

# Het skillspaspoort

Een kwalitatieve verkenning  
naar de mening van werkgevers  
en werknemers

Hafid Ballafkih, Joop Zinsmeister en Najat Bayl  
januari 2021



**Subsidie**

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door House of Skills, een publiek-private samenwerking in de Metropoolregio Amsterdam. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en overheden uit deze regio werken nauw samen om de huidige arbeidsmarkt meer in te richten op skills. Waar intersectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd en een Leven Lang Ontwikkelen de norm is<sup>1</sup>.

**Citeren als:**

Ballafkih, A. H., Zinsmeister, J., Bay, N. (2021). *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.

---

<sup>1</sup> <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/over-ons/>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotografie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en de auteurs.

All rights reserved. No part of this work may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any other form or by any means, electronic, mechanical photocopying, microfilming, recording or otherwise, without written permission from the publisher and authors.

## Voorwoord

Voor u ligt een rapportage van een onderzoek onder werknemers en werkgevers. Het onderwerp betreft het Skillspaspoort. Hoe wordt daar tegenaan gekeken door de beide groepen? Want zij zijn beoogd gebruikers van het Skillspaspoort en daarom is hun mening van belang voor de inrichting van de te geven informatie en het uiterlijk ontwerp. Dit onderzoek is een eerste uit een reeks. De dataverzameling stamt uit 2019 toen er nog weinig praktijkonderzoek voor handen was. Daarom is dit onderzoek van belang. Het geeft namelijk een eerste inzicht over hoe de beide doelgroepen over het Skillspaspoort denken. Op dit moment vinden er meerdere onderzoeken/pilots plaats:

- Op Schiphol zijn de eerste 100 *Skillspaspoorten* uitgereikt en is afgesproken daar nog eens 1.000 aan toe te voegen. Deze pilot wordt ook begeleid door onderzoek. Nadere rapporten zijn te verwachten.
- Dat geldt ook voor het *Skillspaspoort* voor vaklieden in de bouw en de techniek. De kern van dat onderzoek is een middelharde validatie middels werkbriefjes. Deze worden gebruikt voor facturering, maar geven ook inzicht in de verrichte werkzaamheden van iedere werknemer en welke skills hiervoor zijn gebruikt.
- Tevens vinden er pilots plaats in de onderwijswereld. Gezocht wordt naar een skillspaspoort op basis van skills dat zowel door het mbo als het hbo kan worden verstrekt. Zo mogelijk al aan het begin van de opleiding, zodat verworven en gevalideerde skills direct in handen komen van studenten. Dat heeft grote waarde omdat bij een switch van studie, of een tijdelijke onderbreking vanwege werk of het starten van een eigen bedrijf, de vastleggingen van skills bewaard blijven.
- Ook loopt er een onderzoek geïnstigeerd door het GAK naar de acceptatievoorwaarden van een skillspaspoort bij werknemers en werkgevers. Dat onderzoek zal inzicht geven in de mogelijkheid om tot civiele waarde te komen. Zal het gebruik van het *Skillspaspoort* een gewaardeerd middel kunnen worden waarmee bewijs geleverd en geaccepteerd wordt van de skills die iemand bezit?
- Een langjarig onderzoek vindt plaats in de regio Eindhoven genaamd Passport4Work. Daarin wordt onder andere gekeken of serious games elementen kunnen worden ingebouwd om zo de aantrekkelijkheid en het gebruik van het *Skillspaspoort* te vergroten.
- Tenslotte vindt ook de Europese ontwikkeling plaats van Europass, dat poogt een standaard in heel Europa te bewerkstelligen.

Binnenkort zullen onderzoekers van de Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Saxion en Hogeschool Arnhem-Nijmegen, betrokken bij het samenwerkingsprogramma House of Skills, komen met een overzicht van de ontwikkelingen. Dat is nodig omdat opbrengsten van onderzoek

gebruikt zullen gaan worden voor een omvangrijke vervolgpilot die gericht is op het creëren van een sector overstijgend *Skillspaspoort*.

Dit onderzoek, het staat in de ondertitel, is een kwalitatief onderzoek. Dat betekent dat er een peiling is gedaan naar de variatie in opvattingen over het *Skillspaspoort* van House of Skills. Het geeft een beeld, maar kan tevens een opstap vormen naar een nader kwantitatief onderzoek, waarin de omvang van de groepen mensen wordt gemeten die ieder van die opvattingen vertegenwoordigen. Dat onderzoek zal belangrijk zijn voor het bepalen van de opgave en de obstakels die een landelijke invoering van een skillspaspoort op de langere termijn zal betekenen.

Wij danken de onderzoekers voor dit eerste onderzoek. Het rapport heeft inmiddels een bespreking gehad in het managementteam van House of Skills die de onderzoeks-opbrengsten als waardevol heeft getypeerd.

Alex Straathof, plv directeur House of Skills

Annelies Spork, directeur House of Skills

# Inhoud

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
1.1.	<i>Wat voorafging</i>	10
<b>2.</b>	<b>Het Skillspaspoort</b>	<b>12</b>
2.1.	<i>Portfolio en skillspaspoort</i>	13
2.2.	<i>Skillspaspoort: kwalificaties, signalen en meer</i>	15
2.3.	<i>Skillspaspoort: gestandaardiseerde informatie</i>	18
<b>3.</b>	<b>Werkwijze</b>	<b>20</b>
3.1.	<i>Potentiële werknemers</i>	20
3.2.	<i>De werkgevers</i>	21
<b>4.</b>	<b>Jonge werknemers perspectief</b>	<b>22</b>
4.1.	<i>Diploma, competenties en werkervaring</i>	22
4.2.	<i>Wat jongeren willen delen in een paspoort</i>	24
4.3.	<i>Aspecten voor in het Skillspaspoort</i>	25
4.4.	<i>Aspecten niet in het Skillspaspoort</i>	27
4.5.	<i>Aspecten waarover de meningen zijn verdeeld</i>	28
4.6.	<i>Discussiepunten uit de focusgroepen</i>	32
<b>5.</b>	<b>Het werkgeversperspectief</b>	<b>33</b>
5.1.	<i>Wenselijkheid van het Skillspaspoort</i>	33
5.2.	<i>Mogelijkheden bij werving, selectie en ontwikkeling.</i>	35
5.3.	<i>Diploma's en impressies</i>	36
5.4.	<i>Beheer van het Skillspaspoort</i>	38
5.5.	<i>Componenten in het Skillspaspoort</i>	38
<b>6.</b>	<b>Discussie en conclusie</b>	<b>39</b>
<b>7.</b>	<b>Advies</b>	<b>45</b>
<b>8.</b>	<b>Literatuur</b>	<b>46</b>

## Samenvatting

Een innovatief idee dat de afgelopen jaren aandacht heeft gekregen binnen verschillende landelijke arbeidsmarktgeoriënteerde organen is het *Skillspaspoort*. Het *Skillspaspoort* zou een oplossing zijn voor het matchen en ontwikkelen van personeel. Het wordt gezien als een instrument waarin de verworven skills (kennis en vaardigheden), houding (persoonlijkheid), interesse en loopbaanverwachtingen (ambities) op een voor werkgevers en werknemers begrijpelijke, relevante en eenduidige manier zijn samengevat. Het *Skillspaspoort* zou door informatie te verschaffen aan werkgevers en werknemers, de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers verkleinen en daarmee de transitie, mobiliteit en allocatie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Deze aannames liggen ten grondslag aan het *Skillspaspoort*.

Uit een verkenning die is uitgevoerd in 2019 blijkt dat het *Skillspaspoort* een complexe ontwikkelopgave is. In de verkenning worden verschillende ontwikkelingsaspecten benoemd waar nog geen kennis over is. Zo adviseren de onderzoekers o.a. dat er meer inzicht nodig is in de wensen en behoeften die werknemers en werkgevers hebben, en welke randvoorwaarden zij stellen bij een skillspaspoort. Het inzicht zou bijdragen aan de ontwikkelingen en implementatie van het *Skillspaspoort*. Dit rapport is een eerste verkenning naar het *Skillspaspoort* onder werkgevers en werknemers. Uit dit onderzoek blijkt:

- Het *Skillspaspoort* en de discussie rondom skills is alleen bekend bij een klein aantal werkgevers.
- Werkgevers en werknemers staan niet afwijzend tegenover het *Skillspaspoort* en/of de competentiematchingsfilosofie die daaraan ten grondslag ligt. Wel hebben zowel de werkgevers als de werknemers bedenkingen over aspecten die in het paspoort worden opgenomen, hoe die aspecten gemeten en gevalideerd worden, wie het beheer krijgt en wie het paspoort gaat financieren.
- Uit de ervaring met en het gebruik van social media platforms van werknemers kunnen we afleiden dat het paspoort mogelijk niet wordt gezien als een instrument dat kan helpen bij het verkrijgen van een baan.
- Hoewel het *Skillspaspoort* verschillende doelen wil verenigen hebben werkgevers en werknemers verschillende doelen voor ogen met het *Skillspaspoort*. Werkgevers kennen een summatief en werknemers een formatief doel toe aan het *Skillspaspoort*. Voor werkgevers is het doel vooral om te kunnen constateren dat potentiële werknemers voldoen aan de eisen, voor werknemers heeft het paspoort meer als doel om ontwikkelingsmogelijkheden inzichtelijk te maken.
- Werknemers sluiten werkgevers als beheerders van het paspoort uit. Hoewel werknemers het beheer van het paspoort bij de overheid beleggen willen zichzelf controle over het paspoort houden: ze willen zelf kiezen met welke werkgevers zij hun informatie

delen. Sommige werkgevers zien een rol voor zichzelf weggelegd als beheerder, andere werkgevers juist niet. Het dilemma van werkgevers zit in het beheer, de verantwoordelijkheid en de kosten.

- De rationaliteit van werkgevers in het selectieproces en de rationaliteit van werknemers in de loopbaankeuzes zijn niet altijd even sterk, de keuzes worden vrij subjectief gemaakt, op de harde clausulering van de diploma's na. Dit roept twijfel op over de rationaliteit die verankerd is in de grondslag van het *Skillspaspoort*.
- Werkgevers zien het paspoort als een hulpmiddel waar standaardgegevens in zijn vastgelegd. Voornamelijk standaardisatie van kenmerken die niet objectief en moeilijk verifieerbaar zijn zien zij als wenselijk, omdat zij doorgaans veel investeren in het achterhalen van die informatie.
- Uit het onderzoek blijkt dat werknemers en werkgevers verschillend denken over het delen van informatie. Het valt op dat werknemers informatie soms niet willen delen omdat ze vinden dat het niet relevant is voor werkgevers. Uit de resultaten kunnen we afleiden dat de werknemers, met wie wij hebben gesproken, informatie willen delen met werkgevers als er perspectief is op een baan. Dit betekent dat werknemers strategisch nadenken over de informatie die zij delen. Ook werkgevers zeggen niet altijd geïnteresseerd te zijn in alle factoren.
- Werknemers zelf denken niet altijd gebaat te zijn bij het volledig uitwisselen van informatie met werkgevers. De informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers zal door het paspoort misschien iets afnemen, maar zal voor een groot deel blijven bestaan. Het mechanisme dat de informatieasymmetrie in de hand werkt, ligt in de tegenstrijdige belangen van werkgevers en werknemers bij de selectie.
- Het diploma zit diep geworteld in het denken en het (werving en selectie)systeem van werkgevers en werknemers. Zowel de werkgevers als de werknemers vinden het diploma belangrijk. Werknemers zien het diploma als randvoorwaardelijk voor het krijgen van goed werk en werkgevers zien het als een belangrijk en bruikbaar signaal.
- Werkgevers zeggen 'geen' middelen te hebben om bestaande functies te vertalen in skills, of naar een standaard of middelen te willen aanwenden om alle werknemers een paspoort te geven.

Op basis van de bevindingen komen wij tot het volgende advies voor een verdere ontwikkeling voor een skillspaspoort:

- Betrek in de ontwikkeling van het *Skillspaspoort* grote en kleine ondernemers en hun werknemers.
- Zorg voor een goed werkend digitaal cv als voorloper op het *Skillspaspoort*.



- Maak in een experiment de potentie van een skillspaspoort in de in-, door- en uitstroom inzichtelijk voor werkgevers en werknemers.
- Ontwikkel met het onderwijs en experts formuleringen voor gestandaardiseerde competenties.
- Bied werkgevers trainingen aan waarin zij leren functies en de daarbij behorende vacatures in hun organisatie te beschrijven in termen van skills.

# 1. Inleiding

De afgelopen jaren is het aantal werkenden toegenomen tot aan de Corona-crisis. Het CBS laat mooie arbeidsmarkt cijfers zien die tot de onomstotelijke conclusie leiden dat het goed gaat op de arbeidsmarkt, maar de spanning op de arbeidsmarkt stijgt. In verschillende sectoren, zoals de zorg, de techniek en het onderwijs wordt de roep om personeel steeds harder. Werkgevers zouden moeilijk vacatures kunnen vervullen. In bepaalde sectoren worden verschillende strategieën ontwikkeld om deze tekorten te compenseren (zie Ballafkih et al., 2018).

Door met name technologische ontwikkelingen en digitalisering komen steeds meer functies en beroepen onder druk te staan. Sommige functies en beroepen zijn de afgelopen decennia snel veranderd en of zelfs deels overbodig geworden. In organisaties wordt langzaam afscheid genomen van bepaalde functies, terwijl in groeiende sectoren er moeilijkheden bestaan in het vinden van enigszins geschikt personeel (UWV, 2018). De transitie van werk-naar-werk lijkt voor werkgevers en werknemers een uitdaging. Naar verwachting zal de druk op de transitie van werk-naar-werk door de toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties ook toenemen. Deze veranderingen vragen om betere allocatiemechanismen om de verschillende mismatches te verkleinen. Temeer omdat lager- en middelbaar opgeleiden zowel in een hoog- als laagconjunctuur vaak als eerste langs de kant staan, omdat zij doorgaans functies vervullen die onderhevig zijn aan de automatisering. Een skillspaspoort kan voor deze groepen een instrument zijn om hen te helpen aan banen in andere sectoren waar wel werk voor hen is.

Veel werkgevers weten ook niet goed welke skills (competenties) ze zoeken en of nodig hebben voor de toekomst (Ballafkih et al., 2018). Veel voorspellingen van werkgevers zijn gebaseerd op stevige aannames, wensen of algemene trends. Veel werknemers weten ook niet goed welke competenties zij bezitten of waarin zij zich zouden kunnen ontwikkelen om mee te kunnen met de veranderingen.

De mismatch tussen vraag naar, en aanbod van, menselijk kapitaal is een uitdaging die vraagt om andere manieren van werven en selecteren en andere manieren van matchen. Een van de knelpunten in het matchen is de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers (Akerlof, 1970; Bills, 1999). De asymmetrie zorgt voor het uitblijven van bruikbare informatie tussen werkgevers en werknemers. Werkgevers geven doorgaans het signaal af dat zij bepaalde competenties zoeken en werknemers geven het signaal af dat zij met bepaalde competenties op zoek zijn naar werk. Door het ontbreken van informatie over de skills (competenties) die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt, en de skills die potentiële werknemers bezitten, kunnen werkgevers moeilijk de productiviteit van de potentiële arbeidsmarktcapaciteit inschatten. Door het ontbreken van informatie bij werknemers over de skills (competenties) die gevraagd worden door potentiële werkgevers kunnen zij niet het juiste signaal naar werkgevers sturen over hun skills (competenties).

