

Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt

Randvoorwaarden voor een succesvol
skillspaspoort: vooronderzoek,
literatuurverkenning en analyse bestaande
initiatieven.



Januari 2021

Drs. Jouke Post (Hogeschool Saxion)
Dr. Hafid Ballafkih (Hogeschool van Amsterdam)
Dr. Jos Sanders (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
Dr. Joost van Genabeek (TNO)
Dr. Stephan Corporaal (Hogeschool Saxion)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Literatuurverkenning	5
2.1 Van onderwijsportfolio naar skillspaspoort	5
2.2 Voorwaarden voor implementatie en inrichting van loopbaanportfolio's	6
2.3 Doelstellingen en ervaringen met portfolio's op de arbeidsmarkt	7
2.4 Typen skills-instrumentaria	8
2.5 Definitie, typen, meetbaarheid en standaardisatie van skills	11
2.6 Validatie van skills	14
2.7. Ervaringen met Elders Verworven Competenties EVC	15
2.8 Overzicht voorwaarden en kenmerken van een skillspaspoort	18
3 Onderzoeksopzet	19
3.1 Doel en opzet van het vooronderzoek	19
3.2 Analyse (inter)nationale initiatieven met skillspaspoorten	19
3.3 Ontwerpsessies voor het skillspaspoort	20
4 Analyse bestaande skillspaspoort initiatieven	22
4.1. Internationale voorbeeldpaspoorten	22
4.2. Nederlandse voorbeeldpaspoorten	27
5 Uitkomsten ontwerpsessies	33
5.1 Ontwerpsessie met vertegenwoordigers VNO-NCW	33
5.2 Ontwerpsessie met vertegenwoordigers vanuit werknemers, werkgevers, ontwikkelaars en onderwijs	34
6 Conclusies en aanbevelingen	36
6.1 Het skillspaspoort als aantrekkelijk nieuw allocatiemechanisme voor de arbeidsmarkt	36
6.2 Zeven uitdagingen voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten	37

Het onderzoek en deze uitgave zijn tot stand gekomen met financiële ondersteuning van Instituut Gak. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, maatschappelijke projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl

1 Inleiding

Al decennialang is het 'diploma' het leidende allocatiemechanisme op de Nederlandse arbeidsmarkt. Anno 2020 is de dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt echter zo groot geworden dat het diploma als leidend allocatiemechanisme onder druk komt te staan. Diploma's verliezen hun waarde na enkele jaren werkervaring, ze geven vaak maar toegang tot een beperkte selectie van beroepen en werkgevers en missen potentieel doordat diploma-eisen mensen uitsluiten. Om deze nadelen van diploma's te beperken, zonder de voordelen ervan te verliezen, wordt al enige jaren gewerkt aan het concept van skillspaspoort.

Het skillspaspoort is een (digitaal) instrument waarmee 'reizen over de arbeidsmarkt' wordt gefaciliteerd. Het instrument biedt de mogelijkheid om competenties en capaciteiten continu bij te houden en toegang te krijgen tot passende arbeid. Het instrument heeft de potentie om (inter)sectorale mobiliteit te versnellen en overbrugt de werelden van onderwijs en arbeidsmarkt. Net als een gewoon paspoort is het skillspaspoort een persoonlijk document, gekoppeld aan het initiële opleidingsniveau c.q. diploma's. Zo'n skillspaspoort zou een nieuw allocatiemechanisme kunnen zijn voor de hoog-dynamische arbeidsmarkt van de 21ste eeuw en is ook een concept dat steeds meer weerklank vindt in beleid en media¹²³. Zo stelt het ROA (2018) dat een skillspaspoort voor groepen als 55 tot 66-jarigen, laagopgeleiden en werknemers met een tijdelijk dienstverband een handig instrument is, waarmee zij leren inzien dat het belangrijk is dat zij zich blijven ontwikkelen⁴.

Een verklaard voorstander van het skillspaspoort is hoogleraar Ton Wilthagen. Hij pleit voor meer transparantie op de arbeidsmarkt, waardoor de mobiliteit omhooggaat, werkzoekenden beter in beeld zijn en werkenden eerder op een plek belanden waar zij zich goed voelen. Wilthagen verwoordt zijn ideale arbeidsmarktsysteem als volgt: *'Iedereen heeft een algemeen aanvaard competentiepaspoort, waarvan mensen zelf eigenaar zijn. Daaruit is direct af te leiden wat iemand kan of zou kunnen. Er staat iets in over iemands drijfveren en motivatie, maar het geeft de paspoorthouder in kwestie ook inzicht in zijn of haar eigen financiële situatie. In dit transparante en dynamische systeem is het belangrijk om over voldoende middelen te beschikken voor continue bij- en omscholing.'*⁵

Het ontwikkelen en implementeren van skillspaspoorten vormt een complexe opgave, die alleen kans van slagen heeft als het paspoort ook herkend en erkend wordt door de beroepsbevolking, werkgevers en onderwijs: de civiele waarde. Daarom heeft Instituut Gak een onderzoek gestart over de (rand)voorwaarden waaraan een skillspaspoort zou moeten voldoen volgens werkgevers, werknemers en het onderwijs. Het in dit rapport uitgewerkte vooronderzoek is het eerste in een reeks van deelonderzoeken naar het skillspaspoort. De centrale vraag van het project is: *'Aan welke randvoorwaarden moet volgens actoren (werkgevers, werknemers en onderwijs) worden voldaan zodat zij het skillspaspoort gaan hanteren?'* In dit vooronderzoek (deelproject 1) staan een literatuurverkenning, een analyse van bestaande initiatieven en een tweetal ontwerp sessies centraal die uiteindelijk resulteren in een werkdefinitie voor het concept van 'skillspaspoort', aangevuld met uitdagingen en aandachtspunten voor het (door)ontwikkelen van skillspaspoorten.

¹ SBB (2020). *De kracht van praktijkleren in het mbo. Impuls aan het praktijkleren*. Zoetermeer.

² <https://www.trouw.nl/nieuws/tijd-voor-een-nieuwe-arbeidsmarkt-een-competentiepaspoort-en-de-jobshop-b0415171/>

³ <https://fd.nl/ opinie/1347704/een-nieuwe-baan-door-passende-skills-niet-door-cv-en-diploma>

⁴ Grip, A. de. (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling*. ROA. Maastricht. pag. 29

⁵ Hage, G. (2019). Vrij reizen over de arbeidsmarkt. *UWV Magazine*, februari 2019.

We beantwoorden in dit vooronderzoek de volgende vragen:

- Wat is een passende werkdefinitie van het skillspaspoort?
- Welke lessen zijn te trekken uit nationale en internationale initiatieven rond de invoering van een skillspaspoort?
 - a. Wat zijn buitenlandse ervaringen wat betreft de invoering van een skillspaspoort?
 - b. Welke lessen zijn hieruit te trekken over de waardebepaling, rechtsgeldigheid en validiteit van het paspoort?
 - c. Wat kan worden geleerd van deze ervaringen waar het gaat om de invoering van een nieuwe methode voor het erkennen van vaardigheden in Nederland?

We sluiten het rapport af met lessen en overwegingen voor het (door)ontwikkelen en inrichten van een skillspaspoort. Die lessen en overwegingen vormen de basis voor de andere deelonderzoeken binnen het project en leveren een bijdrage aan het debat rondom het skillspaspoort als nieuw allocatiemechanisme voor de arbeidsmarkt.

2 Literatuurverkenning

In dit hoofdstuk worden de overwegingen, voorwaarden en kenmerken van skillspaspoorten beschreven die in wetenschappelijk onderzoek naar voren komen. Die kenmerken worden gebruikt om te komen tot een raamwerk om de ervaringen met een aantal nationale en internationale initiatieven met het skillspaspoort te beschrijven.

2.1 Van onderwijsportfolio naar skillspaspoort

Wetenschappelijk onderzoek naar skillspaspoorten en portfolio's heeft zijn oorsprong in de medische en de onderwijscontext. In de medische context zijn paspoorten primair bedoeld om in de eerste fase van de beroepsuitoefening een digitaal dossier bij te houden over de eigen competentie-ontwikkeling en op die manier te monitoren of aan (beginnende) beroepseisen is voldaan. In de onderwijscontext wordt leerlingen en/of studenten in het (beroeps)onderwijs gevraagd de eigen leerresultaten bij te houden in een elektronisch portfolio. Een portfolio wordt gedefinieerd 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, 1991, p.60).⁶

In het onderwijs worden portfolio's sinds de jaren 90 steeds meer gebruikt als een pedagogisch en/of evaluatief instrument ('portfolio assessment'). Deze portfolio's in het onderwijs hebben diverse verschijningsvormen, omdat ze gebruikt worden in verschillende vakgebieden, bijvoorbeeld reflectieve portfolio's in de lerarenopleiding, portfolio's als licentievereiste in de verpleegkundige opleiding en het schrijven van portfolio's voor universitaire eerstejaarsstudenten bij het passeren van het schrijfpracticum.⁷ Onderzoek naar de werking en beleving van dit type (loopbaan)portfolio's toont dat studenten diverse positieve effecten rapporteren, waaronder versterkt zelfbewustzijn en meer zicht op de relatie tussen hun competenties en loopbaandoelen.⁸ In een aantal publicaties is sprake van een verbreding van het onderwijskundige portfolio naar toepassingen gericht op de verbinding met de (toekomstige) arbeidsmarkt en/of job matching. Het portfolio wordt dan bijvoorbeeld een koppeling tussen banen, skills en (academische) bijscholing.⁹

De link tussen e-portfolio's in het (beroeps)onderwijs en skillspaspoorten wordt door Ronald Lievens expliciet gelegd in zijn proefschrift *Enhancing online labour market intermediation through career portfolios* (2015). Dit proefschrift is een van de schaarse academische publicaties over het concept en de ontwikkeling van een skillspaspoort. Lievens hanteert daarin de term 'career portfolio'; inhoudelijk is er sterke verwantschap met het begrip skillspaspoort zoals dat in dit onderzoek wordt gebruikt.

Het onderzoek van Lievens gaat over digitale profielen, waarmee geschiktheid voor werk ('work readiness') kan worden bepaald. Deze profielen bevatten informatie over talenten en vaardigheden (skills) en fungeren als een basis waarmee een optimale match kan worden nagestreefd tussen vraag en aanbod van arbeid door een rijkere hoeveelheid informatie. Dit 'career portfolio' wordt opgevat als een instrument dat bijdraagt aan het oplossen van het 'informatieprobleem' op de arbeidsmarkt, omdat het een middel kan vormen om de zoekfricties op de arbeidsmarkt te verkleinen en de arbeidsmarkt meer transparant wordt. Het kan de verspreiding van informatie faciliteren die relevant is voor het proces van matching. De impuls voor deze nieuwe fase van arbeidsmarktbrede e-portfolio's wordt gevormd door de dynamiek en onzekerheid op de moderne arbeidsmarkt, waardoor een structurele mismatch dreigt te ontstaan.

⁶ Paulson, F. L., Paulson, P. R., & Meyer, C. A. (1991). What Makes a Portfolio a Portfolio? Eight thoughtful guidelines will help educators encourage self-directed learning. *Educational Leadership*, 48(5), 60–63.

⁷ Lam, R. (2017) Taking stock of portfolio assessment scholarship: From research to practice. *Assessment writing*, 31, (84-97).

⁸ Kennely, E., Osborn, D., Reardon, R. & Shetty, B. (2016). Guidance for ePortfolio researchers: A Case Study with Implications for the ePortfolio Domain. *International Journal of E-portfolio*, 6 (2), 117-125.

⁹ Baneres, D. & Conesa, J. (2017). A life-long learning recommender system to promote employability. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 12(6), 77-93.

