijs als eerste voldoen om Skills Paspoorten te kunnen gaan hanteren?

Indien nodig doorvragen op:

 - onderwijs/curriculum
 - bekostiging/financiering
 - gebruikte standaarden/KD/ET/Leeruitkomsten
 - inschrijvingen/alumnibeleid
 - toetsen/valideren
 - HR beleid/cultuur
 - privacy/AVG
 -
12. Als u denkt aan standaardisatie van te gebruiken terminologie voor skills/competenties/vaardigheden:
 - a. bij wie/welke partij(en) zou dit naar uw idee moeten liggen?
 - b. wie/welke partij(en) speelt daarbij welke rol?
13. Bij wie zou het eigenaarschap van de introductie van een Skills Paspoort volgens u horen te liggen?

DV 2. Welke rol zou het onderwijs volgens u kunnen/willen spelen in de validering van skills van anderen dan hun eigen (toekomstige) studenten? (grotendeels ondervangen in interviewvragen onder deelvraag 1)

DV3. Reflectie op aanbevelingen uit deelrapport I.

De volgende aanbevelingen kwamen naar voren voor het doorontwikkelen van skillspaspoorten. Wij zouden graag van u horen welke mogelijkheden u hiervoor ziet (vanuit het onderwijs).

- A. Maak **validering en certificering van skills** onderdeel van het skillspaspoort, ook om de civiele waarde van skillspaspoorten te vergroten. Zoek daarbij zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande valideringspraktijken van EVC en zoek aansluiting bij recente innovaties op het gebied van open badges en microcredentialing (deelcertificaten met een formele (diploma)waarde).
- B. Kom tot een skillspaspoort dat **aantrekkelijk is om bij te houden** door: (1) prikkels in te bouwen in het instrumentarium; (2) begeleiding aan te bieden en (3) het skillspaspoort in te bedden in (HR) beleid van organisatie.
- C. Besteed aandacht aan de **interoperabiliteit en de portabiliteit van skillspaspoorten** in het nationale en internationale arbeidsmarktverkeer. Het skillspaspoort moet een digitaal platform zijn en verschillende contexten overbruggen. Dat impliceert standaardisatie van met name de competentietalen: één skillstaal. En die ene taal is er (nog) niet.
- D. Zorg voor **een helder normatief kader ten aanzien eigenaarschap en privacy**. Het eigenaarschap van een skillspaspoort ligt bij de individuele burger. Dit brengt belangrijke uitdagingen met zich mee voor de hosting en ook de privacy.
- E. Verhoog het **draagvlak bij werkgevers en werknemers door HR data en instrumenten te koppelen en/of over te dragen aan een skills ecosysteem en skillspaspoorten te 'implementeren' in de praktijk**. Voorzie ook in ondersteuning van relevante partijen bij het aanleveren van (profiel) informatie: voor de werkgever snel en eenvoudig; voor werknemer geloofwaardig en zonder ruis.

Afsluitende vragen

Wij willen u van harte danken voor uw medewerking aan dit onderzoek.

Mogen we u bij eventuele vervolgvragen nog een keer benaderen?	Ja/nee
Zou u een kopie van de video-opname van dit gesprek willen ontvangen?	Ja/nee
Zou u de uitwerkingen van dit gesprek willen ontvangen?	Ja/nee
Wij zijn in de maanden januari en februari 2021 druk bezig met een 20-tal interviews. In maart hopen we de eerste resultaten te kunnen delen. Zou u daar interesse in hebben? Zou u een eerste versie van de resultaten van ons willen ontvangen?	Ja/nee

Bijlage 4: Toelichting bij interview

De volgende slides werden voorafgaand aan de interviews gedeeld met de deelnemers en waar nodig bij aanvang van het interview kort doorgenomen.

Skills Paspoort

1. Een Skills Paspoort is een overzicht van iemands **actuele skills set** (wie iemand is (persoonlijkheid), wat iemand kan (kennis en vaardigheden) en wat iemand wil (loopbaan).
2. Een Skills Paspoort bevat skills die zijn verworven via **formeel** leren (diploma's en certificaten), maar ook skills verworven via **informeel** (vrijwilligerswerk, mantelzorg) en **non formeel** leren (werkervaring).
3. Met een Skills Paspoort kunnen studenten/burgers de eigen skills en de ontwikkeling ervan **beter volgen** en zo sneller banen en opdrachten vinden die passen bij hun actuele skills set.

284 |



Doel

Doel van het Skills Paspoort is om een beter, meer **actueel en dynamisch beeld** van iemands skills set en de ontwikkeling ervan te geven, zodat het voor individuele studenten/burgers gemakkelijker is om **passend werk te vinden**.