Uit onderzoek weten we dat informatie over het opleidingsniveau en de opleidingsrichting dienen als een selectiedrempel (Ballafkih, 2017; Bills, 1999). Hoewel een diploma een belangrijk signaal is voor werkgevers weten we dat werkgevers in selectietrajecten meerdere skills betrekken om te komen tot een besluit. De meeste van deze skills leiden werkgevers af van indirecte informatie, zoals de werkervaring van de sollicitant. De afstemming van de signalen tussen werkgevers en werknemers vraagt om verbetering.

Een innovatief idee, dat de afgelopen jaren aandacht heeft gekregen binnen verschillende landelijke arbeidsmarktgeoriënteerde organen, is het *Skillspaspoort* dat een oplossing zou zijn om werkgevers en werknemers beter te matchen op skillsniveau. Het paspoort wordt gezien als een instrument waarin de verworven skills (kennis en vaardigheden), houding (persoonlijkheid), interesse en loopbaanverwachtingen (ambities) op een voor werkgevers en werknemers begrijpelijke, relevante en eenduidige manier worden samengevat.

In 2019 verscheen een verkenning naar de mogelijkheden voor een skillspaspoort (Goede et al., 2018) binnen House of Skills. De verkenning geeft een globale indruk van de aandachtspunten en uitdagingen die een rol spelen bij de ontwikkeling van een skillspaspoort. Een belangrijke constatering van de onderzoekers is dat het *Skillspaspoort* een complexe ontwikkelopgave betreft, die op bepaalde ontwikkelingsaspecten nog het nodige onderzoek vergt. In het rapport adviseren de onderzoekers o.a. dat er meer inzicht nodig is in hoe werkgevers en werknemers het *Skillspaspoort* percipiëren. Inzicht hierin kan bijdragen aan de ontwikkelingen en implementatie van het *Skillspaspoort* omdat een deel van het inzicht uitsluitsel kan geven in de mate van bereidwilligheid om het paspoort te gebruiken. Daarom staat de volgende vraag in het onderzoek centraal:

**Welke wensen, behoeften en randvoorwaarden hebben werknemers en werkgevers over een skillspaspoort?**

### **1.1. Wat voorafging**

Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van het *Skillspaspoort*-project van House of Skills. Het project heeft als doel om de matching tussen werknemers en werkgevers te verbeteren middels een skillspaspoort. Dit doel sluit aan op de ambitie van House of Skills om de mismatch van middelbaar -en lager opgeleiden met werkgevers in de Metropoolregio Amsterdam te reduceren. Het *Skillspaspoort*-project is een kernproject binnen het werkpakket assessment. Alle deelprojecten in het werkpakket dragen bij aan de ontwikkeling van het paspoort.

Binnen het project is gewerkt aan de praktisch ontwikkeling van het *Skillspaspoort*. Tijdens de ontwikkeling is het projectteam tegen verschillende kennisvragen aangelopen. Onderzoekers (Goede et al., 2018) uit het projectteam hebben een verkenning verricht naar mogelijkheden om tot een gestandaardiseerd *Skillspaspoort* te komen. Het doel van de verkenning was een inschatting te maken van de relevantie en de voorwaarden voor het gebruik van het paspoort. De verkenning heeft bestaan uit de inventarisatie van verwachtingen bij verschillende actoren op de arbeidsmarkt, het in kaart brengen van bestaande initiatieven en de inventarisatie van bestaande skillsclassificaties.

Hoewel de verkenning een globale indruk geeft komen de onderzoekers tot relevante inzichten en adviezen voor het *Skillspaspoort*-project. Uit de verkenning blijkt dat de creatie van een civiele waarde een van de meest belangrijke voorwaardelijke factoren is. Een breed gedragen *Skillspaspoort* door werkgevers, werknemers en het onderwijs zou een noodzakelijke voorwaarde zijn voor succes. Daarnaast noemen de onderzoekers het belangrijk dat het paspoort in begrijpelijke, relevante en bovenal een gemeenschappelijke taal wordt weergegeven en een eenduidig doel krijgt.

Bestaande initiatieven van het *Skillspaspoort* laten sterk uiteenlopende doelen zien. Ze zijn tevens gericht op verschillende doelgroepen met verschillende reikwijdtes. Sommige zijn vanuit een 'idealistisch' doel opgezet en anderen vanuit een commercieel doel. De meeste initiatieven zijn gericht op deeltoeepassingen, specifieke sectoren of doelgroepen.

De meeste initiatieven om skillspaspoorten vorm te geven, richten zich op het herkennen van skills (identificeren en documenteren). Een klein deel probeert daarnaast de skills te certificeren. Uit de verkenning blijkt dat de wijze waarop skills worden gecertificeerd vaak niet op een objectieve manier gebeurt, terwijl werkgevers veel waarde hechten aan objectieve elementen, zoals een diploma. De wijze waarop de beoordeling van de skills plaatsvindt zou de mate van acceptatie door werkgevers bepalen. Hoe objectiever de beoordeling hoe meer publieke waarde er aan de skills wordt toegekend. Een skillspaspoort met een civiele waarde vraagt daarom om een beter inzicht in de percepties die werkgevers en werknemers hebben om zo te komen tot de noodzakelijk ontwerpeisen voor het *Skillspaspoort*.

## 2. Het *Skillspaspoort*

Nederland heeft de afgelopen decennia een sterke economische groei doorgemaakt. Na de kredietcrisis is de groei onverminderd doorgedaan. In vergelijking met de landen om ons heen heeft Nederland hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers. Een deel van het succes is toe te schrijven aan het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Door dit beleid heeft het ruime merendeel van de beroepsbevolking voldoende competenties (skills) om zich te bewegen op de arbeidsmarkt. De competenties die aanwezig zijn onder de beroepsbevolking zijn een belangrijke graadmeter voor het welslagen van de economische en sociale transformatie die Nederland wil doormaken. In verschillende rapporten (zie o.a. Commissie Regulering van Werk, 2020; WRR-102, 2019) worden nieuwe werkvormen en arbeidsrelaties voorgesteld die vragen om een andere kijk op in-, door- en uitstroom. Om de transitie soepeler te laten verlopen op de arbeidsmarkt heeft de Organisatie voor Economische samenwerking en Ontwikkeling (OESO) verschillende ideeën gelanceerd. Een onderwerp dat aandacht nodig heeft is de afstemming en coördinatie van competenties (Cedefop, 2012). Een mogelijk hulpmiddel hiervoor is het *Skillspaspoort*.

Het Nederlandse onderwijssysteem is te classificeren als goed. De diploma's worden door werkgevers gezien als betrouwbare signalen voor de kwaliteit van de arbeidskracht. Maar er komt steeds meer vraag naar inzicht in de competenties van werknemers, omdat diploma's slechts 'vage' signalen zijn van competenties die zijn opgedaan op school (Bills, 2004). Het inzicht zou helpen bij de realisatie van een betere kwalitatieve match, naast de mogelijkheid om werknemers gericht op te leiden en te trainen op competenties die nodig zijn op de arbeidsmarkt. Het inzicht zou de transitie, mobiliteit en allocatie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Het inzicht vraagt ook om meer begrip van de veranderende competenties, competentiematchingssystemen en -mechanismen.

Een belangrijke vereiste voor het soepel laten verlopen van transitie is het delen van rijke en volledige informatie over de competenties van de aanwezige arbeidscapaciteit enerzijds, en de competenties die nodig zijn voor het vervullen van de openstaande functies anderzijds. Om dit te realiseren worden tal van portfolio-initiatieven bedacht, waaronder het *Skillspaspoort*. Een skillspaspoort, als een vorm van een portfolio, zorgt voor het zichtbaar maken van opleidingen en (werk)ervaringen in termen van competenties, naast persoonlijkheid en loopbaanperceptie van de werknemer. Het *Skillspaspoort* is te definiëren<sup>2</sup> als:

---

<sup>2</sup> De definitie is afkomstig uit het kwalitatieve instrument (Ballafkih, A.H. & Imansoeradi, M. 2020) dat gebruikt wordt voor het onderzoek *Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt: randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort*.

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

## 2.1. Portfolio en skillspaspoort

Een beschrijving van een portfolio is volgens het woordenboek<sup>3</sup> een map waarin een verzameling documenten wordt bewaard. Doorgaans wordt een portfolio aangelegd om de documenten mee te kunnen nemen en te laten zien. Het kan een selectie aan documenten bevatten die zijn samengesteld over een bepaalde periode. Uit de samenstelling zou kunnen blijken wat de stand van zaken is, wat de ontwikkeling is geweest en wat de verwachte ontwikkeling is. Het portfolio heeft een kennisgevend en beoordelend karakter. Waar het voorheen voornamelijk gebruikt werd in creatieve beroepen om te laten zien wat iemands competenties zijn, wordt het de afgelopen jaren steeds vaker gebruikt in verschillende beroepen. Het portfolio is de afgelopen tijd ook wijdverbreid geraakt in het onderwijs. Tegenwoordig wordt een portfolio breed gebruikt voor verschillende doeleinden.

De laatste decennia wordt op steeds meer plaatsen gebruikgemaakt van een digitaal portfolio, ook wel e-portfolio genoemd. Het e-portfolio wordt naast in het onderwijs ook steeds vaker gebruikt in verschillende andere sectoren op de arbeidsmarkt. Het e-portfolio wordt dan gebruikt als een elektronisch CV waarin werknemers hun diploma's, ervaringen en certificaten zichtbaar maken (Lievens, 2015). Het e-portfolio is bedoeld voor het vastleggen en tonen van deze documenten inclusief de leerresultaten. Dergelijke portfolio's worden aangeleverd als tastbaar bewijs voor werkgevers of opdrachtgevers.

Portfolio's hebben verschillende doelen (Stronge, 2005). Zo zijn er portfolio's die hoofdzakelijk gericht zijn op het vastleggen van de ontwikkeling van competenties en reflectie daarop. Deze portfolio's hebben doorgaans als doel de professionele groei weer te geven en te documenteren. Hierdoor ontstaat inzicht in het leer- en ontwikkelproces voor zowel de persoon van wie het portfolio is, als de persoon voor wie het is bedoeld. De persoon van wie het portfolio is kan zodoende zijn zelfinzicht vergroten. Naast het vastleggen van de ontwikkeling van competenties en de reflectie daarop kunnen portfolio's ook gericht zijn op de beoordeling van de competenties en ontwikkelingen. Dit worden doorgaans ook assessmentportfolio's genoemd. Meestal bevatten deze portfolio's zowel formatieve als summatieve assessmentresultaten die

---

3 Van Dale woordenboek

iets zeggen over de competenties van de portfoliohouder. Deze vorm wordt veel gebruikt in het onderwijs om de ontwikkeling van de portfoliohouder en de bereikte resultaten bij te houden. Tot slot wordt de presentatieportfolio onderscheiden. Dit portfolio heeft als doel het inzichtelijk maken van, of een impressie te geven, van de resultaten van iemands werk (zoals rapporten, tekeningen, logaritmes etc.). Dit portfolio is meer subjectief en selectief omdat de samenstelling bepaald wordt door de portfoliohouder. De portfoliohouder kan naar eigen inzicht een compilatie maken van de competenties die de portfoliohouder wil laten zien. Hoewel de portfoliogoelen als afzonderlijke doelen zijn gepresenteerd, zijn er in de praktijk ook combinaties te vinden waarin sommige van de genoemde doelen van de portfolio's worden verenigd. Het *Skillspaspoort* wil al deze doelen verenigen.

Het *Skillspaspoort* zou toepasbaar zijn bij werving, selectie en persoonlijke ontwikkeling. Bij de werving en selectie zou op basis van de competenties in het *Skillspaspoort* door werkgevers en werknemer sneller gekomen kunnen worden tot een passende match. Het heeft hier de functie van een uitgebreid cv dat dient als ondersteuning bij de (selectie) match tussen werkgever, werknemer en onderwijs. Het *Skillspaspoort* zou helpen bij het schetsen van een volledig beeld van de prestaties en de behoeften van sollicitanten, wat het overgangproces naar een nieuwe baan zou vereenvoudigen. Het *Skillspaspoort* zou het leerproces ondersteunen door middel van reflectie, discussie, en formatieve beoordeling, en het bewijs leveren voor een summatieve beoordeling in objectieve zin. Dit alles zou portfoliohouders en werkgevers helpen bij het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen in het nastreven van persoonlijke of professionele competenties. Met het oog op een Leven Lang Ontwikkelen, dat gebaseerd is op de overtuiging dat competenties niet alleen in het onderwijs worden verworven of worden verrijkt (zie o.a. Gray, 2008), kan het *Skillspaspoort* een belangrijke bijdrage leveren.

Of werknemers slagen in het vinden van een goede nieuwe baan, hangt onder andere af van hun competenties en bereidheid om te investeren in opleidingstrajecten waarmee zij competenties kunnen verwerven. Daarnaast is het van belang dat zij in staat zijn om de competenties die zij bezitten zichtbaar kunnen maken aan de toekomstige werkgevers. Werknemers hebben om verschillende redenen geringe aandacht voor de ontwikkeling van competenties en het inzichtelijk presenteren van die competenties aan potentiële werkgevers. Beide aspecten zijn in de tijdgeest van de arbeidsmarkt, waarin werkgevers graag werknemers aannemen die de zogenaamde 21<sup>e</sup>-eeuwse competenties bezitten, van groot belang om de kans op succes te vergroten. Als de overheid meer en meer gaat focussen op innovatie en concurrentievermogen van de economie (OECD, 2017), is de verwachting dat werknemers zich continu moeten ontwikkelen op o.a. de 21<sup>e</sup>-eeuwse competenties. Even belangrijk is dat de ontwikkeling van werknemers inzichtelijk is voor de overheid. Dit is nodig om het aanwezige arbeidspotentieel in de samenleving aan te wenden en in te zetten. Het *Skillspaspoort* zou de ontwikkeling van competenties vanaf de kleuterschool tot het pensioen inzichtelijk maken. Het

*Skillspaspoort* zou bijdragen aan het doelgericht activeren van de beschikbare competenties doordat het beschikbare arbeidspotentieel gericht ontwikkeld kan worden ten gunste van de economie en de samenleving.

Bij een *skillspaspoort* ligt daarom de nadruk op het zichtbaar en inzichtelijk maken van alle relevante ontwikkelingen die een mens zijn leven doormaakt. Het bevat een samenvatting van het leer- en ontwikkelproces en een loopbaanvisie als vorm van communicatie naar anderen, doorgaans werkgevers. *Het Skillspaspoort* bevat in tegenstelling tot de andere portfoliovormen gevalideerde competenties.