2.2 Voorwaarden voor implementatie en inrichting van loopbaanportfolio's

Het onderzoek van Lievens (2015) geeft een viertal voorwaarden voor de succesvolle implementatie en inrichting van loopbaanportfolio's:

1. Selectieve en betrouwbare informatie: Het loopbaanportfolio zou moeten bestaan uit competentiegerichte informatie op zowel het individuele als op het geaggregeerde (organisatie- of sector) niveau, om zowel werknemers als organisaties en instituties te faciliteren in hun loopbaan- en personeelsplanning, en om daarnaast overheids- en onderwijsinstellingen te helpen passende (beleids)oplossingen en curricula te ontwikkelen en te ontwerpen. Loopbaanportfolio's moeten selectief zijn en zodanig ontworpen dat ze geen overdaad aan informatie opleveren voor o.a. recruiters. Informatie moet zowel feitelijke en objectieve informatie (opleiding, diploma's) als meer gedetailleerde en rijkere informatie (o.a. motivatie, kwaliteiten) bevatten. Daarnaast speelt de noodzaak van geloofwaardige en betrouwbare informatie, om te voorkomen dat mensen of bedrijven zichzelf verkeerd presenteren (bijv. onrealistische persoonsprofielen).

2. Eigenaarschap, veiligheid & privacy: het gebruik van een loopbaanportfolio zou volledig vrijwillig moeten zijn en het actieve eigenaarschap van individuen moeten toestaan. Informatie is vaak lastig te ontsluiten omdat zowel individuen als organisaties niet alle informatie willen tonen. Er zijn bovendien niet altijd prikkels aanwezig om die informatie volledig of sluitend te laten zijn, met vervuiling als gevolg. Een mechanisme, waarin de belanghebbenden in het matchingsproces in sterke mate worden geprikkeld om informatie te ontsluiten die ze anders misschien niet zouden willen geven, lijkt essentieel.

Ook kenmerken als veiligheid en privacy zijn belangrijk. De dilemma's rond privacy en veiligheid worden doorgaans in termen van privacywetgeving besproken en zijn nog onvoldoende uitgekristalliseerd in onderzoek naar portfolio's of skillspaspoorten. Het is evident dat veiligheidskenmerken en privacy belangrijk zijn, alleen al vanwege de aanwezige persoonlijke gegevens en data in een skillspaspoort. Eigenaarschap van data blijkt ook een belangrijk aandachtspunt. Zelf kunnen bepalen met wie (onderdelen van het) paspoort al dan niet gedeeld of besproken worden, is belangrijk voor de deelnemers, zo blijkt uit een pilot skillspaspoort op Schiphol¹⁰. Daarnaast is overdraagbaarheid een belangrijke uitdaging. Zeker wanneer een skillspaspoort door de werkgever wordt gefinancierd. Recent onderzoek¹¹ laat bovendien zien dat *sociale veiligheid* een belangrijke rol speelt in het ontwerp van skillspaspoorten. Sociale veiligheid heeft betrekking op de (nadelige) gevolgen die voort kunnen vloeien uit de context waarin werknemers zich begeven. Het gevoel van veiligheid en behoud van privacy is voor werknemers een belangrijke randvoorwaarde in het gebruik een skillspaspoort, zo blijkt uit de pilot met het skillspaspoort op Schiphol. Informatie die gebruikers in een skillspaspoort kunnen opnemen beschouwen zij als privé. Het onderzoek naar skillspaspoorten op Schiphol¹² laat zien dat werknemers geen 'privé' informatie willen delen als zij denken dat werkgevers 'meekijken' en zij daar zelf weinig regie op hebben. Gevoelens van onveiligheid maken dat werknemers minder geneigd zijn gegevens naar waarheid in te vullen. Borgen van privacy zorgt dus niet alleen voor een gevoel van sociale veiligheid, maar draagt ook bij aan de waarheidsgetrouwheid van de inhoud van een skillspaspoort.

3. Brugfunctie door standaardisatie: het loopbaanportfolio moet onderdeel zijn van een platform, en op die manier verschillende contexten overbruggen. Het ideale portfolio 'reist mee' met het individu, bijv. na examinering naar een eerste baan. Voorwaarde voor deze portabiliteit is een vorm van standaardisatie rond de uit te wisselen informatie. De belangrijkste uitdaging in dit proces van standaardisatie wordt gevormd door de vereiste gemeenschappelijke overeenstemming over

¹⁰ Ulden, C., Biesheuvel, I., Hak, M., Arbouw, M., Silvester, J. en Ballafkih, A.H. (2020). *Pilot skillspaspoort Schiphol: een eerste pilot met het skillspaspoort*. Amsterdam: House of skills/AWVN/Luchtvaart Community Schiphol.

¹¹ Ballafkih, A. H., Zinsmeister, J., Bay, B. (2020). *Het skillspaspoort: Een verkenning naar de mening van werkgevers en werknemers*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam/CAREM/The Working Lab/ onderzoeksgroep Arbeid en Human Capital in Transitie.

¹² Ulden, C., Biesheuvel, I., Hak, M., Arbouw, M., Silvester, J. en Ballafkih, A.H. (2020). *Pilot skillspaspoort Schiphol: een eerste pilot met het skillspaspoort*. Amsterdam: House of skills/AWVN/Luchtvaart Community Schiphol.

competenties tussen onderwijs, werknemers en bedrijven. Dit vraagt vergelijkbaarheid en uitwisselbaarheid van verschillende competentietalen (zgn. interoperabiliteit).

4. Ondersteuning van individuen bij het invullen van hun portfolio is belangrijk en soms zelfs noodzakelijk vanwege gebrekkige digitale 'geletterdheid'. Ook de eerste ervaringen met skillspaspoorten in pilots (o.a. Schiphol) bevestigen deze noodzaak tot (individuele) ondersteuning door middel van gesprekken met begeleidende HR- of loopbaanprofessionals.

2.3 Doelstellingen en ervaringen met portfolio's op de arbeidsmarkt

In aanvulling op het proefschrift van Lievens is een onderzoek van Mes & Smit (2013)¹³ naar het gebruik van portfolio's in het domein van de arbeidsmarkt zeer relevant. Vanaf 2011 is een aantal pilots binnen een projectmatige omgeving uitgevoerd over de inhoud en uitwisselbaarheid van het instrument e-portfolio. Aanleiding was de observatie dat de arbeidsmarkt in toenemende mate van werkenden en werkzoekenden vraagt om de waarde van hun ervaring zichtbaar te maken. De pilots zijn uitgevoerd binnen drie subdomeinen: 'arbeidsbemiddeling', 'onderkant arbeidsmarkt/werken naar vermogen', en 'van-werk-naar-werk'.

Het onderzoek van Mes & Smit (2013) biedt inzicht in de doelstellingen waarmee portfolio's door werkgevers en intermediaire organisaties worden gebruikt:

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 geobjectiveerde competenties, bijvoorbeeld door een daartoe bevoegde assessor
4. **Matching:** het vinden van geschikte vacatures en de mogelijkheid daarop te reageren.

Het portfolio wordt voornamelijk gebruikt voor het stimuleren van de bewustwording van het individu met betrekking tot zijn loopbaaninteresses en mogelijkheden. Het (blijvend) gebruik van het portfolio door werknemers blijkt in deze pilots grillig en afhankelijk van het directe en vaak ook sterk tijdelijke belang. Het gebruik valt dus vaak 'stil'. De regie in handen van de gebruiker is soms te veel gevraagd (te complex in gebruik). Werkgevers ervaren bepaalde drempels in het gebruik van een portfolio. De meerwaarde ten opzichte van een CV wordt door hen niet altijd ervaren, mede gelet op de extra tijd die het werken met het portfolio kost. Het directe en kortetermijnbelang is voor werkgevers niet altijd duidelijk; zij ervaren het werken over het eigen bedrijf heen eerder als bedreigend ('raak ik personeel kwijt?'). Uitwisselbaarheid van systemen en (dus) overdraagbaarheid zijn kernproblemen (o.a. als gevolg van het afschermen van data door commerciële partijen).

Twee aanbevelingen die in de eindrapportage op basis van deze pilots worden gedaan hebben directe raakvlakken met randvoorwaarden voor de implementatie van een skillspaspoort:

1. Landelijke afspraken om vergelijkbaarheid van gegevens te bevorderen: voor het bevorderen van de mobiliteit en inzetbaarheid is het belangrijk dat gegevens over beroepen, competenties of vacatures in verschillende systemen dezelfde betekenis hebben en dat er afspraken worden gemaakt over hoe deze wordt vastgesteld. Voor het proces van (verdere) implementatie wordt bovendien aansluiting bepleit bij de nationale en Europese kwalificatiestructuren van Elders Verworven Competenties (EVC), en het kwalificatieraamwerk van NLQF¹⁴.

¹³ Mes, M. & Smit, W. (2013). *Eindrapportage gezamenlijk e-portfolio*. Cinop. Den Bosch.

¹⁴ <https://www.nlqf.nl>

2. **Bevorderen afspraken in cao's en afstemming op de 'sociale agenda'**: net zoals dit gebeurt met het Elders Verworven Competenties, lijkt het interessant te verkennen of sociale partners betrokken kunnen worden bij het stimuleren van het arbeidsmarktbrede e-portfolio, bijvoorbeeld in het kader van cao-afspraken.

2.4 Typen skills-instrumentaria

Een recent uitgevoerd Europees onderzoek naar soorten 'skills audits' biedt aanknopingspunten voor de conceptuele ordening van het type skillspaspoorten. In 2018 is deze uitgebreide studie verricht, waarin ruim 40 van deze skills audits in 16 Europese landen onder de loep zijn genomen. Doel van de studie is geweest de kennisbasis over dit type audits te verbeteren, o.a. voor wat betreft de belangrijkste soorten audits, de gebruikte methoden en benaderingen, het gebruik van standaarden en de effectiviteit.¹⁵ Als (EU)-definitie van een skills audit wordt gehanteerd:

*'Een proces om iemands kennis, vaardigheden en competenties, evenals diens 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. Doel van de beoordeling is de persoon in kwestie te helpen zijn loopbaanachtergrond te analyseren, zijn 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.'*¹⁶

Het onderzoek heeft geleid tot een typologie van skills audits, die relevant is voor de conceptuele ordening van het type skillspaspoorten (zie afbeelding 1). Op de volgende pagina's wordt een overzicht gegeven van een aantal globale kenmerken en voorbeelden per type audit.



Afbeelding 1: Typologie van skillsaudits

¹⁵ European Union (2018). *Skills audits: tools to identify talent. Final report.* European commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

¹⁶ Raad voor de Europese Unie (2012). *Aanbeveling van de Europese Unie van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren.* Publicatieblad van de Europese Unie.

Type 1: Skillsinstrumentarium gericht op persoonlijke ontwikkeling

Doelstellingen: zelfbewustzijn opbouwen, een loopbaan/opleidingsproject voor zichzelf ontwikkelen, de eigen ervaring overtuigend presenteren.

Typische aanbieders: informatie- en begeleidingsdiensten, projecten in de gesubsidieerde sector / vrijwilligerswerk / jongerenwerk.

Gebruik van normatieve standaarden: normen kunnen als referentie worden gebruikt - ze sturen het proces niet aan.

Gebruikte methoden: self-assesment, gesprekken, eventueel aangevuld met persoonlijkheidstests /psychometrische instrumenten, soms observaties.

- Redenen voor deelname: meer over jezelf leren, in beeld brengen van vaardigheden, interesses en -mogelijkheden, en leerbehoeften inzichtelijk maken. Ook het plannen van een volgende loopbaanstap en burn-outpreventie kunnen ten grondslag liggen aan deelname.
- Deelname is in de meeste gevallen vrijwillig en het individu staat centraal. Wel kunnen individuen ondersteuning ontvangen wanneer dit nodig is.
- Uitkomsten van dit type audits worden niet beoordeeld en vergeleken met vooraf opgestelde standaarden of criteria, zoals dat bij andere typen van skills audits wel wordt gedaan. De uitkomst wordt vaak vastgelegd in een portfolio of skillsmatrix.
- Bij dit type audits is vaak geen sprake van gepersonaliseerd advies of een vervolg-/actieplan. De deelnemer bepaalt zelf wat hij of zij met de uitkomsten en het portfolio doet.