Voor werkgevers zou het gebruik van een Skills Paspoort het vinden van **geschikt personeel** gemakkelijker moeten maken.

Interview onderwijsexperts

- Wenselijkheid voor het onderwijs
- Gevolgen voor het onderwijs
- Randvoorwaarden waaraan het onderwijs zou moeten voldoen
- De rol van het onderwijs bij het uitrollen

Hoofd- & Deelvragen

Hoofdvraag

1. Welke voordelen en welke nadelen heeft het invoeren van het Skills Paspoort (SP) voor het onderwijs?
2. Aan welke randvoorwaarden moet in het onderwijs worden voldaan om SP-en te kunnen gaan hanteren?

Deelvragen

1. Stel dat leerlingen/studenten (voltijd, deeltijd, duaal) in de toekomst naast, of in plaats van, een diploma (ook) in het onderwijs een Skills Paspoort (SP) mee gaan krijgen. En dat dat Skills Paspoort in het initiële onderwijs wordt verstrekt, (13 vragen)
2. Welke rol zou het onderwijs volgens u kunnen/willen spelen in de validering van skills van anderen dan hun eigen (toekomstige) studenten?
3. Reflectie op de aanbevelingen uit Deelrapport I

Aanbevelingen uit Deelrapport I

1. Maak validering en certificering van skills onderdeel van het skills paspoort, ook om de civiele waarde van skills paspoorten te vergroten. Zoek daarbij zoveel mogelijk aansluiting bij bestaande valideringspraktijken van EVC en zoek aansluiting bij recente innovaties op het gebied van open badges en microcredentialing (deelcertificaten met een formele (diploma)waarde).
2. Kom tot een skills paspoort dat aantrekkelijk is om bij te houden door: (1) prikkels in te bouwen in het instrumentarium; (2) begeleiding aan te bieden en (3) het skillspaspoort in te bedden in (HR) beleid van organisatie.
3. Besteed aandacht aan de interoperabiliteit en de portabiliteit van skillspaspoorten in het nationale en internationale arbeidsmarktverkeer. Het skills paspoort moet een digitaal platform zijn en verschillende contexten overbruggen. Dat impliceert standaardisatie van met name de competentietalen; één skills taal. En die ene taal is er (nog) niet.

4. Zorg voor een helder normatief kader ten aanzien eigenaarschap en privacy. Het eigenaarschap van een skills paspoort ligt bij de individuele burger. Dit brengt belangrijke uitdagingen met zich mee voor de hosting en ook de privacy.
5. Verhoog het draagvlak bij werkgevers en werknemers door HR-data en instrumenten te koppelen en/of over te dragen aan een skills ecosysteem en skills paspoorten te 'implementeren' in de praktijk. Voorzie ook in ondersteuning van relevante partijen bij het aanleveren van (profiel)informatie: voor de werkgever snel en eenvoudig; voor werknemer geloofwaardig en zonder ruis.



Het matchen van mensen en banen vindt traditioneel plaats op basis van diploma's en werkervaring. Maar is dit wel de beste methode? De arbeidsmarkt is volop in beweging. Sommige beroepen verdwijnen, andere komen ervoor in de plaats en stellen weer andere eisen aan mensen. Meer dan om formele diploma's draait het in het matchingsproces steeds meer om de vaardigheden en competenties die mensen hebben, of om de mate waarin zij bijgeschoold kunnen worden. Het gaat, met andere woorden, om de skills die iemand heeft. Maar hoe krijg je daar zicht op?

Dit rapport is de weerslag van een breed onderzoek onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts. Centraal staat de vraag hoe een 'skillspaspoort' kan bijdragen aan een betere en snellere matching. In een (digitaal) skillspaspoort zou informatie moeten staan over formele diploma's, maar ook over iemands persoonlijke kwaliteiten, ervaring en ambities. Het gaat, kort gezegd, om wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand wil.

Het skillspaspoort kan bijdragen aan vergroting van de mobiliteit binnen en tussen sectoren van de arbeidsmarkt, aan het 'vrij reizen over de arbeidsmarkt'. Werkgevers, werknemers en betrokkenen uit het onderwijs geven in dit rapport hun mening. Ze geven aan welke kansen zij zien voor een skillspaspoort, welke haken en ogen eraan zitten en aan welke voorwaarden het zou moeten voldoen om het tot een succes te kunnen maken. Ten slotte geven vijf externe deskundigen, elk vanuit het eigen vakgebied, een korte beschouwing over de onderzoeksresultaten.

Het rapport eindigt met duidelijke aanbevelingen voor nader onderzoek en voor verdere ontwikkeling van het skillspaspoort.