## 2.2. Skillspaspoort: kwalificaties, signalen en meer

Het *Skillspaspoort* is bedacht vanuit een competentiematchingsfilosofie. Tussenpersonen verrichten vaak een competentiematchingsrol voor werkgevers. Zij houden zich bezig met het matchen van werknemers met functies. Dit proces is afhankelijk van verschillende factoren (Ballafkih, 2017), waaronder de informatie over het aanwezige arbeidskapitaal op de arbeidsmarkt, en de wijze en de factoren waarop werkgevers selecteren. Een *skillspaspoort* of een carrièreportfolio, zoals Lievens (2015) dat schets, kan gebruikt worden om deze informatie online aan werkgevers aan te bieden. Werkgevers kunnen op hun beurt weer de aangeboden functies omschrijven in competenties die zij online aanbieden aan werknemers. Als werkgevers en werknemers dezelfde competentie-beschrijvingen hanteren kunnen algoritmes helpen bij het matchen. Maar zowel werkgevers als werknemers gebruiken heuristieken om te bepalen welke kenmerken zij belangrijk vinden (Liu, 2020). Effectieve algoritmen vragen daarom om menselijke intuïtie om te beslissen welke kenmerken van een sollicitant of een functie doorslaggevend zijn in het voorspellen van een succesvolle match. Deze aanpak kan redelijk objectief zijn. Onderzoek laat echter zien dat werkgevers niet objectief (willen) selecteren (Ballafkih, 2017).

Algoritmes kunnen zonder tussenkomst van mensen zorgen voor een adequate match tussen baan en werknemer. Het zijn echter de werkgevers, of de tussenpersonen, die een keuze (willen) maken. De kenmerken waarop werkgevers zeggen te selecteren, en waarop ze feitelijk selecteren, lopen uiteen (Pager & Quillian, 2005). Vanuit economische en sociologisch onderzoek blijkt dat competenties een rol spelen bij de toewijzing van banen, maar die rol wordt ingeperkt doordat werkgevers op verschillende wijze en in verschillende mate rekening houden met de mate waarin werknemers over de betreffende competenties beschikken. De werkgevers geven vooral vorm en inhoud aan de allocatie. Onderzoek laat zien dat werknemers zichzelf ook in- en uitsselecteren op bepaalde competenties en arbeidsvoorwaarden voor bepaalde functies (Ballafkih, 2017).

Het selectieproces is een belangrijk proces waarin de werkgevers bepalen welke competenties en kenmerken belangrijk zijn voor een functie. Doorgaans staan daar kenmerken



van bestaand personeel voor model. De menselijk kapitaaltheorie, de screenings- en de signaleringstheorie en de uitsluitingstheorie kennen het proces, de competenties en kenmerken waarop werkgevers selecteren, verschillende rollen toe. Deze theorieën worden regelmatig besproken in onderzoek naar allocatie op de arbeidsmarkt (zie o.a. Bills, 2003) en geven een inzicht in de mechanismen die baantoewijzing en daarmee baanallocatie bepalen. De theorieën delen het uitgangspunt dat werkgevers verschillende competenties waarderen. De meest besproken kenmerken en competenties zijn onderwijsniveau, cognitieve, technische en sociale vaardigheden, persoonlijkheid en inzet.

Uit onderzoek (Ballafkih, 2017) is gebleken dat het opleidingsniveau (diploma's) in grote mate de selectie en daarmee de verdeling van de werkgelegenheid bepaalt. Ander onderzoek laat ook zien dat onderwijsdiploma's een belangrijke rol spelen bij de toewijzing (zie o.a. Ballafkih, 2017; Breen & Whelan, 1993; Collins, 1979) en daarmee ook bij de selectie van de werknemers (Di Stasio, 2014). De waarde van de onderwijsdiploma's blijkt voornamelijk te gelden voor functies op een hoger professioneel niveau. Om het preciezer te zeggen, het opleidingsniveau geeft gevat in een diploma toegang tot de selectiepool en niet tot de functie op zich. Potentiële werknemers mogen meedingen naar de functie.

Het stratificatie-effect van het onderwijs en in het bijzonder van de diploma's heeft geleid tot het argument dat mensen die hoger opgeleid zijn over het algemeen productiever zijn en daarmee meer kans maken op een goede baan (Kalleberg, 2013), omdat werkgevers aan hun diploma's hogere productievere competenties toekennen. Het opleidingsniveau, en tot op zekere hoogte de opleidingsrichting, zijn onbetwiste signalen waar werkgevers bepaalde competenties aan afleiden. Merkwaaardig genoeg weten we nog weinig van andere competenties en in het bijzonder van niet-onderwijsgerelateerde competenties en kenmerken die werkgevers gebruiken als signalen voor productiviteit of als signaal van de meest 'passende' werknemer (Ballafkih, 2017).

Onderzoek naar de niet-onderwijs- en niet-cognitief gerelateerde competenties en kenmerken heeft de afgelopen decennia met verschillende inzichten bijgedragen aan het debat over de waardering van deze kenmerken en competenties op de arbeidsmarkt. Met de onderzoeken naar de toewijzingsmechanismen verschuift daarom langzaam de aandacht naar niet-cognitieve kenmerken en competenties (zie o.a. Heckman & Kautz, 2012; Osborne, 2005). De hernieuwde interesse in diverse, niet-onderwijs- en niet-cognitiefgerelateerde kenmerken kunnen een verklaring bieden voor de verdeling van banen, en sociale en economische verschillen. Uit deze onderzoeken blijkt dat naast diploma's en cognitieve competenties, niet-cognitieve kenmerken en competenties een rol spelen in het personeels(selectie)proces: voor een baan of loopbaan is meer nodig dan een onderwijsdiploma.

Onderzoek (Ballafkih, 2017) laat zien dat niet-educatieve en niet-cognitieve kenmerken, zoals sociale vaardigheden, inzet en persoonlijkheid, in een vroeg stadium van de selectie een

belangrijke rol spelen in aanvulling op de opleidingskwalificaties. Werkgevers zenden vroeg in het wervingsproces signalen uit die inhoud geven aan de competenties die nodig zijn. Zo is gebleken dat werkgevers juist meer sociale en technische vaardigheden vragen voor banen op hogere beroeps- en leidinggevende niveaus, in plaats van cognitieve vaardigheden. Niet-cognitieve vaardigheden blijken voor de hogere beroepsniveaus meer te worden gevraagd.

Werkgevers zoeken tijdens de selectie naar verschillende niet-educatieve en niet-cognitieve kenmerken en competenties. Hoe meer informatie zij hebben hoe comfortabeler zij een besluit lijken te nemen over de 'passendheid' en niet over de productiviteit van een werknemer. In de afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar 'principal-agent' relaties waarbij de betrokken partijen zoals werkgevers (selecteurs en recruitment) en werknemers beperkt door asymmetrische informatie of door hun onvermogen niet goed elkaars acties kunnen in schatten om de moral hazard (moreel risico) te reduceren (Maskin & Riley, 1984). Moreel risico in personeelsselectie komt voornamelijk door te goeder trouw te zijn, misleidende of verkeerd geïnterpreteerde informatie die door een van de betrokken partijen is verstrekt. In het geval van de selectie komt dat neer op informatie over de competenties die werknemers zouden hebben of de arbeidsvoorwaarden en de arbeidscontext die werkgevers verschaffen. Dit 'morele risico' kan in elk aanwezige informatie-uitwisseling over competenties en kenmerken een rol spelen als partijen in de kern tegenstelde belangen hebben, en daarmee het hoogst haalbare voordeel proberen te realiseren voor zichzelf, vandaar de verwijzing naar een moreel gevaar. Zowel werkgevers als werknemers zijn niet altijd gebaat bij het volledig uitwisselen van alle informatie over competenties, kenmerken en arbeidsvoorwaarden, en de werkcontext. Daarmee dient rekening te worden gehouden bij het *Skillspaspoort*. De mate waarin partijen volledige informatie willen uitwisselen heeft met verschillende factoren te maken.

Werkgevers zijn risico avers. Ze proberen alle mogelijke risicovolle (niet passende en niet productieve) sollicitanten uit de organisatie te weren. Hierdoor willen werkgevers zoveel mogelijk informatie hebben over een sollicitant. Tijdens de selectie bezitten werknemers echter alle informatie waarover werknemers zouden willen beschikken. Werknemers hebben in bepaalde mate zeggenschap over de informatie die zij verstrekken in een selectieproces. Deze informatie-asymmetrie kunnen sollicitanten aanwenden om eigenschappen en competenties te benadrukken en competenties eigenschappen en competenties die minder goed zijn te verbloemen of achterwege te laten. In het geval van het *Skillspaspoort* wil dit zeggen dat sollicitanten niet alle informatie zouden willen verstrekken als zij het vermoeden hebben dat die informatie een nadelig effect heeft op de selectie. Deze asymmetrie veroorzaakt een gebrek aan efficiëntie en effectiviteit in selectie (mismatch) omdat werkgevers niet de kwaliteit kunnen inschatten. De meeste informatie in de personeelsselectie gaat over de kwaliteit van competenties die bij een negatieve risicoselectie voor een minder goeie match zorgen, ofwel een ineffectieve match door gebrek aan informatie en niet eenduidig te kunnen interpreteren

informatie, naast vervuiling die optreedt door impressiemanagement van kandidaten tijdens het sollicitatieproces (Ballafkih, 2017).

### 2.3. Skillspaspoort: gestandaardiseerde informatie

Standaardisatie van informatie is een van de doelen van het *Skillspaspoort*. Dit zou leiden tot eenduidige en bij voorkeur objectieve informatie. Idealiter is standaardisatie nuttig als er sprake is van een homogene markt. Ervan uit gaande dat werkgevers altijd op zoek zijn naar kwaliteit tegen de meest gunstige prijs (goedkoopst), en werknemers zoeken naar de hoogste beloning (duurst), gegeven de set aan competenties en voorkeuren, levert standaardisatie nog geen oplossing op voor het optimale stoppunt<sup>4</sup> vinden in een selectieproces. Het bepalen van een optimaal stoppunt voor werkgevers (stoppen met selecteren van kandidaten) en werknemers (stoppen met het zoeken naar een baan) vraagt in een heterogene en dynamische markt om informatie van alle beschikbare functies en competenties. Voor het *Skillspaspoort* zou dit betekenen dat alle informatie beschikbaar moet zijn en het alleen werkt als ‘iedereen’, werkgevers en werknemers, volledig meedoen.

Het niet matchen van werknemers aan banen is voor een groot deel te wijten aan de heterogeniteit van werknemers en banen. Deze heterogeniteit zorgt voor zoekfricties die de effectieve toewijzing van werknemers aan banen belemmert (Besic et al., 2019; Lievens, 2015). Onder andere hierdoor ontstaat bij werkgevers de indruk dat er onvoldoende mensen zijn die vacatures kunnen vervullen. De afstemming van banen en mensen door standaardisatie vraagt daarom om een zeer grote variëteit aan competenties, voorkeuren en andere variabelen die uiteenlopen van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden tot maatschappelijk belang dienende kenmerken. Gegeven de heterogeniteit is het de vraag of standaardisatie een realistische oplossing is. Alternatieven zoals gedetailleerde elektronische cv's met daarin verschillende portfoliovormen kunnen mogelijk tot hetzelfde resultaat leiden.

De standaardisatie zou voornamelijk gaan om kenmerken van werknemers die een lage ‘bandbreedte hebben’ (Autor, 2001). Kenmerken met een lage bandbreedte zijn objectief verifieerbaar. Gegevens met hoge bandbreedte zijn daarentegen niet objectief en moeilijk verifieerbaar. Het gaat dan voornamelijk om kenmerken zoals motivatie en organisatiefit. Het zijn doorgaans gegevens die moeilijk zijn vast te stellen tijdens een sollicitatieproces en alleen maar zijn vast te stellen in de context (in de organisatie) bij herhaaldelijke observatie. Het problematische hiervan is dat potentiële werknemers zelf beoordelen of ze op een functie passen en werkgevers deze informatie door middel van een screening moeten verzamelen. Deze informatie vaststellen op basis van herhaaldelijke observaties in de context van de uitoefening

---

<sup>4</sup> Punt waarop werkgevers stoppen met zoeken naar kandidaten voor een functie

van de functie maakt standaardisatie van de hoge bandbreedte informatie niet eenvoudig, terwijl deze informatie een zeer belangrijke rol speelt de keuze van werkgevers en kandidaten (Cable & Judge, 1996).

Daarnaast weten we dat werknemers, ongeacht de standaardisatie van informatie, zichzelf in- en uitselecteren (Ballafkih, 2017). Werknemers selecteren een werkgever en een functie die aan hun behoeften voldoet (inselecteren). Werknemers kunnen op basis van uiteenlopende informatie een inschatting maken van hun 'passendheid' bij de organisatie en de functie. Potentiële werknemers zouden zich aangetrokken voelen tot organisaties waarvan zij denken dat de mensen die daar werken dezelfde persoonlijkheid, waarden en interesses hebben (Schneider, 1987) en dat werkgevers eerder werknemers selecteren die beschikken over competenties en overige kenmerken (werknormen en -waarden) die vergelijkbaar zijn met de heersende. Volgens Schneider zou dit mechanisme leiden tot consolidatie van de organisatiecultuur en maakt informatie waaruit demografische gelijkenissen afgeleid kunnen worden tot belangrijke informatie voor werkgevers (Jackson et al., 1991).

Passendheid veronderstelt dat een skillspaspoort een transparant informatiesysteem moet zijn met individuele en geaggregeerde informatie over de competenties, kenmerken en normen en waarden van werknemers aan de ene kant en van de competenties, kenmerken en normen en waarden van de beschikbare functie aan de andere kant. Ook weten we dat de omstandigheden waarin informatie transparant gebruikt kan worden afhankelijk is van de context en de mate waarin informatie wordt aangetast door tegenstrijdige belangen. Met deze wetenschap kunnen zowel werkgevers als werknemers het idee hebben dat informatie niet objectief is of dusdanig breed is dat zij informatie uit het *Skillspaspoort* naast zich neerleggen en zich toeleggen op de informatie die ze zelf genereren. Uit onderzoek (Miller & Rosenbaum, 1997) weten we dat werkgevers de informatie die ze krijgen van een potentiële werknemer wantrouwen waardoor zij meer waarde hechten aan informatie die zij zelf verzamelen, ook al is dat door het toepassen van subjectieve instrumenten, zoals een selectiegesprek. Het wantrouwen van de informatie geldt natuurlijk ook voor werknemers.

Ongeacht het type informatie begint het selectieproces altijd met het evalueren van de informatie om daar vervolgens een keuze op te baseren. Een skillspaspoort zou informatie bevatten waarmee de inzetbaarheid van een kandidaat ingeschat kan worden. Het vormt een belangrijke bron van gegevens over competenties, interesses en persoonlijkheid van sollicitanten (Dipboye, 1982). Uit onderzoek naar cv's weten we dat werkgevers zich op verschillende componenten van het cv baseren (Cole et al., 2005). Een cv wordt beschouwd als een georganiseerd profiel waarin voornamelijk competenties, prestaties, interesses en ervaringen worden gedeeld. Het wordt gezien als een impressiemanagementinstrument van een sollicitant om zich af te zetten tegen andere kandidaten (Bolino et al., 2008). Ondanks dat werkgevers zich hiervan bewust zijn hechten zij veel waarde aan cv's vanwege de informatie.