Voorbeelden

- Profil Pass (Duitsland)
- CVol (Italië)
- PES Online Self-assessment tool (Kroatië)
- Meritportfölj (Zweden)

Type 2: Skills instrumentarium gericht op vooruitgang in het onderwijs

Doelstellingen: re-integratie of zij-instroom in onderwijs en opleiding, verkorting van onderwijs/opleiding, geïndividualiseerd opleidingsplan.

Typische aanbieders: onderwijsorganisaties en trainingsinstituten.

Gebruik van normatieve standaarden: ja - onderwijs- of kwalificatienormen, afhankelijk van het systeem.

Gebruikte methoden: breed scala aan methoden, maar omvat vaak ook demonstraties, observaties.

- Doel: deelnemers wijzen op mogelijk passende trainingen zodat professionele doelen bereikt kunnen worden en zodat de employability verbetert.
- Type 2 audits dienen ter voorbereiding op het volgen van een opleiding, zodat deze in verkorte vorm gevolgd kan worden (EVC).
- Bij dit type worden alle fasen van validatie doorlopen (van identificeren tot certificeren).
- Het betreft dus een formelere audit dan o.a. type 1 en om die reden worden er ook vooraf opgestelde standaarden en criteria gebruikt om de uitkomsten mee te vergelijken en te beoordelen. Hieruit blijkt of iemand voldoende vaardig is om deel te kunnen nemen aan een bepaalde opleiding of training.

Voorbeelden

- Du kansst was (Oostenrijk)
- SIMHE services (Finland), specifiek voor immigranten
- Realkompetencevurdering (Denemarken)
- Construction Skills Certification Scheme (Ierland)

Type 3: Skillsinstrumentarium gericht op integratie op de arbeidsmarkt

Doelstellingen: een baan vinden en veiligstellen, matchen van kandidaten aan functievereisten, bewijs leveren aan werkgevers van prestaties uit het verleden.

Typische aanbieders: publieke arbeidsbemiddelingsdiensten.

Gebruik van normatieve standaarden: Beroepsnormen of kwalificatienormen, vaak gecombineerd met systemen voor validatie en de daarmee samenhangende certificering.

Gebruikte methoden: combinatie van 'zachte' methoden met demonstraties, soms met observatie tijdens een stage of proefplaatsing.

- Doel: ondersteunen van het matchingsproces (werkgever/baan & werknemer) en het in kaart brengen/matchen van het profiel van werkzoekenden en de functievereisten.
- Dit type audits wordt vaak ingezet op aanvraag door branches of sectoren.
- De uitkomsten worden beoordeeld en afgezet tegen vooraf opgestelde criteria, vaak zijn deze criteria de werkeisen of het functieprofiel. Meestal wordt de audit opgevolgd door een specifiek actieplan, een overzicht van passende vacatures of tips voor het zoeken naar passende banen. Soms leidt het proces tot een formele kwalificatie.

Voorbeelden

- Hamburg Action Week (Duitsland), specifiek voor immigranten
- Certificate of Experience (België)
- PES Competence check for migrants and refugees (Oostenrijk)

Type 4: Skillsinstrumentarium gericht op talentmanagement in organisaties

Doelstellingen: Het managen van personeel en het ondersteunen van de professionele ontwikkeling binnen een bedrijf of een beroep.

Typische aanbieders: Bedrijven of publieke diensten.

Gebruik van normatieve standaarden: beroepsstandaarden of bedrijfsspecifieke competentieprofielen.

Gebruikte methoden: zelfevaluatie, feedback van lijnmanagers, feedback van collega's, observaties, prestaties in het verleden.

- Doel: ondersteunen van het talentmanagement binnen bedrijven. Kan gerelateerd zijn aan recruitment maar ook aan performance management en loopbaanontwikkeling.
- Worden vaak uitgevoerd binnen organisaties of door gespecialiseerde HR-dienstverleners.
- De uitkomsten worden afgezet tegen sector-, organisatie- en/of functiespecifieke criteria.
- Uitkomsten zijn dus organisatiespecifiek en in veel gevallen gerelateerd aan de prestaties in de huidige functie. In een beperkt aantal gevallen leidt een dergelijke audit tot een certificaat.

Voorbeelden

- Selectio (Kroatië)
- Rockwool Group (Nederland)
- Forecast management agreement for jobs and skills (Frankrijk)

Een aantal van de onderzochte audits laat zich niet eenduidig indelen in een van deze vier typen en kenmerkt zich door een combinatie van verschillende typen.

- Public Skills Health Passport (Engeland): bevat kenmerken van type 1 en 4
- Du kannst was (Oostenrijk): bevat kenmerken van type 2 en 3
- Bilan de competence (Frankrijk): bevat kenmerken van type 1 en 3

Het is interessant de intenties en doelstellingen van een skillspaspoort te koppelen aan deze typologie van skillsaudits. Allereerst kan worden gesteld dat het skillspaspoort in de meest ambitieuze, onderwijs/arbeidsmarktbrede variant alle vier de typen skills audits integreert, zie afbeelding 2. Dat wil zeggen dat het skillspaspoort in zijn ideale of beoogde vorm de belangrijkste doelstellingen van de vier soorten skillsaudits nastreeft: versterken van het zelfbewustzijn (type 1), faciliteren en versnellen van scholingsroutes (type 2), bemiddeling en matching (type 3) en in-door-uitstroom van personeel (type 4).



Afbeelding 2. Het skillspaspoort in relatie tot de vier typen skills assessment

Geen van de hierboven genoemde internationale voorbeelden stemmen overeen met al deze vier doelstellingen. Het skillspaspoort in deze (ideaaltypische) vorm bestaat dus (nog) niet: er zijn deelvarianten, voor specifieke doelgroepen, toepassingen of contexten. Het concept van skillspaspoort kan wellicht worden opgevat als een volgende fase van de skills audits, waarin verschillende componenten van de vier soorten audits worden geïntegreerd, geoptimaliseerd en opgeschaald. Dat weerspiegelt de complexiteit van het skillspaspoort, omdat het skillspaspoort deze vier verschillende domeinen (individu, onderwijs, bemiddeling en werving/selectie/HRM) dient te verbinden en te overstijgen.

Voor deze integratie en opschaling is standaardisatie van competentietalen en beoordelingskaders een van de belangrijkste uitdagingen. Het gebruik en de aard van deze standaarden verschilt namelijk sterk tussen de vier soorten skillsaudits, zoals blijkt uit onderstaand schema:

Type audit	Type standaardisatie of normering
Type 1: Persoonlijke ontwikkeling	Normgroepen (bv. in verband met psychologische persoonlijkheidstests).
Type 2: Vooruitgang in het onderwijs	Kwalificatiestandaarden of onderwijskundige referentiekaders (vergelijkbaar met EVC).
Type 3: Integratie op de arbeidsmarkt	Beroeps- of branchestandaarden (vergelijkbaar met EVC).
Type 4: Talentmanagement	Bedrijfsspecifieke normen of kaders voor competentie/talentmanagement.

Een stimulans voor standaardisatie, waarmee contexten kunnen worden overbrugd, lijkt primair voort te komen uit de skills audits type 2 en 3. Skills audits type 1 en 4 zijn minder gericht op standaardisatie, omdat de beoordeling individueel of bedrijfsgebonden is.

2.5 Definitie, typen, meetbaarheid en standaardisatie van skills

Een onderwerp dat veelvuldig terugkomt in publicaties rond skills, validatie en portfolio's is de definitiekwestie rond skills. Er bestaat momenteel geen internationale consensus over de betekenis van

vaardigheden en competenties. De relatief eenvoudige term 'skills', ook wel competentie of vaardigheid, blijkt bij nadere, wetenschappelijke beschouwing een complex en ambigu begrip. Uiteraard is het niet mogelijk in dit deelonderzoek uitputtend verslag te doen van deze conceptuele en theoretische discussies. Een aantal kernpunten lijkt echter zeker relevant.

Green (2011)¹⁷ stelt dat een belangrijke reden voor dit gebrek aan consensus gelegen is in de segmentatie van disciplines. De definities van skills, competenties en vaardigheden lopen sterk uiteen tussen verschillende wetenschappelijke disciplines (m.n. economie, sociologie en (onderwijs)psychologie. In elk van deze disciplines bestaat in de ogen van Green een sterk naar binnen gerichte literatuur. Er bestaan dus verschillende en tegenstrijdige definities, classificaties en metingen van vaardigheden naast elkaar. Ook de private sector is inmiddels een belangrijke speler op dit gebied, met ook eigen definities en indelingen. LinkedIn bijvoorbeeld, verzamelt en organiseert haar eigen lijst van ongeveer 50.000 vaardigheden op basis van een database van vacatures en profielen.

Naast deze kwestie van de definitie van skills speelt de analytische discussie welke typen skills kunnen worden onderscheiden. Een veel voorkomend onderscheid is dat tussen de zgn. harde of beroepsgerelateerde skills (bijv. deeg kneden) en zachte vaardigheden, met een meer generiek karakter (bijv. samenwerken). Zachte en generieke vaardigheden zijn ipso facto overdraagbaar naar andere beroepen of contexten; beroepsspecifieke vaardigheden zijn dat in veel mindere mate. De veronderstelling¹⁸ is dat beroepsgerichte competenties de kans op een match in een verwant beroep, branche of sector groter maken, waar generieke competenties een match buiten het eigen en huidige beroepsdomein vergroten (dus intersectorale matching). Met name in het onderwijs wordt steeds meer nadruk gelegd op deze zgn. soft skills, ook wel 21st century skills. Zo is voor de mbo-sector in Nederland in 2019 Kompas21 gelanceerd, waarin tien 21^{ste} -eeuwse vaardigheden worden onderscheiden, o.a. ondernemendheid, creativiteit.¹⁹ Deze benadering is gebaseerd op de gedachte dat door de verwachte dynamiek dit type algemene vaardigheden een veel betere voorbereiding kan bieden aan leerlingen en studenten op de toekomstige arbeidsmarkt.

Het meten van vaardigheden in de context van de arbeidsmarkt, zowel vanuit het perspectief van de vraag als van het aanbod, blijkt eveneens complex. In algemene zin geldt dat skills op een directe en indirecte manier kunnen worden gemeten.²⁰ Op dit moment zijn psychometrische en vaardigheidstests (zgn. skills tests) de meest directe benaderingen van het meten van skills.

Er zijn twee indirecte methoden voor het meten van vaardigheden beschikbaar: meting door een zgn. proxy (nabije indicator) en meting door zelfrapportage. Het uitgangspunt van de proxy-benadering is het vinden van geschikte en beschikbare indicatoren voor vaardigheden, waarvan onderwijskwalificaties (d.w.z. vaardigheidsniveau), beroep en studierichting de meest voorkomende zijn. Bij het gebruik van onderwijskwalificaties gaat men er bijvoorbeeld van uit dat iedereen met een bepaalde kwalificatie (bijv. een bachelorsdiploma sociaal werk) dezelfde ondergrens aan vaardigheden bezit. Proxy 's op basis van beroepen of studierichtingen hebben dezelfde vooronderstelling, namelijk dat grote groepen mensen over dezelfde voor het beroep relevante vaardigheden beschikken en dat banen min of meer dezelfde vaardigheidseisen hebben.

De tweede indirecte benadering van het meten van vaardigheden en de daarmee samenhangende tekorten maakt gebruik van zelfrapportage van vaardigheden, die rechtstreeks uit de profielen van de werkzoekenden (aanbod van vaardigheden) en/of de vacatures kunnen worden gehaald. Datasets met miljoenen zelf gerapporteerde vaardigheden die worden aangeboden en gevraagd zijn beschikbaar bij

¹⁷ Green, F. (2011) *What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis*. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies.

¹⁸ <https://www.trouw.nl/nieuws/tijd-voor-een-nieuwe-arbeidsmarkt-een-competentiepaspoort-en-de-jobshop~b0415171/>

¹⁹ <https://www.kompas21.nl>

²⁰ Deze paragraaf is grotendeels ontleend aan: LMI Insights (2019). Issue no. 14. Is this a skill which I see before me? The challenge of measuring skills shortages.

bedrijven die gespecialiseerd zijn in het verzamelen van data van websites en databases, zoals Indeed, Job Digger en LinkedIn.

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 programma 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).

Het definiëren van vaardigheden blijkt dus niet eenvoudig, omdat deze definitie vaak sterk varieert en afhankelijk is van de discipline van waaruit de definitie wordt geformuleerd. In de ogen van veel deskundigen en beleidsmakers is om deze reden een duidelijk en gemeenschappelijk begrip nodig van "skills". Dit is een voorwaarde om vooruitgang te boeken in de richting van een coherente en breed toepasbare skillstaal.

In Europa is ESCO (European Skills, Competences en Occupations) in ontwikkeling. ESCO is een Europees raamwerk voor de standaardisatie van skills, dat voor alle lidstaten van de Europese Unie een meertalige oplossing biedt, die zowel werkgevers als werkzoekenden helpt bij hun wervings- en arbeidsbemiddelingsprocessen. Het is in alle lidstaten verplicht direct of indirect te (gaan) werken met ESCO. In de Verenigde Staten wordt de arbeidsmarkt bestudeerd door de lens van het United States Occupational Information Network (O*NET), dat 35 vaardigheden identificeert. Ook andere landen (Canada,²¹ Australië²²) werken aan een zgn. skillsontologie, waarin verschillende skillsindelingen of taxonomieën worden geïntegreerd en kunnen worden gekoppeld ('mapping').

Sinds 2019 werkt in Nederland het UWV, in samenwerking met o.a. CBS en CPB, ook aan een dergelijke skillsontologie: een competentiestandaard die gericht is op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. Deze standaard moet het mogelijk maken om concreter inzicht te geven in de match en mismatch op de arbeidsmarkt en daarmee ook meer zicht te krijgen op bijvoorbeeld kansrijke loopbaanpaden voor individuen. De basis vormt het Vlaamse systeem 'Competent' van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), dat wordt aangepast naar een Nederlandse versie: 'Competent-NL'. Verschillende skills-samenwerkingsverbanden in Nederland zijn aangehaakt en leveren input vanuit gebruikerswensen in de praktijk, waaronder House of Skills Amsterdam en Passport4Work uit Eindhoven. Competent-NL wordt opgeleverd als een open source systeem, beschikbaar voor zowel de publieke als de private markt. Achterliggende doelstelling is eenheid en samenhang te creëren door middel van een gemeenschappelijke competentietaal voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, die informatie vergelijkbaar en uitwisselbaar maakt.²³

²¹ LMI Insights (2019). *Bridging the Gap between Skills and Occupations: A Concept Note to Identify the Skills Associated with NOC*. Issue 16.

²² *Reskilling Australia: A data driven approach* (2019). Department of Employment, Skills, Small and Family Business.

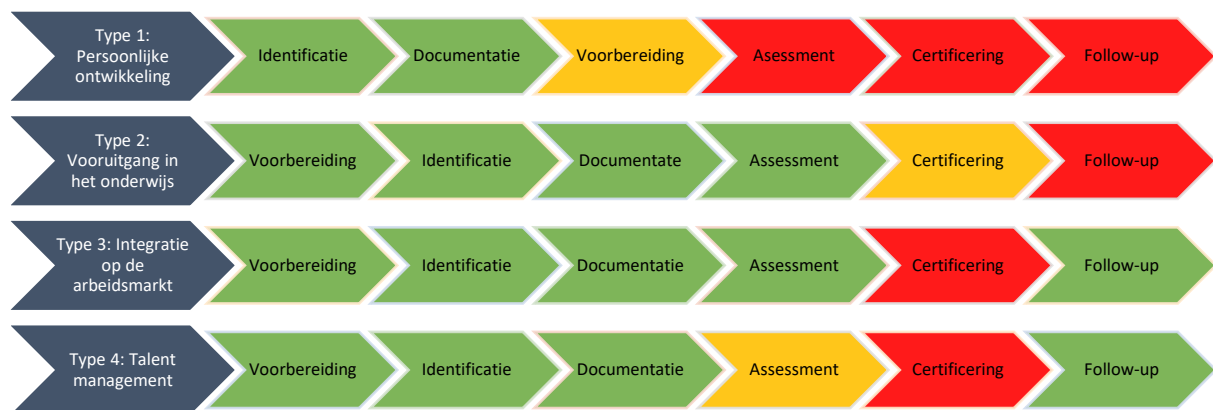
²³ <https://www.werkinzicht.eu/nieuws/competentietaal-voor-nederland-in-zicht>

2.6 Validatie van skills

In het onderzoek naar skills audits wordt uitgebreid stil gestaan bij de mate waarin de audits leiden tot een bepaalde mate van validatie. De stappen binnen een skills audit zijn beschreven als zes te onderscheiden fasen: (1) voorbereiding (2) identificatie; (3) documentatie; (4) beoordeling (5) certificering; en 6 (follow up)

In hoeverre type 1, 2, 3 en 4 skills audits de fasen van validatie wel of niet bevatten is te zien in afbeelding 3. Voor de beoordeling is gebruik gemaakt van een verkeerslichtsysteem:

- Groen: ja, het initiatief heeft betrekking op deze stap.
- Rood: nee, het initiatief heeft geen betrekking op deze stap.
- Geel: het initiatief bevat deze stap slechts in enkele gevallen, of op een zeer basale manier.



Afbeelding 3. Soorten skills assessment en de fasen van validatie

In dit schema valt te zien dat alleen skillsaudits type 2 in fase 5 certificering van het validatieproces bevatten en dan nog alleen in enkele gevallen. Opvallend gegeven uit dit onderzoek is bovendien dat minder dan 10% van het totaal van de onderzochte skills audits daadwerkelijk leidt tot een dergelijke vorm van formele kwalificatie.

Het onderzoek naar skills audits in Europa beschrijft een aantal relevante knelpunten wanneer het gaat om het beter benutten en versterken van de relatie tussen skills audits en met name de fasen van beoordeling en certificering, zoals die met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt wenselijk dan wel noodzakelijk lijkt. Genoemd worden o.a.:

- Skills audits worden gefragmenteerd ingezet door de diverse stakeholders, met verschillende uitkomsten, criteria en doelgroepen. Zij streven naar verschillende resultaten, gebruiken uiteenlopende normen en hebben een verschillende schaal en reikwijdte.
- De uitkomsten van skills audits worden niet altijd geaccepteerd door de arbeidsmarkt, c.q. werkgevers. Dit komt omdat er niet overal eenduidige beoordelingscriteria en -standaarden gebruikt worden. De overdraagbaarheid en inwisselbaarheid ('currency') van resultaten is hierdoor verre van optimaal.
- Het bewijs van de effecten van skills audits is zwak, en wijst primair op versterkt zelfinzicht en motiverende en activerende effecten bij de deelnemers. Het bewijs is echter weinig robuust.

De aanbevelingen die door de onderzoekers worden gedaan bieden interessante aanknopingspunten om de succesvoorwaarden voor een skillspaspoort verder te verkennen. Onderstaand een selectie van deze aanbevelingen, aangevuld met een aantal aanbevelingen uit recent internationaal onderzoek naar de relatie tussen validatie en begeleiding.²⁴

²⁴ Cedefop (2019). *Coordinating guidance and validation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 75.

- Elke skills audit zou idealiter de optie moeten hebben om ook en wellicht in een later stadium de beoordelings- en certificeringfase te doorlopen.
- Samenwerking is nodig om het gebruik van standaarden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te waarborgen. Een voorbeeld van een skills audit waarbij dit is gelukt in de bouwsector in het Verenigd Koninkrijk is the Construction Skills Certification Scheme.²⁵ De uitkomst van deze audit is een skills card die breed geaccepteerd en gewaardeerd wordt door werkgevers en sociale partners.
- Het is belangrijk in alle fasen van de validatie aan te sluiten bij kwalificaties, competentienormen, beroepsnormen of andere referentiekaders. Om de bruikbaarheid van de resultaten van vaardighedenaudits in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te verbeteren, is een sterkere aansluiting bij erkende standaarden noodzakelijk.
- Het gebruik van digitale technologie bij skills audits dient te worden versterkt. Open badges en andere methoden (bijvoorbeeld gamification) waarbij innovatieve technologie wordt gebruikt worden steeds vaker ingezet binnen skills audits, ook voor migranten en vluchtelingen.
- Het deelnemen aan een skills audit zou een algemeen recht moeten zijn, zeker voor laaggeletterden en risicogroepen. Toegang tot skills audits verschilt per land en rechtssysteem.
- Skills audits moeten worden opgeschaald naar nationaal niveau. Dit is makkelijker voor type 2 en 3 audits, gericht op het onderwijs en de arbeidsmarkt, die al een expliciete link hebben naar nationale en soms Europese standaarden, dan voor type 1 of 4 audits, gericht op zelfontplooiing en talentmanagement binnen organisaties.
- De kosteneffectiviteit van skills audits kan bevorderd worden door bijvoorbeeld subsidies uit te keren aan onderwijsinstellingen, door te zorgen dat ook de goedkope online-initiatieven valide en betrouwbare uitkomsten hebben en/of skills audits aan te bieden op plaatsen dichtbij de doelgroep.
- De uitkomsten van skills audits moeten zorgvuldig worden gemonitord en geëvalueerd, zodat de effectiviteit beter in kaart gebracht kan worden.
- Flexibele en gratis begeleiding tijdens alle fasen van het validatieproces moet worden gestimuleerd, via verschillende kanalen zoals face-to-face, digitaal, telefonisch. Dit is in sommige landen een algemeen recht, zoals in Frankrijk. Hoe lager het opleidingsniveau van deelnemers, hoe belangrijker goede begeleiding wordt. Er moet bovendien een gedeelde kijk zijn op het doel, de rollen en de verantwoordelijkheden van deze begeleiders.

2.7. Ervaringen met Elders Verworven Competenties EVC

Evident is dat er raakvlakken en verwantschap met EVC zijn voor wat betreft de validatie van skills, met name voor wat betreft het formaliseren en certificeren van leerresultaten²⁶. 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: beroepsnormen en/of opleidingsnormen. Deze twee hoofdcategorieën werken volgens verschillende logica's, die verschillende prioriteiten, motieven en doeleinden weerspiegelen:

a) 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.

b) 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 zgn. 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

²⁵ <https://www.cscs.uk.com/applying-for-cards/types-of-cards/>

²⁶ Dit hoofdstuk is mede tot stand gekomen door met inzichten vanuit verdiepende gesprekken met Vlandis Bouw en Infra Nationaal Kenniscentrum en de Stichting Europees Centrum Waarderen van Leren.

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 de leeruitkomst 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 leren 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 (de arbeidsmarktroute), ofwel kwalificatie (de onderwijsroute):²⁷

De arbeidsmarktroute: 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 o.a. 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 bijv. zij-instroom gebruikt worden. Daarnaast is door het Nationaal Kenniscentrum EVC een beroepsoverstijgende competentiestandaard (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, bijv. In het kader een overstap naar een ander beroep.