Een skillspaspoort bevat naast de klassieke componenten een breed scala aan nieuwe componenten met informatie over de kandidaten op basis waarvan de werkgevers beslissingen kunnen nemen. Het bevat onderwijsgerelateerde factoren zoals, opleidingsniveau, opleidingsrichting, vakkenpakket, etc. naast competenties (kennis, houding en vaardigheden en testresultaten daarvan), betaalde en onbetaalde werkervaring (rollen, functies, taken), hobby's, referenties (certificaten, verklaring, VOG etc.) , persoonlijke ambities (ontwikkelingsplan, Loopbaanontwikkelingsplan etc.) en persoonlijke gegevens (voor-, en achternaam, leeftijd, burgerlijke staat, pasfoto, gezinssamenstelling etc.). Al deze factoren dragen informatie die werkgevers gebruiken om een beslissing te nemen over een kandidaat.

### 3. Werkwijze

Het onderzoek heeft tot doel inzicht te krijgen in welke informatie werknemers met werkgevers willen delen en wat werkgevers van werknemers willen weten als het gaat om de werving en selectie. Daarom is gesproken met werkgevers en werknemers.

In vervolg op de eerste verkenning van het *Skillspaspoort* (Goede et al., 2018), is op basis van de conclusies onderzoek gedaan onder middelbaar- en lager opgeleide werknemers en onder werkgevers die middelbaar- en lager opgeleide werknemers in dienst hebben. Wij zijn op zoek gegaan naar inzichten van werknemers en werkgevers die kunnen helpen bij het opstellen van de technische en organisatorische ontwerpeisen van het *Skillspaspoort*.

#### 3.1. Potentiële werknemers

Via het netwerk van de onderzoekers zijn de respondenten benaderd. Om inzicht te krijgen in wat potentiële werknemers voor inzichten hebben zijn 61 respondenten benaderd die op het moment van interviewen een financieel administratieve opleiding volgen. De respondenten hebben een kleine vragenlijst ingevuld met vragen over het *Skillspaspoort* en allerlei gegevens die mogelijk bij een sollicitatie gevraagd zouden kunnen worden door een werkgever. De vragen uit de vragenlijst hebben als leidraad gediend om inzicht te verkrijgen in de persoonlijke gegevens, de feitelijke activiteiten en de wensen van de respondenten over welke gegevens zij willen delen met een potentiële werkgever (zie hoofdstuk 2).

De gegevens lopen uiteen van de naam tot zeer persoonlijke informatie. In de vragenlijst is de nadruk gelegd op de vraag of zij die gegevens zouden willen delen met een werkgever of anderszins openbaar zouden willen maken in een skillspaspoort.

In klasverband hebben wij vervolgens met de respondenten in vier focusgroep bijeenkomsten een discussie gevoerd over de antwoorden die zij hebben gegeven op de

vragenlijst. De focusgroep maakte het mogelijk om door te vragen over de achterliggende motieven die een rol spelen bij het beantwoorden van de vragenlijst. De focusgroepen zijn opgenomen, vervolgens getranscribeerd en geanalyseerd. De codering is in eerste instantie gericht op verdieping van de antwoorden van de vragenlijst en in tweede instantie is geanalyseerd op nieuwe informatie.

Van de 61 respondenten is 46 procent vrouw (28) en 54 procent man (33). Zij variëren in leeftijd van 16 tot en met 21 jaar op twee uitschieters na: 24 en 30 jaar. De gemiddelde leeftijd is 18 jaar ( $SD= 2,2$ ). Velen hebben op dit moment een baan (76 procent), waarvan velen op mbo-niveau. Degenen zonder baan hebben even geen werk, ze zijn op zoek naar ander werk. De meesten hebben in het verleden allemaal een (bij)baan gehad. De meeste respondenten werken ongeveer 16 uur in de week. De functies die zij uitvoeren verschillen: administratie, boekhouding, accountancy, keuken, winkelbediening, kok, koerier, sushi-chef, bedrijfsleider, eigen bedrijfje, zorg, horeca, kassière. De top vier van de functies die zij vervullen zijn: kassière, vakkenvuller, koerier en horecamedewerker.

### 3.2. De werkgevers

Op basis van de literatuur en eerder verricht onderzoek naar skills is een topiclijst opgesteld met verschillende onderwerpen. Die is gericht op de bekendheid en het gebruik van het *Skillspaspoort*, en de eventuele mogelijkheden in de toekomst. Deze lijst heeft de leidraad gevormd voor de gesprekken met de werkgevers. De vragenlijst is voorgelegd aan negen (vertegenwoordigers van) werkgevers. Zij zijn geïnterviewd over de mogelijkheden die zij zien in en voor een skillspaspoort. Sommige respondenten hebben we via de telefoon of via beeldverbindingen gesproken, sommige respondenten hebben we persoonlijk gesproken. De gesprekken zijn op een recorder opgenomen, vervolgens getranscribeerd en geanalyseerd.

Negen (vertegenwoordigers van) werkgevers zijn geïnterviewd over de mogelijkheden die zij zien voor een skillspaspoort. Met twee van hen is eerst een verkennend interview gehouden. Bij de respondenten in het bedrijf zijn functies op mbo-niveau aanwezig. De bedrijven betreffen detachings- en recruitmentbureaus, een bank, een financiële zorgverlener, een kinderdagverblijfkoepel, een overkoepelende sportschool, een consultancy en een accountancy. De bedrijven variëren in omvang van middelgroot tot zeer groot, zie tabel 3.1.

Tabel 3.1 Deelnemende respondenten naar functie omvang en sector

Bedrijf	Functie respondent	Omvang bedrijf <sup>a)</sup>	Sector
1	Jobhunter	Groot	Overheid
2	Leidinggevende	Groot	Financiële dienstverlener BA
3	HRM' er	MKB	Sociaal pedagogische sector
4	Leidinggevende	MKB	Zakelijke dienstverlening
5	Leidinggevende	MKB	Sportsector
6	HRM' er	Groot	Financiële dienstverlening
7	Recruiter	Groot	Arbeidsbemiddeling
8	Senior auditor	Groot	Financiële dienstverlening
9	HRM' er	Groot	Financiële dienstverlening

a) Tot het MKB worden organisaties gerekend met minder dan 250 medewerkers. Onder groot verstaan wij organisaties met meer dan 500 werknemers

## 4. Jonge werknemers perspectief

Met jonge werknemers is in het kader van het *Skillspaspoort* in groepsgesprekken gesproken over verschillende onderwerpen. Ook hebben de jongeren een vragenlijst ingevuld. In dit hoofdstuk rapporteren we de bevindingen van die vragenlijst en de groepsgesprekken.

### 4.1. Diploma, competenties en werkervaring

Ongeveer driekwart van de respondenten zegt een cv te hebben. De meeste respondenten bewaren dat digitaal. Op een enkele uitzondering na heeft niemand een template gebruikt als hulpmiddel voor het opstellen van het cv. Voor sommige respondenten is het maken van een cv een schoolopdracht. Meerdere respondenten hebben hulp gehad of hulp gevraagd bij het opstellen van een cv. Meestal wordt de hulp verleend door de moeder of een leraar. De hulp wordt gevraagd omdat de respondenten niet goed weten welke inhoud een cv kan en moet hebben en niet weten hoe een lay-out van een cv eruit kan zien. Wel zijn de respondenten zich bewust van het nut en de noodzaak van een goed cv. Bijna alle respondenten geven aan dat ze zeker menen te weten een cv nodig te hebben om aan werk te komen. Dat hebben zij geleerd op school of vernomen van familie, vrienden en kennissen.

Waar sommige respondenten aangeven dat zij willen doorstuderen na hun opleiding (39 procent) willen de meeste respondenten (57 procent) na hun opleiding gaan werken in de richting waarvoor ze zijn opgeleid. De meeste respondenten (69 procent) zeggen een diploma

nodig te hebben om aan een baan te komen. Ook geeft een deel aan (10 procent) dat ze kennis en ervaring nodig hebben. Een klein deel (15 procent) is zich bewust dat voor het verkrijgen van een baan meer nodig is dan een diploma, kennis en ervaring. Zij zeggen dat het belangrijk is om jezelf zo goed mogelijk voor te doen. Op de vraag wat ze het beste kunnen doen om een baan te krijgen (hun arbeidsmarktkansen te vergroten), antwoorden de respondenten: het behalen van een diploma, je best doen en relevante kennis vergaren. Slechts een enkeling meldt dat motivatie of jezelf presenteren van belang is.

Aan de respondenten is in een open vraag gevraagd wat hun beste competentie is. Veel respondenten vinden het lastig hun beste competenties te benoemen. Ook bij het vragen waar zij goed in zijn (taken) vinden zij dat moeilijk te beantwoorden. Deze onbekwaamheid zorgt er waarschijnlijk voor dat zij hun kwaliteiten niet goed kunnen verwoorden in een cv of tijdens een sollicitatiegesprek. Uit de antwoorden die zijn gegeven blijkt dat een derde van de respondenten zich sociaal competent vindt. Hoewel sociaal competent gedrag uit een reeks sociaal competente gedragingen bestaat, zijn de respondenten niet specifiek genoeg in de beantwoording om hier invulling of betekenis aan te kunnen geven. Uit de gesprekken kunnen we opmaken dat ze voornamelijk omgaan met mensen en samenwerken bedoelen. Het aantal competenties dat de respondenten benoemen is beperkt. Een deel van de respondenten benoemt doorzettingsvermogen en nauwkeurigheid. Een gering aantal noemt snel kunnen werken, sportief, creatief, goed kunnen plannen, leergierig, vrolijk, geduldig, initiatiefrijk en slim zijn.

Aan de respondenten is gevraagd welke vaardigheden zij hebben. De vaardigheden die zij zichzelf toeschrijven liggen voor een belangrijk deel in het verlengde van hun opleiding: goed/snel kunnen rekenen, goed in wiskunde zijn, computervaardigheden hebben, nauwkeurig kunnen werken. Daarnaast benoemen meerdere respondenten ook de zachte competenties, zoals samenwerken, met mensen omgaan, luisteren, doorzettingsvermogen, hulpvaardigheid, sociaal zijn, verantwoordelijkheid nemen en geordend zijn.

Bijna alle respondenten hebben werk. Alle respondenten hebben werkervaring. Bijna de helft van de respondenten (43 procent) is aan een baan gekomen door te solliciteren op vacatures via internet. Een derde van de respondenten (35 procent) geeft aan dat ze via hun netwerk (via via, vrienden, 'referral recruitment') werk hebben gevonden of aan werk komt. Ongeveer een tiende is aan de baan gekomen door bij een werkgever naar binnen te lopen (9 procent) en nog een tiende (11 procent) is aan de baan gekomen met hulp van een uitzendbureau.

Vrij algemeen heerst de opvatting dat een baan verkregen wordt door informatie uit het netwerk, voornamelijk van vrienden. Zij zouden verwijzen naar websites of werkgevers of anderszins waar zij weten dat er een vacature beschikbaar is.



## 4.2. Wat jongeren willen delen in een paspoort

Aan de respondenten zijn gesloten vragen voorgelegd over aspecten die zij wel of niet willen delen met een werkgever middels een skillspaspoort. Op basis van de antwoorden zijn in een focusgroep gesprekken gevoerd met de respondenten.

Uit de tabel valt op te maken dat de aspecten die de respondenten willen delen in drie clusters uiteenvallen (zie tabel 4.1). Het eerste cluster bestaat uit aspecten waarvan bijna alle respondenten vinden dat die opgenomen mogen worden in een skillspaspoort. Het tweede cluster bevat aspecten waarvan bijna alle respondenten vinden dat ze niet opgenomen mogen worden. Het derde cluster bestaat uit aspecten waarbij de respondenten sterk verdeeld zijn.

Uit tabel 1 kan worden opgemaakt dat de respondenten het eens zijn over het delen van de gegevens over de behaalde diploma's, het opleidingsniveau, de burgerlijke staat en de gevolgde cursussen, de VOG en de hobby's. Over deze aspecten zegt maar een gering aantal de informatie niet te willen delen met (potentiele) werkgevers. Over het delen van de gegevens van Instagram, Snapchat, Facebook of vlogs die zij volgen zijn de respondenten ook eensgezind. Zij willen hun social media accounts niet met werkgevers delen. Over de andere aspecten zijn de respondenten verdeeld; de sociaal vaardigheidentest, het vakkenpakket, een foto, het vrijwilligerswerk, de cijferlijst, een persoonlijkheidstest en een IQ-test. Dit cluster waar de meningen over verdeeld zijn is het grootst.

Het delen van het LinkedInprofiel is een van de aspecten waar de respondenten aangeven hebben het niet te weten. In de focusgroepen is gebleken dat slechts een enkeling weet wat LinkedIn is en een zeer gering aantal daar gebruik van maakt. Slechts een enkeling weet dat bedrijven via LinkedIn potentiële werknemers actief kunnen benaderen. Tijdens de focusgroepen zijn de respondenten geïnformeerd over de mogelijkheden, maar uit de reacties van de respondenten kan worden opgemaakt dat zij niet actief van LinkedIn gebruik gaan maken in de nabije toekomst. Men vindt dat iets voor later. Wanneer dat is blijft onduidelijk. Bij de uitleg over de mogelijkheden van het platform, wat lijkt op het *Skillspaspoort*, blijkt dat de respondenten zich er weinig bij kunnen voorstellen.