De onderwijsroute: leerresultaten en competenties van een individu worden 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 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 bijv. de mbo-school of zij de validering van eerder verworven competenties in een onderwijsroute zelf doet of 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 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 zgn. EVC-aanbieders te verbeteren.²⁸ Ook wordt gewerkt aan het oplossen van de kwalitatieve en kwantitatieve knelpunten in het gebruik van dit dubbele EVC-systeem. Deze voorstellen betreffen o.a. meer transparantie over de erkenning en de waarde van EVC-resultaten.

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.²⁹ Een aantal voor dit onderzoek relevante knelpunten op een rij:

²⁷ Belangrijkste bron voor deze paragraaf is geweest: Duvekot, R. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning* 2018. The Netherlands. Cedefop.

²⁸ Voor een overzicht van aanbieders in de arbeidsmarktroute: <https://www.ervaringscertificaat.nl/evc/aanbieders>

²⁹ Kunst, H. & Rooden, M. Van (2019). *Naar een EVC met meer slagkracht op de arbeidsmarkt*. 100% Service.

Belemmeringen voor werknemers:

- Het vullen van een portfolio is ingewikkeld, complex en theoretisch. Het vraagt o.a. computervaardigheden, begeleiding en een stevige motivatie.
- Te lange doorlooptijd, soms een jaar voor het bereiken van het gewenste diploma.
- Een minderwaardigheidsgevoel als het EVC niet wordt behaald.
- De 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 daadwerkelijk 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.

In het onderzoek wordt ook uitgebreid stil gestaan bij de huidige waarde en potentie van EVC, met het oog op de toekomstige arbeidsmarkt. Er worden vijf actielijnen verwoord, te weten: een sneller en makkelijker EVC-traject, het vergroten van de civiele waarde van EVC, het ontwikkelen van relevante standaarden voor werknemers, het vergroten van de bekendheid en gebruik van EVC en EVC stimuleren als onderdeel van leren & ontwikkelen (Human Resource Development). Het is evident dat die aandachtspunten ook van belang zijn voor de (door)ontwikkeling van skillspaspoorten.

2.8 Overzicht voorwaarden en kenmerken van een skillspaspoort

De literatuurverkenning in dit hoofdstuk resulteert in een aantal voorwaarden en kenmerken waarmee bestaande (inter)nationale initiatieven met het skillspaspoort kunnen worden beschreven:

Tabel 1: kenmerken en randvoorwaarden van een skillspaspoort

criterium	Beschrijving
Kenmerken	
1. Doelstelling van het paspoort	<ul style="list-style-type: none"> - Type 1: persoonlijke ontwikkeling - Type 2: vooruitgang in het onderwijs - Type 3: integratie op de arbeidsmarkt - Type 4: talentontwikkeling
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	<ul style="list-style-type: none"> - Mate waarin het skillspaspoort feitelijke en objectieve informatie bevat (diploma's, opleiding). - Mate waarin het skillspaspoort rijke en gedetailleerde informatie (o.a. motivatie en kwaliteiten). - Mate van geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de informatie in het skillspaspoort.
3. Soorten skills	<ul style="list-style-type: none"> - Harde of beroepsgerelateerde skills. - Zachte vaardigheden, met een meer generiek karakter.
4. Meetmethode en mate van objectivering	<ul style="list-style-type: none"> - Zelfrapportage. - Psychometrische en vaardigheidstests. - Data worden rechtstreeks uit de profielen van de werkzoekenden en/of vacatures gehaald.
5. Standaardisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik van een gemeenschappelijke skillstaal of een taxonomie. - Mate waarin het skillspaspoort verschillende contexten overbrugt.
6. Mate van validatie	Fasen in het validatieproces: <ul style="list-style-type: none"> - voorbereiding - identificatie - documentatie - assessment - certificering - nazorg
Randvoorwaarden	
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy:	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Individu wordt ondersteund bij het invullen en het interpreteren van het skillspaspoort.
9. Draagvlak	<ul style="list-style-type: none"> - Draagvlak bij sociale partners.

3 Onderzoeksopzet

3.1 Doel en opzet van het vooronderzoek

We beantwoorden in dit vooronderzoek de volgende vragen:

- Wat is een passende werkdefinitie van het skillspaspoort?
- Welke lessen zijn te trekken uit nationale en internationale initiatieven rond de invoering van een skillspaspoort?

Deze onderzoeksvragen zijn middels de volgende twee onderzoeksmethoden beantwoord:

1. Deskresearch en interviews met vertegenwoordigers van internationale en nationale skillspaspoort initiatieven aan de hand van de kenmerken en randvoorwaarden zoals beschreven in de literatuurverkenning.
2. Twee ontwerpsessies 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 ontwerpsessies wordt in de volgende paragrafen verder toegelicht.

3.2 Analyse (inter)nationale initiatieven met 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. Dat is gedaan middels deskresearch van de publiek beschikbare informatie van de initiatieven en 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 interviews zijn telefonisch gevoerd. Voor de internationale initiatieven is open vragenlijst per mail voorgelegd aan de projectleider of een betrokkene. In twee gevallen is aanvullend telefonisch contact gezocht. Op zeven vragenlijsten is een respons ontvangen. Uit Japan, Singapore en Noorwegen is geen reactie ontvangen, ondanks een reminder. In onderstaande tabel is een overzicht van de initiatieven en de geraadpleegde projectleiders en experts.

Voor wat betreft de selectie van deze geanalyseerde paspoorten geldt dat er allereerst een groslijst is 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.

Tabel 2 Overzicht van geanalyseerde skillspaspoorten:

Nationale initiatieven:

Passport4work	Projectleider
Mijnskillspaspoort	Directeur
Ditkanik Liberaux	Directeur
Skill Lab	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 bevraagd werden:

- 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 en/of non-formeel leren
- de rol van 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 Ontwerpsessies voor het skillspaspoort

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

De eerste ontwerpessie heeft plaatsgevonden in november 2019 met ca. 20 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 de invoering van het skillspaspoort.

De tweede ontwerpessie met experts heeft plaatsgevonden in december 2019 (vijf onderzoekers en 11 experts). Doelstelling is geweest vanuit gezamenlijke multidisciplinaire expertise te komen tot ontwerpprincipes van een skillspaspoort. In onderstaand schema is een overzicht uitgewerkt van de aanwezigen, qua functie en context. De experts zijn verdeeld in onderstaande drie groepen.

Tabel 3 Overzicht aanwezigen ontwerpessie skillspaspoorten

<i>Organisatie</i>	<i>Functie</i>	<i>Groepsindeling</i>
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
Competentiepaspoot 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

De ontwerpsessies zijn opgezet op basis van principe van design thinking.³⁰ Dit is een ontwerpmethodiek om innovatie voor bijvoorbeeld productontwikkeling te stimuleren, door na te denken over drie factoren: haalbaarheid, levensvatbaarheid en wenselijkheid. De aanwezigen zijn gevraagd vanuit een bepaald perspectief (onderwijs, werkgevers, werknemers) mee te denken over de componenten en de randvoorwaarden van een skillspaspoort.

De ontwerpsessie heeft de volgende opbouw gehad:

Introductie en uitleg (plenair)

Ronde 1: vragen ontwerpen eisen (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.

Maak op de flap een visualisatie van het paspoort vanuit jouw domein, waarin je zoveel mogelijk realiseert van de ontwerpeisen en randvoorwaarden uit ronde 1.

Ronde 3: presentaties en feedback (plenair).

Ronde 4: synthese (plenair).

³⁰ Dekker, T. den. (2019). *Design Thinking*. Groningen/Utrecht. Noordhoff Uitgevers.

4 Analyse bestaande skillspaspoort initiatieven

In dit hoofdstuk zullen een aantal skillspaspoorten worden beschreven en geanalyseerd in termen van de kenmerken en randvoorwaarden zoals die in de theoretisch verkenning zijn geïdentificeerd. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen buitenlandse initiatieven en Nederlandse initiatieven.

4.1. Internationale voorbeeldpaspoorten

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

Europass³¹ 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. Deze standaardisatie heeft ten doel de transparantie en de vergelijkbaarheid van vaardigheden en kwalificaties om 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 standaard beschrijving 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 hbo- of universitaire opleiding.

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

Als gevolg van het nieuwe Europass besluit³² in 2018 is een veel grotere 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 het platform van 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 levenlang leren; zelfevaluatie van vaardigheden om de loopbaan- en leerdoelen te helpen definiëren;
- Informatievoorziening: 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.
- Het Europese platform voor loopbaanmanagement gedurende het hele leven.

Een belangrijke nieuwe functionaliteit van Europass betreft de zgn. '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

³¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/nl>

³² <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-70-2017-INIT/en/pdf>

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.

Kenmerken	Europass
1. 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 1 persoonlijke ontwikkeling en 3 integratie op de arbeidsmarkt. Er is een functionaliteit die ook skills matcht met vacatures, in de Europese database van Eures.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Europass bevat zowel informatie over officiële certificaten in de diplomaklus als meer persoonsgerichte informatie over motivatie, interesse en vaardigheden.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Er is in het skills assessment aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills.
4. 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 diplomaklus.
5. 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.
6. 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.
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Individueel 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.
8. 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.
9. 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 bron van zorg.

4.1.2. Skill Lab: vaardigheden van statushouders in beeld

SkillLab³³ is een digitale tool, gericht op het in beeld brengen van skills en het koppelen van deze skills aan passende functies en/of beroepen. De primaire doelgroep zijn statushouders, die binnen een gemeente worden begeleid door klantmanagers. 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 o.a. 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 zijn primair de opleiding, werkervaring en eventueel informele arbeid (bijv. mantelzorg) de input. Het arbeidsverleden van de vluchteling 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 zij de betreffende vaardigheid bij die specifieke ervaring heeft gebruikt. Statushouders krijgen via de app de volgende resultaten:

³³ <https://skilllab.io>

- Een CV met een overzicht van de belangrijkste vaardigheden die een werkzoekende 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 vluchtelingen 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 de software beschikbaar te stellen aan Nederlandse werkzoekenden in het algemeen.

Kenmerken	SkillLab
1. Soort paspoort	In de huidige vorm is SkillLab primair de te beoordelen als een tool type 3, dus integratie op de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft het een meerwaarde voor de persoonlijke ontwikkeling van de vluchteling (type 1). In de toekomst zal deze op skills gebaseerde matching ook gericht zijn op de koppeling met vacatures en opleidingen.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Informatie is relatief enkelvoudig, nl. de (ESCO)-skills die wordt gegeneerd 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.
3. 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).
4. Meetmethode en mate van objectivering	Het betreft self assessment van de eigen skills, via een indirecte meetmethode, nl. de werkervaring. Invulling gebeurt tijdens een workshop van ca. 2 uur. Voor toekomstige toepassingen wordt gedacht aan vormen van peer assessment.
5. Standaardisatie	Het skills assessment en de gekoppelde matching werkt op basis van de Europese taxonomie van ESCO.
6. 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.
7. 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.
8. 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 beroepsuggesties worden besproken met de statushouder en zijn dus onderdeel van de begeleiding.
9. 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.

4.1.3. Profilpass

De ProfilPASS³⁴ is een van origine Duitse tool die mensen helpt te achterhalen wat hun sterke punten en competenties zijn. Met behulp van een begeleider beschrijven en ontdekken mensen 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. Mensen leren 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.

³⁴ <https://www.profilpass.de>

Deze zgn. 'competentiebalans' die door het invullen van de ProfillPass ontstaat is bedoeld als een eerste stap naar heroriëntatie in de beroepsloopbaan.

Profillpass bestaat uit vijf componenten: Mijn leven, Mijn activiteiten, Mijn competenties, Mijn doelen en de volgende stappen en Bewijs verzamelen. Het instrument is zowel als download (dus een in te vullen werkboek van 92 pagina's) als in digitale vorm beschikbaar. De ProfilPASS is gericht op volwassenen en heeft haar origine in 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 ProfilPASS en nemen om de twee jaar deel aan een proces van recertificatie.

Kenmerken	ProfillPass
1. Soort paspoort	ProfillPass 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.
2. 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 in een andere context.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills (o.a. vrijwilligerswerk en mantelzorg).
4. Meetmethode en mate van objectivering	Het betreft self assessment van de eigen skills, nl. de werkervaring. Er is voornamelijk sprake van open antwoordcategorieën.
5. Standaardisatie	Er is geen gestandaardiseerde vorm, het assessment werkt op basis van open antwoordvelden. Er is dus ook geen aansluiting bij een skillstaxonomie.
6. Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment). Certificering is geen onderdeel van het proces.
7. 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.
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Het instrument is expliciet bedoeld als ondersteuning van de begeleiding van de persoon richting scholing en werk. Het instrument wordt zowel individueel als in groepen gebruikt. Hiervoor gelden specifieke kwaliteitscriteria en tweedaagse trainingen voor professionals.
9. draagvlak in de context	Het instrument is vooral een begeleidingsinstrument en ken weinig tot geen verankering in een bredere context (arbeidsmarkt, werkgevers)

4.1.4. Skillsbuilder

The Skillsbuilder³⁵ is een breed initiatief in het Verenigd Koninkrijk dat ten doel heeft aandacht te besteden aan de ontwikkeling van zgn. essentiële vaardigheden (ook wel 'life skills' of 'employability skills') in het basis- en voortgezet onderwijs (leeftijdsgroep van 3- 18+). Skills Builder bestaat inmiddels 10 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 rationale en mentale vaardigheden in het onderwijs.

³⁵ <https://www.skillsbuilder.org>

Het uitgangspunt wordt gevormd door acht essentiële vaardigheden. Deze acht vaardigheden 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 acht vaardigheden vormen het Skills Builder Framework. Dit kan worden gezien als een gemeenschappelijke kader en taal 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).

Kenmerken	Skills Builder
1. Soort paspoort	Skills Builder is een skillspaspoort dat gericht is op persoonlijke ontwikkeling (type 1) binnen het onderwijs.
2. 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 C.V.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Richt zich specifiek op zachte of generieke vaardigheden.
4. 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.
5. 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.
6. Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment). Certificering is niet aan de orde.
7. 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.
8. 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 onderwijsgevendenden bevoegd om te werken met dit framework, op ca. 350 scholen.
9. draagvlak in de context	Naast het onderwijs is er een sterke en toenemende betrokkenheid van werkgevers bij de 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.

4.2. Nederlandse voorbeeldpaspoorten

4.2.1. Mijnskillpaspoort

Doelstelling van Mijn Skillspaspoort ³⁶ is om werkenden zicht te laten krijgen op het eigen kunnen en daarnaast aanwijzingen te geven voor verdere persoonlijke ontwikkeling. De doelgroep is breed, en niet begrensd in leeftijd of opleidingsniveau. Het betreft een digitale applicatie, waarin uit een totale set van 300 skills een aantal relevante skills worden geselecteerd. Deze selectie van skills wordt gewaardeerd met behulp van zgn. gedragsankers (met indicatoren voor te observeren gedrag). Deze waardering kan zowel plaatsvinden op basis van selfassessment, als op basis van een 'externe' beoordeling door een andere persoon (bijv. de 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.

Kenmerken	Mijnskillpaspoort
1. Soort paspoort	Gericht op talentmanagement (type 4) binnen bedrijven. Er is geen sprake van matching naar vacatures.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Primair gericht op het in beeld brengen en beoordelen van vaardigheden en ontwikkeling te stimuleren. Aanvullende informatie (bijv. gegevens uit een persoonlijkheidstest) kan in de applicatie worden toegevoegd.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Het onderscheid wordt in deze toepassing niet gemaakt en wordt opgevat als een glijdende schaal.
4. 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.
5. 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.
6. Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment). Certificering is niet aan de orde.
7. 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 eigendom van het individu; individu geeft toestemming voor het gebruik van 'data' door externen.
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Paspoort is een onderdeel van het HRM-beleid en bijv. het functioneringscyclus in het bedrijf. Begeleiding vindt meestal in de context van het bedrijf plaats.
9. draagvlak in de context	Paspoort is niet zozeer gericht op een arbeidsmarktbrede of sectorbrede toepassing; deze toepassing is primair gericht op de zakelijke markt.

4.2.2. Ditkanik: Libereaux

Libereaux is een erkende EVC-aanbieder en heeft het e-portfolio ditkanik.nu ontwikkeld voor een brede toepassing op de arbeidsmarkt. Het e-portfolio van Libereaux³⁷ 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. Dit portfolio werkt met een zogenaamd doelprofiel waar de werkende een competentieprofiel formuleert,

³⁶ <https://www.mijnskillpaspoort.nl/index.php/nl/>

³⁷ <https://www.libereaux.nl/wat-doen-wij/organisatie/e-portfolio/>

waar hij 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 bijv. 15 muskusrattenbestrijders door middel van een e-portfolio een zgn. ervaringsprofiel (EVP) opgesteld, met het oog op toekomstige veranderingen in het functieprofiel³⁸.

Er zijn binnen dit doelprofiel diverse vormen van validatie mogelijk, een zgn. 'validatieparaplu'. Dit doelprofiel kan ook een 'officiële' diplomaroute zijn, bijv. 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.

Kenmerken	Libereaux
1. Soort paspoort	Deze toepassing bevat elementen van Type 2 vooruitgang in het onderwijs, type 3 integratie op de arbeidsmarkt en Type 4. Talentmanagement.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Informatie wordt in relatie tot (soms genormeerde) beroepsprofielen aangeleverd.
3. 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.
4. 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.
5. Standaardisatie	Er kunnen diverse (beroeps)profielen worden ingeladen in het systeem, deels bedrijfsgebonden en niet gestandaardiseerd, deels diploma gebonden 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 ³⁹ . Er is geen directe link met een (beroepkundige) taxonomie.
6. Mate van validatie	Gericht op alle zes fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment, certificering, nazorg). In geval van certificering wordt gewerkt met (externe) assessoren en is een samenwerking met een onderwijsorganisatie noodzakelijk.
7. 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 van het portfolio worden gedeeld met derden (o.a. werkgever). Individu kan het portfolio ook zelf 'overnemen', bijvoorbeeld bij vertrek naar een ander bedrijf.
8. 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.
9. draagvlak in de context	Draagvlak wordt in geval van collectieve scholingstrajecten vooral geborgd in de branche of sector.

4.2.3. Competentiepaspoort Breda

Het competentiepaspoort Breda⁴⁰ is een initiatief van de gemeente, vanuit het zgn. sociale domein. Het belangrijkste motief wordt gevormd door een behoefte om competenties anders te waarderen bij de groep burgers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De mismatch op de arbeidsmarkt en het gebrek aan bruikbare gegevens voor de doelgroep met een afstand tot de arbeidsmarkt om de geschiktheid te koppelen aan passende werkgevers vormde de belangrijkste aanleiding voor de

³⁸ <https://www.libereaux.nl/wie-zijn-wij/actueel/36/vijftien-muskusrattenbestrijders-maken-e-portfolio-in-evp-traject/>

³⁹ https://www.ervaringscertificaat.nl/resources/v1568976904/uploads/files/171016_EVC-Beroeps_Overstijgende_Competentiestandaard.pdf

⁴⁰ <https://compas.works>

ontwikkeling. Doelgroepen zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder nieuwkomers en mensen zonder passend diploma of arbeidsprofiel. Ook de groep voortijdig schoolverlaters vormt een belangrijke doelgroep voor dit paspoort. Voor bepaalde domeinen (o.a. groen, horeca) wordt een verbinding gemaakt met de zgn. 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.

Kenmerken	Competentiepaspoort Breda
1. Soort paspoort	Type 3 Integratie op de arbeidsmarkt, in combinatie met type 1 (persoonlijke ontwikkeling). Kenmerkend is dat dit vooral mensen betreft met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Het paspoort bevat zowel persoonsgerichte informatie (o.a. vaardigheden) als documenten, zoals certificaten en diploma's.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Beoordeling vindt plaats op (een selectie van) 25 basiscompetenties, dus soft skills. Op termijn wil men ook hard skills in het paspoort opnemen.
4. 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.
5. Standaardisatie	In het paspoort wordt gewerkt met de standaarden van ESCO en het beoordelingskader van de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).
6. 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.
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Individu beheert de eigen data in het portfolio. Paspoort wordt via de app beheerd.
8. 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.
9. draagvlak in de context	Draagvlak via werkgevers is in ontwikkeling. Het Competentiepaspoort heeft de ambitie om een gemeentebreed instrument te zijn.

4.2.4. Passport4work

Passport4work⁴¹ is een loopbaanplatform voor werkzoekenden waarin 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.

Kenmerken	Passport4work
1. Soort paspoort	Gericht op inventariseren individuele kenmerken van werkzoekenden ten behoeve van job matching met behulp van een gamified assessment. Het paspoort valt te typeren als een combinatie van type 1 (persoonlijke ontwikkeling) en 3 (integratie op de arbeidsmarkt).
2. 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
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	P4W heeft sterke focus op transversale (soft) skills. Deze worden d.m.v. gamified assessment getoetst en d.m.v. eLearnings ontwikkeld. Harde vaardigheden worden ook meegenomen, maar er wordt geen assessment voor ontwikkeld
4. Meetmethode en mate van objectivering	Mix van kwalitatief en kwantitatief, experimenteel onderzoek t.a.v. verschillende KPI's op het gebied van gebruikstevredenheid, inzicht in de employability van deelnemers, en de kwaliteit van de jobmatching.
5. Standaardisatie en gebruik van een bepaalde taxonomie.	P4W is gebaseerd op O*NET en draagt bij aan de ontwikkeling van 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.
6. 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.
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy	Eigenaarschap van data berust bij de eindgebruiker/werkzoekende
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Arbeidscoaches begeleiden een werkzoekende bij het aanmaken van hun paspoort.
9. draagvlak in de context	P4W is aangesloten bij landelijke initiatieven (CompetentNL, TNO, House of Skills, en programma Verbetering Uitwisselingsgegevens Matching (VUM).

4.2.5. Skillspaspoort Bouwend Nederland

Het Digitale Skills Paspoort voor Vakmensen (DSPV)⁴² is een initiatief van Bouwend Nederland, Techniek Nederland, Volandis en Wij Techniek. Deze partijen werken aan het stimuleren aan een cultuur van ontwikkelen in hun sector. Een belangrijk onderdeel van deze cultuur 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 'DSPV' ontwikkeld. Het centrale idee van het DSPV is dat áls vakmensen hun skills helder hebben én zij ook de ontwikkeling van die skills in het dagelijkse werk kunnen zien, dat 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 het DSPV toegevoegde waarde te bieden doordat het gemakkelijker wordt om 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.

⁴¹ <https://www.passport4work.nl>

⁴² <https://www.volandis.nl/kijk-vooruit/skills-paspoort/>

Drie belangrijke ontwerpprincipes van het DSPV 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 alléén de *actuele skills set* laat zien, maar ook de *ontwikkeling van de skills set*, zónder dat de gebruiker daar extra handelingen voor hoeft te verrichten. Het is dus 'voorgevuld'.