Tabel 4.1. Aspecten die jongeren zouden opnemen in een skillspaspoort<sup>a)</sup>

Aspecten	N			%			
	Ja	Nee	Weet ik niet	Ja	Nee	Weet ik niet	
Diploma's	60	1		98	2		Opnemen in het paspoort
Opleidingsniveau	59	2		97	3		
Burgerlijke staat	55	6		90	10		
Cursussen	54	5	2	89	8	3	
VOG	49	9	3	80	15	5	
Hobby's	48	13		79	21		
Sociaal vaardigheidentest	42	18	1	69	30	2	Twijfel over opnemen in het
Vakkenpakket	42	16	3	69	26	5	
Foto	39	22		64	36		
Vrijwilligerswerk	38	20	3	62	33	5	
Cijferlijst	32	26	3	52	44	3	
Persoonlijkheidstest	31	30		51	49		
Uitslag van een IQ test	30	31		49	51		Niet opnemen in het paspoort
Linkedin	23	28	10	38	46	16	
Instagram	12	49		20	80		
Snapchat	8	53		13	87		
Facebook	6	54	1	10	89	2	
Vlogs	3	57	1	5	93		

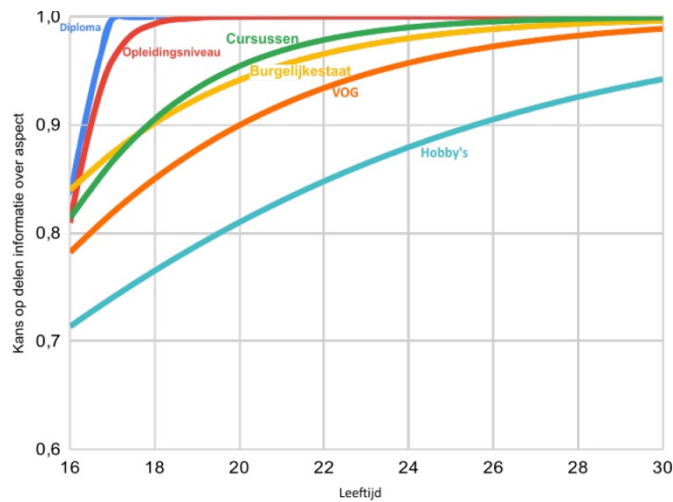
a) De respondent kon ja, nee en als ze het niet wisten geen antwoord geven. N=61

### 4.3. Aspecten voor in het Skillspaspoort

De aspecten waarvan de respondenten vinden dat ze opgenomen mogen worden zijn: behaalde diploma's (98 procent), het opleidingsniveau (97 procent), de burgerlijke staat (90 procent), de gevolgde cursussen (89 procent), de Verklaring Omtrent Gedrag (80 procent) en de hobby's (79 procent). Over de hobby's ontspint zich in de focusgroepen wel de discussie of alle hobby's opgenomen moeten worden of niet. Meerdere respondenten geven aan dat ze niet alle hobby's willen benoemen omdat ze dat een privé-aangelegenheid vinden. Uit de focusgroepgesprekken blijkt dat hoewel de respondenten wel informatie willen delen over een aspect, zij niet alle informatie willen delen over dat aspect. Zo heeft bijvoorbeeld de meerderheid van de respondenten na discussies in de focusgroepen wel de intentie de hobby's op te nemen in het Skillspaspoort mits ze zelf een selectie kunnen maken van de hobby's die zij willen delen. Wat de respondenten willen delen met werkgevers verschilt. Het zelf bepalen wat er met een werkgever wordt gedeeld is voor de respondenten belangrijk. Veel van de informatie wordt door de respondenten gezien als 'privé' en niet relevant voor de werkgever om o.a. te bepalen of iemand geschikt is voor een functie.

Hoewel de verschillen naar leeftijd niet significant zijn kunnen we wel uit de data opmaken dat naarmate de leeftijd van de respondenten toeneemt zij eerder geneigd zijn om de

informatie over de aspecten te delen, zie figuur 4.1. Het leeftijdseffect is het groots bij hobby's (.23) en VOG (.20). Tussen de aspecten die men wil delen bestaat een significant verschil. Het willen delen van een diploma verschilt significant ( $\chi^2_{(1)} = 9.8, p < .01$ ) van het willen delen van informatie over hobby's en het delen van een VOG ( $\chi^2_{(1)} = 8.6, p < .01$ ). De overige aspecten verschillen niet significant van elkaar, zie figuur 4.1 voor het overzicht van de verschillen.



Aspect (A)	Aspect (B)	P <sub>(A-b)</sub>	$\chi^2$
Hobby's	Opleidingsniveau	-0.180	7.6**
Hobby's	Diploma's	-0.197	9.8**
VOG	Opleidingsniveau	-0.164	6.5*
VOG	Diploma's	-0.180	8.6**

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Figuur 4.2 kans op aspecten naar leeftijd

Van deze aspecten waarvan velen vinden dat ze opgenomen mogen worden vertonen er drie een samenhang: het opleidingsniveau, de gevolgde cursussen en de behaalde diploma's. Daarbij geldt dat het opleidingsniveau en de gevolgde cursussen een matig sterke samenhang laat zien ( $r_s = .492, p < .001$ ). Hetzelfde geldt voor de samenhang tussen gevolgde cursussen en behaalde diploma's ( $r_s = .345, p < .001$ ). De samenhang tussen opleidingsniveau en behaalde diploma's is zelfs als sterk verband te kwalificeren ( $r_s = .701, p < .001$ ). Vele respondenten die het ene aspect willen delen, willen veelal ook het andere aspect delen met werkgevers.

Tabel 4.3 samenhang tussen op te nemen aspecten

	Opleidingsniveau	Cursussen	Diploma's
Opleidingsniveau	1		
Cursussen	0.492**	1	
Diploma's	0.701**	0.345**	1

~p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

#### 4.4. Aspecten niet in het Skillspaspoort

De meerderheid van de respondenten ziet liever niet dat hun social media pagina's worden opgenomen in het Skillspaspoort. Er is geen significant verschil tussen sekse en leeftijd. De data laten zien dat de respondenten bijna unaniem zijn over het niet delen van social media pagina's. Zij willen hun pagina's op Instagram (80 procent niet), Snapchat (87 procent niet), Facebook (89 procent niet) en de vlogs die zij volgen (93 procent niet) niet delen, zie tabel 1. Met uitingen die zij doen via deze social media platforms hebben werkgevers niets te maken vinden de respondenten. De respondenten zijn niet volledig tegen het delen van hun uitingen en social media netwerk. Een enkeling geeft aan alleen te delen als er sprake is van een vriendschappelijke relatie (informele band) met de leidinggevende. De respondenten willen zelf kunnen beslissen welke werkgever gebruik mag maken van hun social media uitingen. De respondenten bedoelen hiermee vooral het gebruik van sociale researching via social media. Slechts een enkeling vindt tijdens de focusgroepen dat het geen probleem is als deze gegevens voor iedereen zichtbaar zijn.

Tussen het willen delen van social media platforms zijn ook significante verschillen waarneembaar. Het grootste verschil zit tussen LinkedIn en vlogs ( $P_{[A-B]} = 0.426$ ,  $\chi^2_{(1)} = 23.9$ ,  $p < .001$ ), zie tabel 2. De tabel laat zien dat respondenten ook verschillend denken over de soort social media die zij zouden willen delen met werkgevers.

Tabel 4.4 verschil tussen aspecten die niet in het skillspaspoort

Aspect (A)	Aspect (B)	$P_{(A-B)}$	$\chi^2$
Facebook	LinkedIn	0.426	23.9***
Instagram	LinkedIn	0.344	14.4***
Instagram	vlogs	-0.131	4.0*
LinkedIn	Snapchat	-0.410	21.7***
LinkedIn	vlogs	-0.475	31.4***

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

Van de social media waarvan velen vinden dat ze niet opgenomen mogen worden vertonen er drie een matige tot matig sterke samenhang: het delen van gegevens op Instagram, gegevens op Facebook en gegevens op Snapchat. Daarbij geldt dat het delen van gegevens op Instagram met een werkgever een matig sterke samenhang vertoont met het delen van gegevens op Facebook met een werkgever ( $r_s = .537$ ,  $p < .001$ ). Hetzelfde geldt voor het delen van gegevens op Instagram met het delen van gegevens op Snapchat ( $r_s = .336$ ,  $p < .01$ ). De samenhang tussen het delen van de gegevens van Facebook met het delen van gegevens op Snapchat geeft een zwak verband ( $r_s = .225$ ,  $p < .1$ ). Vele respondenten die het ene aspect niet willen delen, willen veelal ook het andere aspect niet delen met werkgevers.

Tabel 4.5 Samenhang tussen niet op te nemen aspecten

	Instagram	Facebook	Snapchatdelen
Instagram	1		
Facebook	0.537**	1	
Snapchatdelen	0.366**	0.225	1

~ $p < 0.1$ , \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

#### 4.5. Aspecten waarover de meningen zijn verdeeld

Over de aspecten als de uitslag van een IQ- (49 procent wel), sociale vaardigheden- (69 procent wel), of persoonlijkheidstest (51 procent wel) zijn de meningen verdeeld, net zoals over het opnemen van een foto (64 procent wel), informatie over het vakkenpakket (69 procent wel), de cijferlijst (52 procent wel), of het vrijwilligerswerk (62 procent wel). Ongeveer twee derde tot de

helpt is voor, ongeveer een derde tot de helft is tegen de opname van deze aspecten in een skillspaspoort.

Uit tabel 4 kunnen we opmaken dat het aantal respondenten dat wel of niet hun IQ-test, persoonlijkheidstest, cijferlijst en vrijwilligerswerk wil delen met een werkgever niet significant verschilt. Kennelijk zijn er evenveel respondenten die hun IQ- en persoonlijkheidstest wel en niet zouden willen delen met werkgevers. Voor een sociale vaardigheidentest ligt dit anders. Het verschil tussen niet en wel delen is significant ( $p=.689$ ,  $p<0.01$ ). Hoewel een deel van de respondenten de uitslag van een persoonlijkheidstest niet wil delen, is de meerderheid wel bereid om de test te delen. Het valt op dat van de drie testen de meerderheid alleen de resultaten van een sociale vaardigheidentest wil delen. Op deze variabelen is er geen verschil tussen sekse en leeftijd.

Tabel 4.6 Verschil op aspect

Aspect	P	$\chi^2$
IQ-test	0.492	0.00
Sociaal vaardigheidentest	0.689	7.93**
Persoonlijkheidstest	0.508	0.00
Foto	0.639	4.20*
Vakkenpakket	0.689	7.93**
Cijferlijst	0.525	0.07
Vrijwilligerswerk	0.623	3.21

~p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Uit het focusgesprek blijkt dat het delen van een IQ-test veel los maakt bij de respondenten. De helft wil de test niet delen, want de test suggereert dat mensen met een hoger IQ taken beter uitvoeren, wat volgens de respondenten helemaal niet het geval is. De respondenten vinden dat een IQ iets zegt over wat je weet (kennis). Volgens de respondenten zou het weinig zeggen over wat nodig is voor een baan, wat je moet kunnen (vaardigheden). De respondenten associëren IQ met kennis. Zoals enkele respondenten zeggen:

**“Het geeft alleen aan hoe slim je bent. Je kan ook gewoon heel slim zijn en gewoon je taak niet goed doen”. Ik vind, als jij een opleiding hebt gevolgd en hebt**

**afgerond, ik denk niet dat het dan relevant is om je IQ te delen. Die IQ test is ook een momentopname dus ik denk dat het altijd kan verschillen hoe goed je in je vel zit of juist niet. Ik denk niet dat het relevant is. Ik denk dat het meer je werkervaring en je diploma's zijn."**

Uit de opmerkingen kunnen we opmaken dat zij het aspect vaardigheden belangrijk vinden voor het bepalen of iemand geschikt is voor een baan. Zij vinden dat IQ een privé aangelegenheid is. Een respondent verwoordde dat als "*een bouwvakker hoeft echt niet slim te zijn.*" Uit deze opmerking kunnen we afleiden dat het volgens de respondenten om vaardigheden draait en niet om IQ.

Enkele respondenten benoemen dat een IQ-test weinig betrouwbaar is. Door de ervaringen die zij hebben met IQ-testen komen zij tot de conclusie dat een IQ-test weinig zegt omdat de uitkomsten van de IQ-testen sterk kunnen variëren bij een persoon. Uit het gesprek kunnen we opmaken dat deze ervaringen niet in het voordeel werken van testen (assessmentresultaten). Daarom vinden zij ook dat de uitslagen van sociale vaardigheden- of persoonlijkheidstesten niet thuishoren in een skillspaspoort. Hoewel een deel van de respondenten zegt de testgegevens wel te willen delen, gaat tijdens de focusgroepen de meerderheid mee in het argument dat de uitslag van testen niet thuishoort in een skillspaspoort. Tijdens de focusgroepen is de mening van meerdere respondenten veranderd omdat zij meer informatie hebben over de aspecten en sommige onderdelen anders zijn gaan bezien.

Van de aspecten waarover de meningen van de respondenten verdeeld zijn, of zij de aspecten wel of niet willen delen met een werkgever, vertonen vier aspecten een samenhang, variërend van zwak tot sterk. Het delen van foto's met een werkgever hangt matig sterk samen met het delen van de uitslag van een sociale vaardigheidentest ( $r_s = .345, p < .01$ ). Ongeveer even sterk is de samenhang tussen het delen van foto's en het delen van de uitslag van een persoonlijkheidstest ( $r_s = .310, p < .05$ ). Het delen van foto's hangt slechts zwak samen met het delen van de cijferlijst ( $r_s = .273, p < .05$ ). Het delen van foto's vertoont geen samenhang met het delen van de uitslag van een IQ-test.

Het delen van de uitslag van een sociale vaardigheidentest vertoont een matig sterke samenhang met het delen van de uitslag van een persoonlijkheidstest ( $r_s = .607, p < .001$ ) en ook een matig sterke samenhang met het delen van de uitslag van een IQ-test. Het delen van de uitslag van een sociale vaardigheidentest toont geen samenhang met het delen van de cijferlijst met een werkgever.

Het delen van de uitslag van een persoonlijkheidstest vertoont een matig sterke samenhang met het delen van de uitslag van een IQ-test ( $r_s = .674, p < .001$ ) en een bijna matig sterke samenhang met het delen van een cijferlijst ( $r_s = .391, p < .01$ ). Het delen van de uitslag van

een IQ-test met een werkgever vertoont een matig sterke samenhang met het delen van de cijferlijst ( $r_s = .548, p < .001$ ). Waar verdeeldheid heerst onder de respondenten over het delen van deze aspecten met werkgevers blijken de meeste aspecten met elkaar samen te hangen.

Tabel 4.7 Samenhang tussen niet op te nemen aspecten

Foto	Foto 1	Sociale vaardig- hedentest	Persoonlijk- heidstest	IQ-test	Cijferlijst
Sociale vaardig- hedentest	0.345**	1			
Persoonlijk- heidstest	0.310*	0.607**	1		
IQ-test	0.193	0.493**	0.674**	1	
Cijferlijst	0.273*	0.223	0.391**	0.548**	1

~p<0.1, \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Over de cijferlijsten behorende bij de diploma's ontstaat in de focusgroepen een discussie. De respondenten, die de informatie niet willen delen, geven aan dat de cijferlijsten toch niet worden bekeken door werkgevers. Anderen lijkt het juist wel goed om de cijferlijsten te delen omdat het inzicht zou geven in de schoolprestaties. Voor het vakkenpakket waren de argumenten navenant gelijk. Na de discussie bleven de meningen verdeeld.

Over het opnemen van een pasfoto in het *Skillspaspoort* zijn de meningen verdeeld. Sommigen willen wel een foto delen omdat ze dat geleerd is (bij het maken van een cv) en vinden het passend. Sommigen raden het opnemen van een foto af vanwege discriminatieredenen (ook voor het cv). Uit de discussie over de foto valt op dat meerderen pas voor het eerst horen dat werkgevers op basis van uiterlijke kenmerken discrimineren. Sommige deelnemers weten te vertellen dat ze niet uitgenodigd worden voor een gesprek vanwege hun foto. De discussie leidt ertoe dat er een meerderheid ontstaat voor het niet opnemen van een foto in het *Skillspaspoort*.

Over informatie over het vrijwilligerswerk opnemen in een skillspaspoort zijn de meningen sterk verdeeld. Er ontspint zich meerdere malen eenzelfde discussie die vergelijkbaar is aan het opnemen van de hobby's. De respondenten vragen zich af of al het vrijwilligerswerk opgenomen moet worden omdat ze bang zijn dat niet al het vrijwilligerswerk in hun voordeel zal werken tijdens een sollicitatie. Waarschijnlijk is er vrijwilligerswerk dat werkgevers kan doen twijfelen. Meerderen willen zeker niet al het vrijwilligerswerk benoemen. Hetzelfde vinden de respondenten over het delen van de hobby's, in de strekking van wat een respondent zei "*het vermelden dat drinken (alcohol) een hobby is zal waarschijnlijk niet helpen*". Er ontstaat een meerderheid die vindt dat zowel over de hobby's als over het vrijwilligerswerk selectief



informatie kan worden opgenomen in een skillspaspoort. De respondenten willen vrij zijn in wat zij wel of niet relevant vinden.

#### 4.6. Discussiepunten uit de focusgroepen

De respondenten benoemen allerlei competenties, vaardigheden en werkervaringen die zij als belangrijk beschouwen voor het verkrijgen van een baan. Zij vinden de competenties, vaardigheden en werkervaringen ook belangrijk om te benoemen tijdens een sollicitatiegesprek of op te nemen in een cv. Maar een diploma zien zij toch als de meest bepalende factor in het verkrijgen van een baan. Zij vinden dat een diploma meer waarde heeft bij een sollicitatie dan vaardigheden of ervaringen. Het diploma is nodig om gericht te solliciteren op een gewenste baan. Uit de gesprekken kan worden afgeleid dat de respondenten vinden dat zij zonder diploma overgelaten worden aan de werking van het verdelingsmechanisme van de markt, door te verwijzen naar de banen die zij krijgen 'toegeschoven'. De respondenten wijzen in hun bewoordingen op de signaalfunctie van een diploma in de verdeling van arbeid. Het diploma zou aan de werkgevers het signaal geven van 'competent zijn' om de functie te kunnen vervullen. Zonder dat signaal, schetsen de respondenten, is het maar afwachten hoe een werkgever iemand zonder diploma inschat.

Ongeveer de helft van de respondenten weet dat werkgevers sollicitanten op internet rechercheren. Velen zijn verontwaardigd dat dit gebeurt. Het rechercheren noemen zij '*stalken*'. De sporen die de respondenten achterlaten op internet vinden zij privé en die mogen werkgevers volgens de respondenten niet gebruiken. Dat dit wel plaatsvindt door werkgevers weet een enkele respondent.

Na uitleg in de focusgroepen zien vele respondenten een skillspaspoort als een equivalent van een cv. Als verschil benoemen zij dat iemand anders het *Skillspaspoort* beheert en een cv in eigen beheer blijft. Uit de gesprekken blijkt dat zij hun gegevens in eigen beheer willen houden en de controle willen hebben over wat een werkgever te weten komt. Daarom prefereren ze een cv boven een skillspaspoort.

In hun cv schrijven de respondenten stukjes tekst over wie zij als persoon zijn. Naast werkervaring, diploma's en persoonlijke gegevens benoemen enkelen ook hun motivatie als belangrijke categorie om op te nemen in een cv. Dit zou echter niet thuishoren in een skillspaspoort omdat dat volgens de respondenten geobjectiveerde gegevens zou moeten bevatten.

In een van de focusgroepen ontspint zich een discussie over de onwenselijkheid van een skillspaspoort, waarbij een respondent een betoog houdt over uitsluiting. Doordat allerlei gegevens geregistreerd worden maak je uitsluiting mogelijk. Volgens de respondent hebben mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt (zoals migranten, vrouwen, ouderen, jongeren,

lager opgeleiden, niet witte huidskleur en nog meer niet ter zake doende aspecten), baat bij zo weinig mogelijk registratie, zodat uitsluiting op voorhand onmogelijk wordt.

Uit de gesprekken kunnen we afleiden dat de respondenten niet direct een toegevoegde waarde zien van een skillspaspoort. Als het verplicht wordt zeggen ze geen keuze te hebben. In dat geval vertrouwen zij hun gegevens alleen toe aan de overheid. Zij zien de overheid dan ook als enige beheerder van het *Skillspaspoort*. In het bijzonder de Belastingdienst omdat zij, zoals een respondent dat zei “*zij weten toch alles al van je.*”. Het liefst houden zij het beheer in eigen handen.

Over wat er mag worden opgenomen in een eventueel skillspaspoort is men het redelijk eens. De aspecten waarover de meningen verdeeld zijn lijken in de discussies door te slaan naar niet opnemen in een skillspaspoort. De aspecten die in een skillspaspoort zouden mogen komen zijn: persoonsgegevens, werkervaring, behaalde diploma's, het opleidingsniveau, de burgerlijke staat, de gevolgde cursussen, de Verklaring Omtrent Gedrag, (een zelfselectie van) de hobby's en (een zelfselectie van) vrijwilligerswerk. Deze aspecten hebben veel overeenkomsten met de aspecten die doorgaans in een cv zijn opgenomen.

## 5. Het werkgeversperspectief

Met werkgevers is in het kader van het *Skillspaspoort* gesproken over verschillende onderwerpen. In dit hoofdstuk rapporteren we de bevindingen van die gesprekken.

### 5.1. Wenselijkheid van het *Skillspaspoort*

De meerderheid van de respondenten die wij hebben gesproken hoort tijdens het interview voor het eerst van het *Skillspaspoort*. Uit de interviews blijkt dat de werkgevers niet bekend zijn met de praktijk van het *Skillspaspoort* of de ideologie die er achter zit. Dat zij daar niet van op de hoogte zijn is niet vreemd omdat de ontwikkeling in relatief kleine kring plaatsvindt en de discussie over het *Skillspaspoort* voornamelijk bij de grotere werkgevers bekend is. We constateren dus vooraf dat de discussie over het *Skillspaspoort* niet breed wordt gevoerd.

Uit de gesprekken blijkt ook dat de werkgevers nauwelijks nadenken over nieuwe vormen van werven en selecteren of het gebruik van nieuwe instrumenten in het kader van in-, door-, en uitstroom. Zij verwachten ook geen nieuwe instrumenten, zoals een skillspaspoort of

anderszins, waarmee zij direct aan de slag zouden kunnen gaan. Uit de gesprekken kunnen we afleiden dat zij de instrumenten, die zij nu tot hun beschikking hebben, toereikend vinden voor de in-, door-, en uitstroom van personeel. Zij geven daarom aan niet een directe toegevoegde waarde te zien in een skillspaspoort. Uit de interviews kunnen we afleiden dat zij de invoering van een skillspaspoort niet urgent en nodig vinden. De respondenten zien het *Skillspaspoort* als een digitaal cv, met dezelfde mogelijkheden en beperkingen. Zij denken dat het *Skillspaspoort* wellicht kan functioneren als een aanvulling op dat cv, zoals verschillende onlineplatforms als LinkedIn dat nu zijn.

De respondenten zien het *Skillspaspoort* als een digitaal curriculum vitae met daarin een meer inhoudelijke invulling van de competenties, in plaats van de opsommingen waarmee nu vaak wordt volstaan in cv's. De respondenten hebben behoefte aan betekenisgeving van de competenties die in een cv staan of in een skillspaspoort komen te staan. De betekenisgeving hebben ze nodig omdat zij op basis van enkele signaalwoorden een inschatting maken of een kandidaat de juiste competenties bezit voor een functie. Naast de verscheidenheid aan betekenissen die werkgevers aan dezelfde competenties kunnen geven, kunnen werkgevers een andere betekenis geven aan dezelfde competenties dan de werknemers dat bedoelen. Daarom willen werkgevers graag steunen op 'vast' omliggende betekenisgeving. Betekenisgeving door een uniforme en eenduidige definiëring zien de werkgevers als een toegevoegde waarde van het *Skillspaspoort*. Over wie daarin moet voorzien laten zij zich niet uit.

Het belang van betekenisgeving (uitleg, en interpretatie) en standaardisatie wordt door de respondenten benadrukt. De argumenten wijzen op een behoefte aan een skills/competentie-woordenboek dat ook voorziet in het duiden van motivatie- en ambitiefactoren. Uit het woordenboek willen zij betekenisgeving afleiden, zoals een respondent zei: *"Ik zou het een aanwinst vinden om echt duidelijk te hebben wat iemand zijn skills zijn en waarom het zijn skills zijn"*. Met echt duidelijk bedoelt de respondent het kunnen duiden van de competenties zoals "sociaalvaardig". Enkele respondenten merken op dat het vastleggen van competenties tot spraakverwarring leidt. De competenties die horen bij een functie verschillen per organisatie, wat volgens de respondenten een standaardisatie moeilijk tot bijna onmogelijk maakt. Eenduidige beschrijving van competenties, wat noodzakelijk is voor het hanteerbaar maken van het *Skillspaspoort*, leidt volgens meerdere respondenten tot nieuwe interpretatieverschillen en andere betekenisgevingen, die per organisatie gaan verschillen. Ook wijzen zij op de 'hardnekkigheid' van interpretaties. Betekenisgeving die in organisaties eenmaal is ingesleten verandert nu eenmaal niet gemakkelijk en zeker niet van buitenaf. Deze interpretaties zullen door standaardisatie niet snel veranderen. Volgens de respondenten zullen werknemers eerder de standaarden anders interpreteren.

Vreemd genoeg zien de werkgevers niet direct een rol voor zichzelf weggelegd in het vertalen van de bestaande 'functies' in hun organisatie in termen van het *Skillspaspoort*. Dit

terwijl het vertalen van de functies in competenties wel noodzakelijk zou zijn om tot een 'gevalideerd' competentiewoordenboek te komen, naast dat het nodig is om een vergelijking tussen gevraagde en aangeboden competenties mogelijk te maken.

## 5.2. Mogelijkheden bij werving, selectie en ontwikkeling.

Naast het uitzetten van vacatures zeggen de respondenten ook in contact te komen met potentiële werknemers door 'referral recruitment' waarbij nieuwe werknemers worden aangedragen door de zittende werknemers. Ook richten de werkgevers zich tot recruitmentbureaus die via sociale media kandidaten benaderen op basis van hun social media profiel. De bureaus kunnen ongezien de profielen bekijken en de mogelijke kandidaten benaderen. Uit de bewoordingen van de respondenten kan worden afgeleid dat zij aan het *Skillspaspoort* een soortgelijke functie toekennen, zonder tussenkomst van een bureau.

De respondenten denken bij een skillspaspoort op voorhand slechts aan mogelijkheden die betrekking hebben op werving en selectie. Door de krappe arbeidsmarkt is het mogelijk dat werkgevers voornamelijk zijn gefocust op de werving en selectie. De toegevoegde waarde van een skillspaspoort zien zij daarom in de stroomlijning van de werving- en selectieprocessen. De mogelijkheden van het *Skillspaspoort* in de loopbaanontwikkeling voor werknemers zien zij niet direct. Een enkele werkgever die wel een mogelijkheid ziet vraagt die zich af of een skillspaspoort daar het meest geschikte instrument voor is omdat loopbaanontwikkeling om maatwerk vraagt waar meer voor nodig is dan alleen een instrument. In dit kader wordt het *Skillspaspoort* gezien als een hulpmiddel waar standaardgegevens in worden vastgelegd. Het vastleggen zou in de ogen van de respondenten de enige toegevoegde waarde zijn in het kader van loopbaanontwikkeling. Uit de bewoordingen kunnen we afleiden dat het *Skillspaspoort* als een instrument wordt gezien dat inhoud krijgt op basis van ontwikkelingsgesprekken en coaching naast vragenlijsten en beroepskeuzetesten.

Een enkele respondent merkt op dat een overzicht van competentieprofielen van iedere werknemer kan bijdragen aan de ontwikkeling van een skillsmatrix. Met een dergelijke matrix zou snel geïdentificeerd kunnen worden welke medewerker welke competenties heeft om de bezetting adequater te benutten. Een dergelijke matrix zou inzicht geven in de competenties waarover medewerkers beschikken en waarvan de organisatie gebruik zou kunnen maken. De matrix biedt tevens inzicht in de competenties die slecht zijn vertegenwoordigd in de organisatie. Hierdoor is het mogelijk gerichte ontwikkeltrajecten aan te bieden voor medewerkers die passen bij de ontwikkelingskoers van de organisatie. Meerdere respondenten vragen zich af of een skillspaspoort op individueel niveau inzicht kan bieden in 'wie kan wat' binnen de organisatie, in bewoordingen waar de organisatie mee uit de voeten kan.

Enkele respondenten zien wel mogelijkheden voor een skillspaspoort als een soort managementsamenvatting van wat werknemers kunnen. Het liefst zien zij dit terug in een geaggregeerde samenvatting op een A4. Deze gereduceerde informatie kan een snel overzicht bieden van wat iemand kan. Zij benoemen daarbij wel dat de reductie kan leiden tot 'hokjes-denken', dat zij zien als een gevaar van het aggregeren van verschillende competenties.

Uit de bewoordingen kan worden afgeleid dat functionaliteit in termen van allocatie van kapitaal in de organisatie als grote toegevoegde waarde wordt gezien, mits het paspoort daarin kan voorzien. Het valt op dat de respondenten het niet hebben over allocatie buiten de organisatie. Waar het *Skillspaspoort* uitgaat van de ontwikkelingsbehoefte van de werknemer, redeneren de respondenten vanuit de organisatiebehoefte.

### 5.3. Diploma's en impressies

De meeste respondenten kijken bij de werving en selectie naar het diploma. Dat zien zij als het belangrijkste signaal voor competenties. Op basis van het diploma, waarvan meestal vooraf is vastgesteld welk onderwijsniveau en -richting nodig is, schatten zij de 'waarde' van een sollicitant in zonder verder diepgaand gebruik te maken van het cv. De inschatting op, en de toekenning van, eigenschappen op basis van het diploma vinden zij kennelijk een legitiem selectie criterium.

Uit de interviews blijkt dat de waarde die zij toekennen aan het diploma niet snel een andere waarde of rol krijgt in het selectieproces. Het gebruik van en de waarde die werkgevers hechten aan het diploma lijkt samen te hangen met de beschikbaarheid van arbeidscapaciteit. Bij voldoende arbeidscapaciteit zijn de werkgevers eerder geneigd om de waarde van het diploma tijdens de selectie te vergroten. Uit de opmerkingen kan worden afgeleid dat het verhogen van de toegangdrempel voor selectie dient als filter (minder mensen die kans maken) en het binnenhalen van mensen met meer 'human capital'.

Uit de interviews blijkt dat de werkgevers minder snel geneigd zijn om andere factoren als primair selectie criterium te gebruiken. Competenties, die het *Skillspaspoort* zou kunnen bevatten, zouden op zijn hoogst gebruikt kunnen worden als ondergeschikte afgeleide van het diploma: eerst kijken naar het diploma en daarna pas naar de competenties. De respondenten wekken de suggestie dat ongeacht de situatie op de arbeidsmarkt deze handelswijze niet zal wijzigen.

De respondenten melden dat bij de selectie van sollicitanten hun voorkeur niet alleen uitgaat naar geobjectiverde gegevens zoals het diploma. De respondenten zeggen veel waarde te hechten aan gesprekken met sollicitanten. Sommigen geven aan een open gesprek te voeren met sollicitanten waarin zij vooral geïnteresseerd zijn in de voorbeelden die sollicitanten noemen over zichzelf of over hun competenties. Volgens de respondenten ontstaat hieruit inzicht in de

opvattingen en achtergronden van de sollicitanten. De respondenten hebben behoefte aan inzichten in waar hun toekomstige werknemers goed in zijn, waar hun interesses liggen, welke ambities zij hebben, wat hun motivatie is, wat hun drijfveren zijn en welke hobby's zij hebben. Uit de bewoordingen kan worden afgeleid dat het gaat om de impressies die de werkgevers opmaken uit de betekenisgeving van de sollicitant aan hun competenties, interesses en ambities. Hoewel dit allemaal aspecten zijn die in het *Skillspaspoort* zouden kunnen worden opgenomen, valt op dat de respondenten met veel woorden zeggen dat het vooral gaat over betekenisgeving om te achter halen of de sollicitant past bij de organisatie.

Het (selectie)gesprek wordt door meerderen respondenten gezien als de beste manier om te zien of het 'klikt' met een kandidaat ("*zoek je toch wel naar een type persoon*", "*heb je een klik*", "*de drive was goed, echt heel goed*"). Interessant hierbij is dat de wijze waarop deze 'gevoelens' worden geverifieerd, niet duidelijk onder woorden gebracht kunnen worden. Dit geeft aan dat bij selectie een belangrijk deel wordt bepaald door de subjectieve beleving van de selecteur die een sollicitant in een gesprek verder kan inkleuren. De respondenten zien het gesprek daarom ook als het moment waarop correcties en/of toelichting (betekenisgeving) gegeven kan worden op het cv. Een cv zien de respondenten als een eerste kennismakingsinstrument waarin de sollicitant de regie heeft: de sollicitant bepaalt zelf welke informatie en hoe de informatie in het cv komt. Een cv zien de respondenten als een impressiemanagementinstrument, waarin sollicitanten hun voorkomen oppoetsen. Een cv vinden zij niet heel betrouwbaar. Dat wordt ook aangevoerd als reden om een gesprek te voeren met potentiële kandidaten. In een sollicitatiegesprek heeft de werkgever de regie. Zij vinden dat zij in een gesprek vrij gemakkelijk kunnen achterhalen of een kandidaat bepaalde competenties overdrijft of inkleurt. Als de informatie in een skillspaspoort niet gevalideerd wordt, kennen de respondenten het een soort gelijke rol toe als het cv, zoals een respondent zei: "*je kan [dan] alles in zo'n Skillspaspoort zetten*". Hiermee zeggen de respondenten dat wanneer de informatie in een skillspaspoort niet objectief gevalideerd wordt, de waarde gelijk is aan dat van het cv. Ook zeggen zij dat wanneer de competenties in een skillspaspoort betrouwbaar (objectief en gevalideerd) zijn, het belang van sollicitatiegesprekken blijft. In het gesprek wordt betekenis gegeven aan de competenties, waar zij vervolgens een 'klik' uit afleiden.

Als het *Skillspaspoort* een gestandaardiseerd document wordt waarin geverifieerde gegevens over een werknemer staan vermeld, neemt het vertrouwen in en de bruikbaarheid van het *Skillspaspoort* toe. De respondenten denken dat het beheer van het *Skillspaspoort* door werknemers leidt tot een minder betrouwbaar document. Niet alle werknemers zouden geschikt zijn om zelf te zorgen voor verificatie van hun competenties en het beheer van het *Skillspaspoort*. De respondenten roepen hiermee de vraag op wie de competenties objectief gaat verifiëren en wat de rol van de werknemers daarin is.

## 5.4. Beheer van het *Skillspaspoort*

De gedachten van de respondenten laat een dilemma zien. Waar zij zeggen dat niet alle werknemers zouden kunnen omgaan met verantwoordelijkheid, gaan zij ervan uit dat in eerste instantie werknemers zelf verantwoordelijk behoren te zijn voor het *Skillspaspoort*. De respondenten zien voor zichzelf als werkgever geen taak weggelegd, ondanks de bedenkingen die zij hebben bij het beheer van het *Skillspaspoort* door de werknemers. Sommigen zijn van mening dat het beheer door een werkgever niet de betrouwbaarheid ten goede komt. De respondenten vinden daarentegen dat het beheer vanuit de werkgever wel een goed onderhouden skillspaspoort oplevert. Ook hierover hebben de respondenten twijfels. Een goed onderhouden skillspaspoort brengt kosten met zich mee en werknemers met een goed onderhouden skillspaspoort kunnen aantrekkelijk worden voor andere werkgevers waarmee de investering verloren kan gaan.

Enkele respondenten denken ook dat het beheer van het *Skillspaspoort* door de werkgever lastig kan zijn vanwege de AVG-wetgeving. De respondenten vinden om deze redenen en financiële redenen dat de overheid het beheer moet hebben over het *Skillspaspoort*. Ook wordt als idee geopperd om de verantwoordelijkheid te beleggen bij (onderwijs)instituten waar de werknemer zijn laatst gevolgde opleiding heeft afgerond. Die zouden als externe onafhankelijke partij het *Skillspaspoort* kunnen bijhouden op basis van referenties van werkgevers.

In de overwegingen over het beheer van het *Skillspaspoort* spelen kosten een belangrijke rol. Sommige respondenten benoemen dat de kostenreductie een belangrijke rol speelt in het bedrijfsproces. Omdat de respondenten niet direct een toegevoegde waarde van het *Skillspaspoort* zien in het bedrijfsproces, geven zij aan niet bereidwillig te zijn om ervoor te betalen. Hieruit kan worden afgeleid dat de bekostiging van het *Skillspaspoort* in grote mate afhangt van de directe bruikbaarheid (nut en effect) voor het bedrijfsproces.

## 5.5. Componenten in het *Skillspaspoort*

De respondenten hebben verschillende meningen over de componenten waar werkgevers op selecteren. Daarbij valt op dat de meningen van de respondenten ook nog eens verschillen over welke componenten wel of niet in een skillspaspoort zouden moeten worden opgenomen. Interessant is dat een aantal respondenten een suggestie heeft gedaan om persoonlijke filmpjes (pitch) toe te voegen aan het *Skillspaspoort*. Bij de preselectie van kandidaten zouden de filmpjes behulpzaam kunnen zijn om een algemene indruk te krijgen van de kandidaten. Bij dit idee gaat het de respondenten voornamelijk om de inschatting van de 'houding'. Over het opnemen van een foto in een skillspaspoort zijn de meningen van de respondenten verdeeld. Sommigen vinden een foto niet nuttig en anderen vinden een foto fijn. Een 'dynamische' impressie van een

sollicitant is voor de respondenten blijkbaar belangrijker in de selectie dan een statische, al kost het kijken van een filmpje misschien meer tijd dan het lezen van een brief.

Meerdere respondenten zeggen dat ze kandidaten actief rechercheren op internet. Opmerkelijk is dat de respondenten zeggen geen behoefte te hebben aan verwijzingen naar social media accounts in het *Skillspaspoort*, hoewel enkele respondenten melden bepaalde informatie van LinkedIn soms wel interessant vinden. Een enkeling merkt op dat vlogs wel interessant zijn om in te zien, omdat deze een beeld geven van de sollicitant.

De meningen zijn verdeeld over de opname van de uitslagen van testen in het *Skillspaspoort*. De respondenten merken op dat het gebruik van testuitslagen afhankelijk is van de soort functie, waarop gesolliciteerd wordt. Ze denken aan uitslagen van sociale vaardigheidstesten, persoonlijkheidstesten, IQ-testen naast het opleidingsniveau (diploma's), de opleidingsrichting, het vakkenpakket, de cijferlijsten, de gevolgde cursussen, de burgerlijke staat, inzicht in het sociale netwerk en de verklaring omtrent gedrag. Uit de bewoording kunnen we afleiden dat het allemaal nuttige factoren zijn in algemene zin, maar niet even nuttig zijn voor alle functies.

Opvallend is dat de respondenten graag de hobby's, werkervaring en vrijwilligerswerk (toch niet direct op te vatten als competenties) opgenomen willen zien in een *skillspaspoort*. Deze aspecten geven volgens hen een beeld van de sollicitant en vertellen iets over de ambities van een sollicitant.

## 6. Discussie en conclusie

Voor werkgevers is het lastig om in een krappe arbeidsmarkt werknemers met de juiste competenties te vinden. Dit zou komen door een gebrek aan inzicht in de competenties van de beschikbare werknemers. Diploma's en cv's zouden slechts 'vage' signalen bevatten over competenties. De vraag naar inzicht in de competenties van werknemers groeit. Het inzicht zou werkgevers helpen bij het realiseren van een betere competentiematch en het gericht opleiden en trainen op competenties. Het *Skillspaspoort* zou door deze informatie te verschaffen aan werkgevers en werknemers de informatieasymmetrie tussen werkgevers en werknemers verkleinen en de transitie, mobiliteit en allocatie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Deze aannames liggen ten grondslag aan het *Skillspaspoort*. In dit onderzoek hebben we door interviews met werknemers en werkgevers over hun wensen, behoeften en randvoorwaarden de aannames langs een 'meetlat' gelegd.

Uit het onderzoek blijkt dat de werkgevers en de werknemers veel vragen hebben die betrekking hebben op aspecten die in het *Skillspaspoort* worden opgenomen, hoe die aspecten



gemeten en gevalideerd worden, wie het beheer krijgt en wie het gaat financieren. Omdat het *Skillspaspoort* in ontwikkeling is, zijn er verschillende en tegenstrijdige antwoorden te geven op deze vragen. Werkgevers en werknemers hebben vanuit hypothetische situaties voor- en nadelen van een skillspaspoort benoemd en zeggen indirect dat zij pas een standpunt kunnen innemen en goed randvoorwaarden kunnen benoemen als er meer duidelijkheid is over deze kernvragen.

De meerderheid van de respondenten is niet bekend met het *Skillspaspoort* of de ideologie erachter. De discussie over het *Skillspaspoort* lijkt alleen plaats te vinden in een relatief kleine kring die voornamelijk bestaat uit onderzoekers, en grote en middelgrote werkgevers. Door het uitblijven van een bredere discussie in het MKB is de kans aanwezig dat het *Skillspaspoort* wordt ontwikkeld vanuit het perspectief van deze werkgevers, die in essentie andere in-, door- en uitstroomprocessen kennen dan kleinere ondernemers.

Uit het onderzoek blijkt ook dat een deel van de werknemers niet op de hoogte is van sociale rekrutering, terwijl uit steeds meer onderzoek (zie o.a. Bohmova, 2016) blijkt dat een relatief groot aantal werkgevers direct ('sociale rekrutering') of indirect ('sociale researching') gebruikmaakt van social media voor werven en selecteren. Uit de ervaring en het gebruik van social media platforms van de respondenten kunnen we afleiden dat het paspoort door werknemers mogelijk niet wordt gezien als een instrument dat kan helpen bij het verkrijgen van een baan.

De werkgevers en werknemers staan niet afwijzend tegenover het *Skillspaspoort*. Zij zien de potentie maar ervaren geen urgentie. Zowel werkgevers als werknemers hebben hun bedenkingen over het gebruik van het *Skillspaspoort*. Uit de interviews kunnen we afleiden dat de werkgevers en de werknemers er een ander doel aan toekennen. Het doel van werkgevers is vooral gericht op het kunnen vaststellen van geschiktheid van potentiële werknemers. Voor werknemers is het doel meer gericht op het inzichtelijk maken van ontwikkelingsmogelijkheden. Het *Skillspaspoort* in de vorm van een presentatieportfolio is een invulling die aan de doelen van beide groepen tegemoet kan komen. Een presentatieportfolio heeft vanwege de meer subjectieve en selectieve samenstelling (zie o.a. Tronge, 2005) meer mogelijkheden om beide doelen te verenigen.

De werkgevers denken dat het *Skillspaspoort* van toegevoegde waarde zou kunnen zijn in het wervings- en selectietraject. Zij zien niet direct een toegevoegde waarde voor de loopbaanplanning. Waar het *Skillspaspoort* uitgaat van de ontwikkelingsbehoefte van werknemers merken wij op dat de werkgevers vanuit de organisatiebehoefte redeneren. In het kader van het *Skillspaspoort* kunnen deze twee behoeften op gespannen voet met elkaar staan. Waar het zou moeten aanzetten tot ontwikkeling van werknemers zien zij vooral een onbedoelde uitstroom door het *Skillspaspoort*. Het *Skillspaspoort* inzetten voor ontwikkeling roept bij

werkgevers ook dilemma's op die gelegen zijn in de ondersteuning, verzilvering van de ontwikkeling en het realiseren van de organisatiebehoefte.

Ook over het beheer zijn de meningen verdeeld. Hoewel de werknemers het beheer het liefst bij de overheid belegd willen zien, willen zijzelf controle over het *Skillspaspoort* houden. Hieruit kunnen we afleiden dat zijzelf willen kiezen met welke werkgevers zij hun informatie willen delen. Door selectief informatie te delen selecteren zij zichzelf in en uit voor bepaalde functies: kennelijk willen ze niet bij iedereen werken en niet beschikbaar zijn voor alle functies die zij kunnen uitvoeren. De werknemers sluiten werkgevers als beheerders uit.

Sommige werkgevers zien een rol voor zichzelf weggelegd als beheerder. Anderen zien een grote rol weggelegd voor de overheid en het onderwijs. Werkgevers willen verantwoordelijkheid bij de werknemers neerleggen, maar zeggen ook dat niet alle werknemers met die verantwoordelijkheid kunnen omgaan. Het dilemma van de werkgevers zit in het beheer, de verantwoordelijkheid en de kosten. Een goed onderhouden skillspaspoort brengt kosten met zich mee die werkgevers niet willen dragen gezien het investeringsrisico. Goede werknemers zouden zichtbaar worden voor andere werkgevers, wat de mogelijkheid vergroot dat goede werknemers vertrekken (worden geworven of gaan zelf) naar een andere werkgever, zo is de redenering van de werkgevers. We merken dat de mening van werkgevers over de bekostiging van het *Skillspaspoort* in grote mate lijkt samen te hangen met het directe nut en effect op het bedrijfsproces.

Uit het onderzoek kunnen we afleiden dat werkgevers niet tegen de competentie-matchingsfilosofie zijn die ten grondslag ligt aan het *Skillspaspoort*. Wel wijzen zij met hun verhalen impliciet op fundamentele mechanismen die de competentiematchingsfilosofie ondermijnen. Een fundamentele veronderstelling van het *Skillspaspoort* is dat werkgevers 'rationeel' selecteren en werknemers aan rationele oriëntatie en loopbaanplanning doen. Uit de analyse blijkt dat de rationaliteit bij werkgevers in het selectieproces (zie ook Liu, 2020) en werknemers in hun loopbaan (zie ook Zikic & Klehe, 2006) en loopbaanoriëntatie niet altijd even sterk is. Als werkgevers en werknemers dezelfde competentiebeschrijvingen zouden hanteren kunnen algoritmes helpen bij het rationaliseren van de match, maar niet bij het maken van de keuze. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers veel waarde hechten aan sollicitatiegesprekken omdat zij daarin betekenis en invulling geven aan de competenties van sollicitanten.

Algoritmes kunnen bijdragen aan een voorselectie. Uit het onderzoek blijkt dat de menselijke behoefte om te selecteren en te beslissen groot is, waardoor het effect van de voorselectie verloren kan gaan. Werkgevers willen zelf keuzes maken waarop sollicitanten uiteindelijk worden geselecteerd en welke aspecten daarin doorslaggevend zijn (zie o.a. Ballafkih, 2017). Deze bevindingen kunnen het effect van de match op basis van competenties (skills) marginaliseren, omdat de mate waarin werkgevers belang hechten aan niet relevante competenties voor een functie mede bepalend zijn voor succes van de match. Hieruit kan worden

geconcludeerd dat effectiviteit van een skillspaspoort voornamelijk afhankelijk is van de interpretatie die werkgevers toekennen aan de gestandaardiseerde competenties.

Op basis van het beeld van het *Skillspaspoort* dat de werkgevers hebben concluderen we dat zij het zien als een hulpmiddel waar standaardgegevens in zijn vastgelegd. Standaardisatie zou helpen bij de selectie omdat het een aanvulling kan zijn op het cv en de motivatiebrief. Door standaardisatie zou het *Skillspaspoort* meer inhoud kunnen geven aan de competenties in een cv. Deze standaardisatie kan van toegevoegde waarde zijn, vooral waar het kenmerken betreft die niet objectief en/of moeilijk verifieerbaar zijn (zie o.a. Autor, 2001), zoals motivatie en organisatiefit. Uit het onderzoek is gebleken dat werkgevers veel tijd steken in het achterhalen van deze informatie. Standaardisatie van deze factoren zou daarom wenselijk zijn. In deze standaardisatie schuilt het dilemma van de verifieerbaarheid en de contextgebondenheid. Om kenmerken die niet objectief en moeilijk verifieerbaar zijn vast te kunnen stellen, zijn herhaaldelijke observaties in de context nodig (Cable & Judge, 1996). Uit de analyse blijkt echter ook dat de werkgevers maatwerk verwachten. Ze willen het *Skillspaspoort* naar behoeften kunnen 'inrichten' en aanvullen. Dit staat op gespannen voet met standaardisatie.

De werkgevers hebben ook aangegeven dat ze geen middelen hebben om de bestaande functies om te zetten of te vertalen naar een standaard, naast de praktische uitdaging dat veel functies niet in competenties zijn vastgelegd. Bij vastlegging van functies in standaarden speelt de interpretatie een belangrijke rol volgens de werkgevers. Een functie en de daaraan gerelateerde competenties kunnen bij een andere organisatie een andere indeling, inhoud of betekenis krijgen.

De veronderstelling dat een skillspaspoort een transparant informatiesysteem moet zijn met individuele en geaggregeerde informatie over de competenties, kenmerken, normen en waarden van werknemers aan de ene kant en van de competenties, kenmerken, normen en waarden van de beschikbare functie aan de andere kant, wordt door de werkgevers niet afgewezen. Uit de analyse kunnen we concluderen dat het praktisch nogal wat voeten in de aarde heeft om dat te realiseren omdat werkgevers een dynamiek in functies, organisatie en de arbeidsmarkt beschrijven die verstoring kan werken op het realiseren van transparantie en standaardisatie. Op basis van de analyse is onze verwachting ook dat de 'hardnekkigheid' van interpretaties door standaardisatie niet snel zullen veranderen.

Uit het onderzoek blijkt dat de werknemers en de werkgevers verschillend denken over het delen van informatie rondom bepaalde factoren. Het valt op dat de werknemers informatie soms niet willen delen omdat ze vinden dat het niet relevant is voor de werkgevers en dat de werkgevers de informatie weleens anders zouden kunnen interpreteren dan zijzelf bedoelen. Zij willen hoofdzakelijk objectieve informatie delen, terwijl zij weten dat werkgevers ook gebruikmaken van subjectieve informatie. Uit de resultaten kunnen we afleiden dat de werknemers met wie wij hebben gesproken informatie willen delen met werkgevers als er

perspectief is op een baan. Dit betekent dat de werknemers strategisch nadenken over de informatie die zij delen. Ook de werkgevers zeggen niet altijd geïnteresseerd te zijn in alle factoren. Hieruit kunnen we opmaken dat de werkgevers en de werknemers niet alle factoren willen delen in het *Skillspaspoort*, omdat de factoren niet voor alle functies even nuttig zijn. Dit veronderstelt dat per functie andere paspoortprofielen nodig zijn. Hieruit kunnen we concluderen dat wat de werknemers met de werkgevers willen delen en wat de werkgevers van de werknemers willen weten niet een op een overeenkomt. Dit betekent dat de informatieasymmetrie tussen de werkgevers en de werknemers misschien afneemt maar voor een groot deel blijft bestaan. Het mechanisme dat informatie-asymmetrie in de selectie in de hand werkt ligt in de tegenstrijdige belangen (en doelen) die de werkgevers en de werknemers hebben met het *Skillspaspoort*.

Zowel de werkgevers als de werknemers willen controle over de informatie om zo de moral hazard te reduceren: werkgevers proberen op voorhand ongunstige kandidaten uit te sluiten en werknemers willen niet uitgeselecteerd worden. Uit het onderzoek kunnen we opmaken dat de werknemers zelf denken dat ze niet altijd gebaat zijn bij het volledig uitwisselen van informatie met de werkgevers. Als sollicitanten een kans willen maken op een vacature poetsen zij in de regel hun capaciteiten op, ze schrijven hun kwaliteiten naar de vacature toe. De werkgevers op hun buurt spiegelen hun organisatie en de aangeboden functie (nodige competenties en arbeidsvoorwaarden) mooi voor.

Tot slot. Het diploma is diep in ons denken geworteld, blijkt uit dit onderzoek. Zowel de werkgevers als de werknemers vinden het diploma belangrijk. De werknemers die wij hebben gesproken zien het diploma als randvoorwaardelijk voor het krijgen van goed werk. Het ontbreken van een diploma wordt gezien als overgelaten worden aan het verdelingsmechanisme van de markt: de baan die ze krijgen 'toegeschoven'.

Voor de werkgevers is een kwalificatie een belangrijke voorwaarde om een werknemer deel te laten nemen aan de selectie. In een krappe arbeidsmarkt is het diploma minder bepalend, maar blijft het wel een belangrijke rol spelen in de selectie. Andere competenties zijn veelal ondergeschikt aan het diploma. Door het vertalen van diploma's in competenties wordt het effect van diploma's indirect: mensen met eenzelfde diploma krijgen navenant dezelfde competenties in hun skillspaspoort. Als in de vertaling een gradatie komt zullen naar alle waarschijnlijkheid mensen uit hogere sociale en economische klassen eerder geneigd zijn om zich doelbewust in te spannen voor betere scores op competenties. Het is dan maar de vraag of het vertalen van diploma's in competenties bijdraagt aan een transitie en een betere match voor mensen uit de lagere sociale economische klassen. Daarnaast zijn er tal van gereguleerde beroepen (zoals vrachtwagen-chauffeur, cardioloog, piloot etc.) en sector beschermde beroepen (heftruckbestuurder, fotolasser, beveiliging etc.) die alleen uitgeoefend mogen worden als voldaan is aan bepalingen waarvan in de meeste gevallen een diploma of een certificaat een

minimale vereiste is. Dit kan ervoor zorgen dat een persoon wel kan beschikken over de competenties (skills) die nodig zijn voor een functie maar niet aan de benodigde wettelijke eisen kan voldoen.

## 7. Advies

Zowel de werkgevers als de werknemers zien potentie in het *Skillspaspoort*, maar ervaren geen urgentie. In het kader van de hoofddoelstelling van een skillspaspoort om mensen te faciliteren in hun transitie op de arbeidsmarkt, hebben wij op basis van de bevindingen uit dit onderzoek een aantal adviezen geformuleerd die kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van een skillspaspoort. Bij de adviezen is uitgegaan dat de hoofddoelstelling alleen gerealiseerd kan worden als een skillspaspoort door een diversiteit aan werkgevers (kleine en grote werkgevers in verschillende sectoren en branches) en werknemers (laag- en hoog opgeleid) een skillspaspoort actief gebruiken.

- De inschatting is dat meer bekendheid over de inzet en het gebruik van het *Skillspaspoort* bij werkgevers en werknemers kan helpen bij de invoering van een skillspaspoort. In de ontwikkelingsfase is het belangrijk dat er duidelijke antwoorden worden geformuleerd op de vragen van werknemers en werkgevers. Vragen zoals welke aspecten worden in het *Skillspaspoort* opgenomen, hoe worden die aspecten gemeten en gevalideerd en wie gaat het beheren en financieren.
- Betrek in de ontwikkeling van het *Skillspaspoort* grote en kleine ondernemers en hun werknemers. Dergelijke experimenten kunnen inzichten opleveren over het gebruik van, en de voorwaarden waaronder, een skillspaspoort kan bestaan. Wij adviseren daarnaast om samen met werkgevers in de experimenten een HR-beleid rondom de skillspaspoorten te formuleren en regelmatig te evalueren.
- Maak middels experimenten de potentie van een skillspaspoort in de in-, door- en uitstroom inzichtelijk voor werkgevers en werknemers in verschillende sectoren inzichtelijk. Zowel werkgevers als werknemers zien op dit moment slechts potentie voor het *Skillspaspoort* in de werving en selectie (de instroom).
- Zorg voor een goed werkend digitaal cv als voorloper op het *Skillspaspoort*, waarin competenties (skills) op een eenduidige manier zijn geformuleerd. Door een goed werkend digitaal cv te bieden kunnen zowel de werkgevers als de werknemers wennen aan het werven en selecteren op basis van competenties.
- Ontwikkel met het onderwijs en experts formuleringen voor gestandaardiseerde competenties, zodat deze als onderdeel van de diploma's bruikbaar kunnen worden voor een skillspaspoort.
- Bied werkgevers trainingen aan waarin zij leren de functies en de daarbij behorende vacatures in hun organisatie te beschrijven in termen van skills. Dit naast het trainen van werkgevers op het minder subjectief werven en selecteren op competenties.

## 8. Literatuur

- Akerlof, G. A. (1970). The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 488. <https://doi.org/10.2307/1879431>
- Autor, D. H. (2001). Wiring the labor market. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 25–40.
- Ballafkih, A. H. (2017). *Qualifications, Skills and More! Characteristics Employers Look for When Hiring Newly Graduated Applicants for a Higher Occupational Level*. Universiteit van Amsterdam.
- Ballafkih, A. H., Portielje, M., Vonk, L., Zinsmeister, J., Zijlstra, A., & Meulemans, W. (2018). *Jobs of the future: Een onderzoek naar arbeid van de toekomst onder werkgevers in de Metropoolregio Amsterdam*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, CAREM. Hogeschool van Amsterdam, CAREM.
- Besic, A., Carta, E., Curth, A., Murphy, I., Regan, K., Richardson, M., McGuire, D., Scott, D., Souto-Otero, M., & Ulicna, D. (2019). *Skills audits: Tools to identify talent*.
- Bills, D. B. (1999). Labor Market Information and Selection in a Local Restaurant Industry: The Tenuous Balance between Rewards, Commitments, and Costs. *Sociological Forum*, 14(4), 583–607.
- Bills, D. B. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, 73(4), 441–469.
- Bills, D. B. (2004). *The Sociology of Education and Work*. Blackwell Pub.
- Bohmova, L. (2016). The use of social media in the recruitment process. *FAIMA Business & Management Journal*, 4(2), 20.
- Bolino, M. C., Kacmar, K. M., Turnley, W. H., & Gilstrap, J. B. (2008). A multi-level review of impression management motives and behaviors. *Journal of Management*, 34(6), 1080–1109.

- Breen, R., & Whelan, C. T. (1993). From Ascription to Achievement? Origins, Education and Entry to the Labour Force in the Republic of Ireland during the Twentieth Century. *Acta Sociologica*, 36(1), p3-17.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Cedefop. (2012). Skill Mismatch. The Role of the Enterprise. *European Centre for the Development of Vocational Training Research Paper*, 21.
- Cole, M. S., Feild, H. S., & Stafford, J. O. (2005). Validity of Resumé Reviewers' Inferences Concerning Applicant Personality Based on Resumé Evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 321–324. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2005.00329.x>
- Collins, Randall. (1979). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification* (Randall. Collins, Red.). Academic Press.
- Commissie Regulering van Werk, H. (2020). *In wat voor land willen wij werken?: Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Di Stasio, V. (2014). *Why education matters to employers: A vignette study in Italy, England and the Netherlands* [Amsterdam]. <http://dare.uva.nl/document/509087>
- Dipboye, R. L. (1982). Self-Fulfilling Prophecies in the Selection-Recruitment Interview. *The Academy of Management Review*, 7(4), 579–586.
- Goede, M., Ballafkih, A. H., & Post, J. (2018). Een verkenning van het Skillspaspoort idee. *Working paper*, 1(1).
- Gray, L. (2008). Effective Practice with e-Portfolios. Supporting 21st century learning. *JISC Innovation Group*.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. In *IZA Discussion Paper: Vol. No. 6580* (pp. 1–51). <http://ftp.iza.org/dp6580.pdf>



- Jackson, S. E., Brett, J. F., Sessa, V. I., Cooper, D. M., Julin, J. A., & Peyronnin, K. (1991). Some Differences Make a Difference: Individual Dissimilarity and Group Heterogeneity as Correlates of Recruitment, Promotions, and Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 675–689.
- Kalleberg, A. L. (2013). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.
- Lievens, R. (2015). *Enhancing online labour market intermediation through career portfolios*. Tilburg University.
- Liu, Y.-L. (2020). Providing more or less detailed information in job advertisements—Does it matter? *International Journal of Selection and Assessment*, 0(0), 1–14.  
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12281>
- Maskin, E., & Riley, J. (1984). Monopoly with Incomplete Information. *The RAND Journal of Economics*, 15(2), 171–196. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2555674>
- Miller, S. R., & Rosenbaum, J. E. (1997). Hiring in a Hobbesian World: Social Infrastructure and Employers' Use of Information. *Work and Occupations*, 24(4), 498–523.  
<https://doi.org/10.1177/0730888497024004006>
- OECD. (2017). *Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017—OECD*.  
<https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-the-netherlands-2017-9789264287655-en.htm>
- Pager, D., & Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380.  
<https://doi.org/10.1177/000312240507000301>
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453.
- Stronge, J. H. (2005). *Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice*. Corwin Press.
- UWV. (2018). *UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2019*. UWV.

WRR-102. (2019). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.*

Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>