Kenmerken	Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen
1. Soort paspoort	Het paspoort is een combinatie van verschillende typen, 1. persoonlijke ontwikkeling 2. vooruitgang in onderwijs en 3. integratie op de arbeidsmarkt. Het Skills Paspoort geeft inzicht in: - 'Wat kan ik' - 'Wat wil ik?' 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 (b.v. MBO Flex) en 3. inzicht in ontwikkelmogelijkheden: House of Skills, Paskamer of aan de slag met loopbaancoach.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Aan de hand van de validering van bewijslast uit de dagelijkse werkpraktijk. Dat gebeurt bijvoorbeeld met een urenstaat of urenbrief. Wanneer de docent of (inhouds)assessor zijn goedkeuring geeft aan de urenstaat, krijgt het een plek binnen de kwalificatie, samen met de andere bewijslast, zoals filmpjes waarop de handeling te zien is of een Proeve van Bekwaamheid.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Ja. Bovendien is er aandacht voor werkstijlen, fysieke en mentale capaciteiten.
4. Meetmethode en mate van objectivering	Combinatie van self assessment, assessment door leidinggevende, (EVC) assessoren en registerdata (diploma's en certificaten van certificerende instellingen)
5. 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 bouw en infra. Ook is er een expliciete koppeling met het in ontwikkeling zijnde CompetentNL, de beoogde skills taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt.
6. Mate van validatie	Gericht op alle zes fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment, certificering, nazorg). In geval van certificering wordt gewerkt met (externe) assessoren. Op drie niveaus wordt dit geadresseerd: (1) Een eigen inschatting voor 'zachte bewijzen' (self assessment); (2) Inschatting door leidinggevende/klant voor 'semi hard bewijs'; (3) erkende diploma's of certificaten
7. 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).
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	Digitaal Skills Paspoort voor vakmensen is samen met vakmensen (<MBO) zelf ontwikkeld. Eén van de belangrijkste ontwerpeisen is daarbij de begeleiding door een professional. In casu zijn dat DIA/EVC adviseurs van Volandis en ontwikkeladviseurs van Wij Techniek. Begeleiding overigens niet alleen bij invullen, maar ook bij interpretatie en gebruik.
9. 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'. Daar wordt vastgesteld of en in hoeverre het draagvlak onder de beoogde gebruikersgroep stabiel is of groeit.

4.2.6. Skillspaspoort Schiphol

Het skillspaspoort Schiphol⁴³ is een pilot van AWWN, House of Skills, Luchtvaart Community Schiphol en Eelloo. Het skillspaspoort 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. Begin 2020 is de pilot geëvalueerd⁴⁴. 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 alleen niet voldoende is om deelnemers te stimuleren: een gering aantal houdt het paspoort bij na de eerste keer invullen. Op de derde plaats blijkt het gevoel van veiligheid en privacy voor deelnemers een belangrijke randvoorwaarde.

Kenmerken	Skillspaspoort Schiphol
1. 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.
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	Het paspoort bevat zowel op de persoon gerichte informatie als vaardigheden, drijfveren en eigenschappen, maar ook documenten, zoals certificaten en diploma's.
3. Onderscheid tussen harde en zachte skills	Ja. In het resultatenonderdeel wordt onderscheid gemaakt tussen Werk skills (harde skills) en Persoonlijke skills (soft skills).
4. 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 wensen van de deelnemer. De verkenner is gebaseerd op de O*NET database
5. Standaardisatie en gebruik van een bepaalde taxonomie.	De taken en skills komen uit de database functiewaarderingssysteem 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.
6. Mate van validatie	Gericht op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en (self)assessment). Certificering is niet aan de orde.
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy	De werkgevers willen graag toegang tot de resultaten van de paspoorten. Door toegang te krijgen tot het paspoort 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.
8. 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 (de leverancier van het skillspaspoort).
9. 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.

⁴³ <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/pilot-skillspaspoort-schiphol/>

⁴⁴ Ulden, C., Biesheuvel, I., Hak, M., Arbouw, M., Silvester, J. en Ballafkih, A.H. (2020) Pilot skillspaspoort Schiphol: een eerste pilot met het skillspaspoort.

5 Uitkomsten ontwerpessies

In dit hoofdstuk worden de twee ontwerpessies beschreven. Doelstelling is geweest 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 deze beide ontwerpessies is middels een gezamenlijke multidisciplinaire expertise gekomen tot een of meer ontwerpen van een skillspaspoort.

5.1 Ontwerpsessie met vertegenwoordigers VNO-NCW

In de eerste ontwerpessie zijn de volgende aandachtspunten en overwegingen genoemd:

- Deelnemers benadrukken dat een skillspaspoort niet altijd als doel heeft om mobiliteit over banen of bedrijven heen te stimuleren, maar juist ook een manier is om ontwikkeling binnen de baan te stimuleren. Intersectorale mobiliteit is volgens hen niet altijd nodig of wenselijk.
- Voor de deelnemers is het belangrijk om verder te doordenken welke prikkels het bijhouden van het skillspaspoort kunnen 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.
- Deelnemers benadrukken het belang van het streven naar een gemeenschappelijke taal, o.a. vanwege overdracht en vergelijkbaarheid. Tegelijkertijd benadrukken ze het belang van het behouden van de mogelijkheden tot variëteit en maatwerk.
- Deelnemers benadrukken het belang van de kwaliteit en betrouwbaarheid van validatie. Dat is een belangrijk aandachtspunt. Op platformen als LinkedIn is er bijvoorbeeld een hele zwakke vorm van validatie. Dat beïnvloedt de waarde van het instrument.
- Deelnemers benadrukken de (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 van het skillspaspoort voor deze doelgroepen en passende ondersteuning en begeleiding.
- Deelnemers beamen dat het skillspaspoort ook onderzocht en getest zou moeten in het onderwijs.
- Deelnemers adviseren om verder te expliciteren bij wie de (door)ontwikkeling van het skillspaspoort wordt belegd. In ieder geval paritair, dus zowel werkgevers als werknemers betrekken. Er zou verder onderzocht moeten worden of het paspoort meer sectoraal of meer nationaal wordt doorontwikkeld.
- Deelnemers benadrukken het belang van het expliciteren van de toegevoegde waarde van skillspaspoort: welk probleem lost dit op? Staat die oplossing in verhouding tot de kosten die moeten worden gemaakt?
- Aandachtspunt volgens de deelnemers is het betrekken van HR-specialisten. Het denken in skills kan mogelijk weerstand oproepen bij bijv. voorstanders van klassiekere manieren van functiewaardering. Bovendien is inbedding in de organisatie belangrijk, zodat het instrument daadwerkelijk wordt gebruikt en ondersteund in relatie tot bijvoorbeeld ontwikkeling.

5.2 Ontwerpsessie met vertegenwoordigers vanuit werknemers, werkgevers, ontwikkelaars en onderwijs

De belangrijkste resultaten van de tweede ontwerpsessie zijn:

a) suggesties voor het ontwerp van het skillspaspoort vanuit de **werknemersgroep**: een algemeen en breed toepasbaar skillspaspoort met een scala aan functionaliteiten. Hierin zijn naast componenten als competenties, diploma's en certificaten en werkervaring ook feedback, chatfuncties, referenties en verbindingen met sociale media vertegenwoordigd. 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. De wens en noodzaak van ondersteuning door begeleiders wordt belangrijk gevonden.

b) suggesties voor ontwerp van het skillspaspoort vanuit de **onderwijsgroep**: zij beogen een paspoort met een groot aantal functies: skills, EVC, 360 graden feedback, diploma's, tests en gegevens over bijv. 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, o.a. voor 'laaggeletterden'.

c) suggesties voor ontwerp van het skillspaspoort vanuit de **werkgevers**: zij zien de module voor skillsvalidatie en matching als de primaire functionaliteit. Deze module vormt 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 meer op uitwisselbaarheid en interoperabiliteit van componenten.

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
- Slim en gebundeld overzicht van: mijn competenties, diploma's/certificaten, werkervaring, referenties, vrijwilligerswerk en andere activiteiten (hobby's, burgerschap)
- Aandacht voor bijhouden digitale skills en 21e 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.

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 toetsstelsel
- Skillspaspoort koppelen aan begeleidingsmogelijkheden.

In de algemene nabespreking van deze ontwerpessie komen een aantal gemeenschappelijke aandachtspunten naar voren:

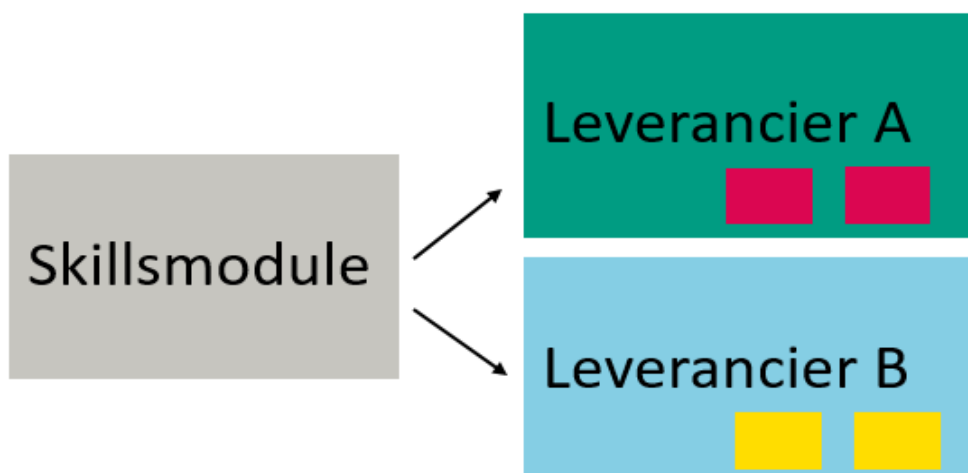
- Het belang van een gemeenschappelijke taal wordt door alle drie groepen beklemtoond.
- Validatie is belangrijk en vraagt om een zekere gelaagdheid: wanneer wel en wanneer niet nodig, en welke soorten validatie zijn dan beschikbaar?
- Het eigenaarschap ligt hoe dan ook bij de persoon. Hij of zij heeft 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 ontwerpessie zijn ook de eerste contouren geschetst voor twee modellen voor een skillspaspoort:

Model 1: een basismodel met een aantal keuze-opties dat met een individu meereist langs instituties in zijn loopbaan en levensloop.⁴⁵



Model 2: Een skillsmodule vormt de uniforme kern van een diversiteit aan skillspaspoorten. Deze skillsmodule is gebaseerd op een landelijke standaard en geavanceerd qua interoperabiliteit voor een veelheid aan publieke en private partijen.



⁴⁵ Zie ook een animatie voor dit model (uit 2010): <https://www.youtube.com/watch?v=dgM2cpu7rWk>

6 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies uit zowel het literatuuronderzoek als het empirisch onderzoek beschreven. Met de resultaten van een literatuurverkenning, een analyse van paspoortinitiatieven en twee ontwerpessies komen we tot aanbevelingen met betrekking tot de voorwaarden, succesfactoren en uitdagingen voor het (door)ontwikkelen van het skillspaspoort.

6.1 Het skillspaspoort als aantrekkelijk nieuw allocatiemechanisme voor de arbeidsmarkt

Het skillspaspoort kunnen we – gegeven de uitkomsten van het vooronderzoek - definiëren als een (digitaal) instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van skills. Enerzijds met als doelstelling het initiëren of versterken van (persoonlijke) ontwikkeling en anderzijds met als doelstelling toegang tot en matching met onderwijs en arbeid⁴⁶.

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 om een te voorkomen dat een grote groep van werkzoekenden ontstaat "die geen kant op kunnen", terwijl een war for talent woedt in sectoren waar wel vacatures zijn⁴⁷.

Skillspaspoorten als aantrekkelijk instrument voor een leven lang ontwikkelen

Werknemers kunnen dankzij het gebruik van skillspaspoorten altijd en overal zien wat ze zelf aan skills in huis hebben. Dat inzicht maakt het voor werknemers 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 broodnodige vertrouwen zal geven in het eigen leervermogen. Dat vertrouwen is één van de sleutels tot actievere deelname aan activiteiten voor een 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 zijn 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 preciseren de belangrijkste kernuitdagingen in dit hoofdstuk, zodat ze in de andere deelonderzoeken en in de (door)ontwikkeling van skillspaspoorten passend geadresseerd kunnen worden.

⁴⁶ Dat is in lijn met de definitie van competentiepaspoorten zoals genoemd in European Union (2018). Skills audits: tools to identify talent en Mes, M. & Smit, W. (2013). Eindrapportage gezamenlijk e-portfolio. Cinop. Den Bosch.

⁴⁷ <https://fd.nl/opinie/1347704/een-nieuwe-baan-door-passende-skills-niet-door-cv-en-diploma>

6.2 Zeven uitdagingen voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten

Dit vooronderzoek toont de volgende uitdagingen voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten:

1. **Validatie en certificering van skills zijn vooralsnog uitzonderlijk** in skillspaspoorten en verdienen, zeker volgens werkgevers, meer aandacht in de doorontwikkeling van skillspaspoorten. Skillspaspoorten gebruiken tot nu **vooral self-assessments**: werkzoekenden of werknemers houden zelf de eigen skills en ontwikkeling bij. Dat maakt skillspaspoorten ook toegankelijk voor gebruikers die toetsing of examens lastig vinden. Ook voor hen biedt het paspoort inzicht in eigen skills set én de ontwikkeling daarvan. Zonder validatie of certificering - zo weten we vanuit ervaringen met EVC - ontbreekt echter een 'civiel' effect van de inspanningen van de werkzoekende of werknemer: de skills die gebruikers zelf in kaart hebben gebracht worden niet formeel erkend.

Niet voor niks is een belangrijke vraag onder werkgevers wie de skills kan valideren en accrediteren, wie daarin verantwoordelijk is en wat daarin nationaal of juist sectoraal belegd moet worden. Op deze vragen is nog geen antwoord. Evident is wel dat voor een effectieve validatie en certificering van skills gestreefd moet worden naar **standaardisatie van het gebruikte skillsframework**. Daarom zijn een aantal skillspaspoorten meestal zo ontworpen dat ze aansluiten op grote, bekende skillstaxonomieën, zoals O*Net of ESCO. Uniformiteit en dus ook uitwisseling blijkt echter problematisch: veel commerciële partijen hebben veel geïnvesteerd in hun dataset rond o.a. competenties en hebben daarom geen (direct) belang dit te delen.

2. Een tweede dilemma is dat het **gebruik van standaarden en normen voor de validatie sterk verschilt tussen de doelstellingen van een skillspaspoort**. Zo zijn voor de matchingsfunctie op de arbeidsmarkt beroeps- of branchestandaarden van belang. Daarentegen zijn voor het ondersteunen van talentgericht HR-beleid bedrijfsspecifieke normen of kaders van belang. De validatiediscussie is dus zeker geen one-size-fits-all discussie en zou arbeidsmarktbreed moeten worden geadresseerd. Gezien de in dit onderzoek besproken ervaringen met EVC is het in ieder geval aan te bevelen aan te sluiten bij de actuele (beroeps)standaarden, die passen bij de werkcontext en daarmee herkenbaar zijn voor werkgevers, wil het paspoort aantrekkelijk zijn voor werkgevers.

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 zeker mogelijkheden, o.a. door de trend van micorcredentialing en open badges.

3. **Prikkels voor het continu bijhouden van de skillspaspoorten** zijn een belangrijk attentiepunt in de doorontwikkeling van skillspaspoorten. Zo liet de evaluatie van het skillspaspoort op Schiphol zien dat weinig gebruikers na de eerste sessies terugkeerden naar het paspoort om dat verder in te vullen of te exploreren. Niet voor niets concludeerden de onderzoekers dat 'het instrument alleen kennelijk niet voldoende is om deelnemers te activeren om hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren (...). Zonder directe prikkels is de kans aanwezig dat het paspoort een spiegel blijft'. Ook in de vormgeving van de instrumenten is het een kernuitdaging dat ze dynamisch zijn en zoveel mogelijk actueel blijven, zelfs wanneer de eigenaar het skillspaspoort niet zelf actief gebruikt. Een voorbeeld hiervan is de Europass2020, dat deels automatisch wordt gevuld. Ook het skillspaspoort van Bouwend Nederland is een goed voorbeeld, doordat het self-assessments combineert met 'harde skills bewijzen' vanuit registers van certificaten en diploma's via het Certificaten Register Techniek (CRT). Door die harde bewijzen in het skillspaspoort 'klaar te zetten' wordt gebruik van het skillspaspoort naar verwachting fors gestimuleerd. Uit onderzoek komt bovendien naar voren dat de 'look and feel'-wensen ten aanzien van het skillspaspoort sterk verschillen per gebruikersgroep (o.a. gamified-component, digitale geletterdheid). Kortom: het ontwerp van het skillspaspoort is voor een belangrijk deel maatwerk om aantrekkelijk en bruikbaar te zijn voor verschillende doelgroepen.

4. Skillspaspoorten worden **vooral nog vooral ingezet bij studenten/scholieren, werkzoekenden en statushouders. Meer aandacht zou moeten komen voor de toepassing van skillspaspoorten in de context van werkenden.** De onderzochte voorbeelden van skillspaspoorten zijn goed onderhouden online-instrumenten waarin veel aandacht is voor snelle en leuke vormen van self-assessment en goede begeleiding(sgesprekken), gericht op het stimuleren van ontwikkeling én het vinden van een bij de skills set passende baan.

Slechts een klein aantal skillspaspoorten besteedt aandacht aan de implementatie van skillspaspoorten in arbeidsorganisaties en voor werkenden. De schaarse voorbeelden waarbij dat wel gebeurt (bijvoorbeeld Werkpaspoort Schiphol) hebben als voordeel dat er ruimte is voor peer-feedback (collega's, leidinggevende), als aanvulling op het self assessment en dat informatie uit skillspaspoorten gebruikt wordt in gesprekken tussen medewerkers, leidinggevenden, leermeesters en/of coaches.

Het **inbedden van skillspaspoorten in hr/organisatiebeleid** is dus een belangrijk attentiepunt voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten, ook om de betrokkenheid van werkgevers te vergroten. Een aantal nieuwe initiatieven laat zien dat die inbedding wel toe neemt en ook goed gewaardeerd wordt. Het voorbeeld van de 'Skills Builder' laat zien dat werkgevers soms wel meewerken aan activiteiten om gebruikers een realistisch beeld te geven van de eigen actuele skills set. Het voorbeeld 'Mijnskillpaspoort' laat zien dat het skillspaspoort onderdeel kán zijn van integraal hrm beleid en dat leidinggevenden een belangrijke rol spelen bij assessment of validering van skills. Het voorbeeld van 'competentiepaspoot Breda' toont dat een leermeester of collega óók een rol kan spelen bij de validering van skills aan de hand van vooropgestelde criteria. Om te komen tot een inbedding in organisaties is het van belang – zo weten we o.a. uit de besproken ervaringen met EVC - dat de inhoud van skillspaspoorten zodanig moet worden ontworpen dat ze geen overdaad aan informatie en tijdsbesteding opleveren voor werkgevers.

5. Het **organiseren van (loopbaan)begeleiding** rondom het invullen en bijhouden van het skillspaspoort is een belangrijke voorwaarde, zo blijkt uit de verschillende initiatieven. Het gaat dan om begeleiding bij het interpreteren van de uitkomsten, het gebruik van het skillspaspoort, maar ook het invullen van het skillspaspoort. Het vooronderzoek laat zien dat de potentie van skillspaspoorten als instrument voor continu ontwikkelen versterkt wordt met deze begeleiding en voor veel groepen niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk is. Ook is het belangrijk dat deze begeleiding een onafhankelijk en deskundig karakter heeft, omdat veel onderzoek aantoont dat deze kenmerken van de dienstverlening voor werknemers bij arbeidsmarkttransities cruciaal blijken te zijn⁴⁸.

6. **De portabiliteit van data van skillspaspoorten is nog niet optimaal.** In de meeste gevallen is het individu eigenaar van de inhoud van een skillspaspoort. Het individu kan dus bepalen of en welke onderdelen van het skillspaspoort worden gedeeld met derden. De meeste platforms waarop de skills data staan, worden door werkgevers beschikbaar gesteld. De consequentie is dat een individu die van werkgever of branche verandert zijn skillspaspoort verliest. Wil het arbeidsmarktbrede en 'meereizende' karakter van een skillspaspoort uit de verf kunnen komen dat is het van belang dat het als instrument het belang van organisaties, branches en sectoren overstijgt. Het skillspaspoort betreft immers zowel de interne arbeidsmarkt (binnen het bedrijf) als de externe arbeidsmarkt (buiten het bedrijf). Intersectoraal denken en handelen is hiermee een wezenlijke en noodzakelijke voorwaarde.

Daarnaast is het niet altijd duidelijk of gebruiksdata optimaal beschermd worden. Uit de privacy statements van de onderzochte voorbeelden kan lang niet altijd worden opgemaakt of en hoe aanbieders van skillspaspoorten (en platforms) omgaan met de gebruikersdata. De kwestie van 'portabiliteit' van data tussen verschillende skillspaspoorten hangt hier mee samen. Data zijn doorgaans niet goed of erg omslachtig (en dus onveilig) mee te nemen. De uitdaging die daaruit voortvloeit is om te komen tot een gesloten 'ecosysteem' voor skillspaspoorten, waarbij het eigendom van de skills data bij het individu ligt, waardoor deze gemakkelijk en veilig meegenomen kunnen worden op het moment

⁴⁸ Zie o.a. : <https://research.hanze.nl/nl/publications/je-moet-het-zelf-doen-maar-krijgt-wel-handvatten-onderzoek-naar-e>

dat een individu over de arbeidsmarkt beweegt, bijvoorbeeld door het veranderen van werkgever, locatie of branche.

7. **Privacy en veiligheidsaspecten** zijn belangrijk aandachtspunten in de doorontwikkeling van skillspaspoorten. Zo laat het skillspaspoort op Schiphol zien dat werknemers geen 'privé' informatie willen delen als zij denken dat werkgevers 'meekijken' en zij daar zelf weinig regie op hebben. Medewerkers vinden het prettig dat het paspoort alleen van henzelf is en dat zij zelf kunnen bepalen met wie zij (onderdelen van het) paspoort al dan niet delen of bespreken. Tegelijkertijd geven werkgevers aan dat ze door toegang te krijgen tot het paspoort, samen met hun medewerkers de beoogde meerwaarde van het paspoort kunnen realiseren. Die tegenstelling zou geadresseerd moeten worden in de doorontwikkeling van het paspoort, met als doel om het paspoort aantrekkelijk te maken voor zowel werkgevers als werknemers.

Voor het goed adresseren van de privacy- en veiligheidsaspecten is het concept van een 'skills wallet' veelbelovend. Dit is een persoonlijke datakluis, gebaseerd op blockchain technologie voor Self Sovereign Identity en verifiable credentials, waarin gebruikers informatie over hun skills, werkervaring en behaalde kwalificaties veilig kunnen opslaan. Gebruikers zijn eigendom van de informatie en kunnen zelf bepalen wat zij aan wie laten zien. De skills wallet wordt in 2021 verder uitgewerkt door TNO en Dit Werkt ten behoeve van House of Skills.

Om de civiele waarde van het paspoort onder werkgevers en werknemers te vergroten én te voorzien in de potentie van het skillspaspoort als aantrekkelijk instrument voor een leven lang ontwikkelen, zullen deze zeven uitdagingen geadresseerd moeten worden in de doorontwikkeling van skillspaspoorten om de civiele waarde van het paspoort.

6.3 Samenvattende aanbevelingen voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten

Samenvattend komen we tot de volgende aanbevelingen voor de doorontwikkeling van skillspaspoorten:

- 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).
- 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.
- 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 skills taal.** En die ene taal is er (nog) niet.
- 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.
- 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.

*Het onderzoek en deze uitgave zijn tot stand gekomen met financiële ondersteuning van Instituut Gak.
Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door
financiële ondersteuning van onderzoek, maatschappelijke projecten en leerstoelen.
Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl*