

Het skills-paspoort: Een eerste verkenning

Goede, M.E.E ^{*}, Ballafkih, A. H. (edit.)^{*}, & Post, J.^{**}

15 April 2019

(V-10.1)

Een verkenning in het kader van House of Skills | Werkpakket 2: Assessment & Begeleiding |
Deelproject Skills-paspoort.

* Onderzoeker bij de Hogeschool van Amsterdam (onderzoeksgroep Labour & Human Capital)

** Onderzoeker bij James & Saxion Hogeschool

Work in progress, citeren als

Goede, M., Ballafkih, H. & Post, J. (2019) Het skills-paspoort: Een eerste verkenning.
L&HC/I³/CAREM/HvA working papers.



Samenvatting

Deze rapportage beschrijft een verkenning naar de mogelijkheden voor een skills-paspoort voor House of Skills (HoS). Veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om andere manieren van werven, selecteren en matchen. Een skills-paspoort is een mogelijke oplossing om werkgevers en werknemers te matchen en daarmee mobiliteit te bevorderen.

Doel van deze verkenning is de aandachtspunten en uitdagingen te schetsen die een rol zullen spelen bij de ontwikkeling van een skills-paspoort. Deze verkenning geeft een globale indruk. We gaan in op bestaande initiatieven en mogelijke classificaties voor skills (taxonomieën).

De belangrijkste uitdaging is dat het skills-paspoort civiele waarde krijgt. Hiervoor is het belangrijk dat het breed gedragen wordt door werkgevers, werknemers en het onderwijs. Het moet voor zowel personen als werkgevers begrijpelijk en relevant zijn. Grondig onderzoek naar de randvoorwaarden en wensen van werkgevers, werknemers en het onderwijs is daarom gewenst.

Aandachtspunt bij het ontwikkelen van een skills-paspoort zijn een gemeenschappelijk taal waaronder heldere definiëring van wat skills zijn en wat een skills-paspoort is. Hierbij moeten keuzes gemaakt worden in het type skill dat opgenomen wordt (bijv. soft en/of hard skills, persoonlijke eigenschappen vs vaktechnische vaardigheden) en hoe deze beoordeeld of gewaardeerd worden.

Voor de ontwikkeling van het skills-paspoort kan geleerd worden van bestaande initiatieven. De initiatieven verschillen sterk in doelen, doelgroepen en daarmee reikwijdte. Zowel vanuit een 'idealistisch' doel als commerciële doel. Dit maakt vergelijking niet eenvoudig. Vaak zijn de initiatieven gericht op deeltoepassingen (bijv. paspoorten), gericht op specifieke sectoren, doelen of doelgroepen. Een grondige systematische vergelijking van bestaande initiatieven is noodzakelijk om te komen tot bruikbare inzichten.

In dit rapport zijn een aantal initiatieven geordend langs twee dimensies. De dimensie zijn (a) welke skills worden gedefinieerd (type skills; soft vs hard) en (b) hoe zijn deze erkend en/of herkend (subjectief vs objectief). De meeste initiatieven richten zich vooral op het herkennen van skills (identificeren en documenteren), een klein deel probeert daarnaast te beoordelen. Het certificeren van skills gebeurt weinig. Hierdoor zijn de meeste voorbeelden vooral relevant voor loopbaanonderzoek of als indicatie voor de inzetbaarheid van een werknemer.

De wijze waarop skills worden erkend en herkend draagt bij aan de waarde die aan de skills toegekend worden. Hoe objectiever de beoordeling hoe meer (publieke) waarde er, over het algemeen, aan wordt gegeven. Mogelijk nog belangrijker dan certificeren, lijkt het spreken van een gemeenschappelijke taal. Uitwisselbaarheid tussen verschillende partijen is noodzakelijk voor gebruik. Een niet gecertificeerde beoordeling van duidelijke en te begrijpen competenties is meer waard dan een certificaat voor competenties waarvan niet direct duidelijk is wat ze inhouden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1. Inleiding	4
2. De skills uitdaging	5
3. Skills en skills-paspoort	9
3.1. Aanpak	10
3.2. Skills: Een kleine verkenning binnen HoS	11
De typen skills	11
Het potentieel	11
De beoordeling	11
Overwegingen bij een skills definitie	12
3.3. Het skills-paspoort: Wensbeelden en ontwerpcriteria	13
3.4. Een reflectie op skills en skills-paspoort	14
3.5. Waarde van het skills-paspoort	16
4. Bestaande initiatieven: Skills-paspoort	17
Een kleine verkenning	18
4.1. Bestaande initiatieven	19
Objectief – hard skills	20
Objectief – soft skills	21
Subjectief – soft skills	22
Subjectief – hard skills	23
4.2. Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC)	24
4.3. Open badges	24
Samengevat	26
4.4. Conclusie	27
5. Inventariseren bruikbaarheid bestaande classificaties (TAXONOMIE)	29
5.1. Aanpak	30
5.2. Bevindingen: de context van skills-based matching	30
5.3. Conclusies	31
6. Aanbevelingen voor HoS	33

1. Inleiding

Door technologische ontwikkelingen en digitalisering komen steeds meer banen onder druk te staan. Tegelijkertijd is het in groeiende sectoren moeilijk om geschikt personeel te vinden. De oplossing voor deze mismatch lijkt flexibiliteit en intersectorale mobiliteit op de arbeidsmarkt. Transitie van werk-naar-werk worden voor werkgevers en werknemers een uitdaging. Deze uitdaging vraagt om andere manieren van werven en selecteren: andere manieren van matchen. Binnen HoS wordt gewerkt aan verschillende innovatieve oplossingen om dit te stimuleren (en mismatch te voorkomen).

Door technologie worden beroepen meer dynamisch en pluriform.¹ Als gevolg hiervan zou ook het matchingsproces op taken (i.t.t. beroepen) enerzijds en skills (ofwel competenties) anderzijds zinvoller en effectiever zijn. Het matchen op taken en skills zou tot een fijnmaziger matchingsproces leiden, dat partijen op de arbeids- en onderwijsmarkt in staat stelt om 'skills gaps' vast te stellen en via maatwerkscholing te aan te vullen.²

Het skills-paspoort zou een van de innovatieve oplossingen kunnen zijn om werkgevers en werknemers te matchen en daarmee mobiliteit te bevorderen. Het paspoort wordt gezien als een middel om eerder opgedane ervaring vast te leggen. Een belangrijke veronderstelling bij deze innovatie is dat technologie de (sets van) taken verandert en niet zozeer een beroep in zijn geheel.

In deze rapportage beschrijven we onze verkenning naar mogelijkheden om tot een gestandaardiseerd skills-paspoort te komen, waarin 'skills' op een voor werkgevers en werknemers begrijpbare en relevante manier worden samengevat. Deze verkenning bestaat uit drie onderdelen (1) inventariseren kennis en verwachtingen (2) in kaart brengen bestaande initiatieven, en (3) inventariseren bruikbaarheid bestaande

¹ World Economic Forum, 2016

² Bron toevoegen (uit presentaties Jouke HRM/classificatie)

classificaties. Einddoel van deze verkennende fase is een inschatting te maken van de potentiële relevantie en voorwaarden voor gebruik.

Per onderdeel van deze verkennende fase zullen we kort de gekozen aanpak schetsen, gevolgd door een beknopte analyse van de bevindingen. Aansluitend bespreken we de belangrijkste aanbevelingen voor het creëren van een prototype van het skills-paspoort. Dit omvat zowel advies voor mogelijke toepassingen als vragen die openliggen voor verder onderzoek. Eerst zullen we het onderzoek inleiden en een beknopte theoretische achtergrond schetsen.

2. De skills uitdaging

In antwoord op de blijvende veranderlijkheid van de arbeidsmarkt gebruikt House of Skills als uitgangspunt dat beroepen en functies moeten worden benaderd als een set van taken. Dit sluit aan bij zowel technologische ontwikkelingen als bij trends zoals 'job crafting' 'job engineering' en 'job carving', waarbij banen op maat worden gemaakt naar de behoeften van mensen en organisaties. Dat betekent dat vraag en aanbod niet worden geformuleerd in functieprofielen en beroepen maar in skills en competenties. Competenties zouden, vanwege hun algemene en vaak functie overstijgende aard flexibeler dan functieomschrijvingen: competenties passen zich sneller aan dan functieomschrijvingen.³

Wanneer de match tussen mensen en werk gebaseerd wordt op skills en taken biedt dat een mogelijkheid tot fijnmazige matching. Hierdoor is het ook mogelijk om inzichtelijk te maken wat het verschil is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in termen van aanwezige, gewenste en toekomstige skills. Fijnmazig matchen kan bijdragen aan arbeidsmobiliteit tussen verschillende beroepen. Het zou kunnen bijdragen aan loopbaanalternatieven die normaliter buiten beschouwing worden gelaten vanwege het ontbreken van inzicht in de takensets en de daarbij behorende skills-sets. Nu al voeren veel mensen functies uit die niet passen bij hun kwaliteiten

³ Curtis & Fruytier, 2006

(skills) en zegt 40% van de werkgevers moeite te hebben om de juiste mensen te vinden om te groeien en innoveren⁴. Voor de toekomst verwachten werkgevers voor de meeste beroepen een sterke verandering in de skills. In de Metropool Regio Amsterdam verwachten werkgevers dat vooral technologische en sociale vaardigheden belangrijk worden.⁴ En als gevolg hiervan zal meer dan de helft van de werknemers bepaalde vaardigheden moeten aan-en of bijleren.

Termen zoals 'vaardigheden', 'skills', of 'competenties' worden vaak als containerbegrip gebruikt voor allerlei kwaliteiten die werknemers zouden moeten bezitten of ontwikkelen, zonder duidelijke definiëring of beschrijving. Daarnaast zijn de kwaliteiten niet altijd eenduidig als vaardigheid of 'skill' te omschrijven.⁵ Er zijn skills die direct 'waarneembaar' zijn en uitdrukken of je iets kunt of beheerst, zoals omgaan met een bepaald computerprogramma, het spreken van een taal, ect. en er zijn skills die niet direct waarneembaar zijn en uitdrukken of je iets kunt of beheerst zoals abstract denken, politiek gevoelig zijn.

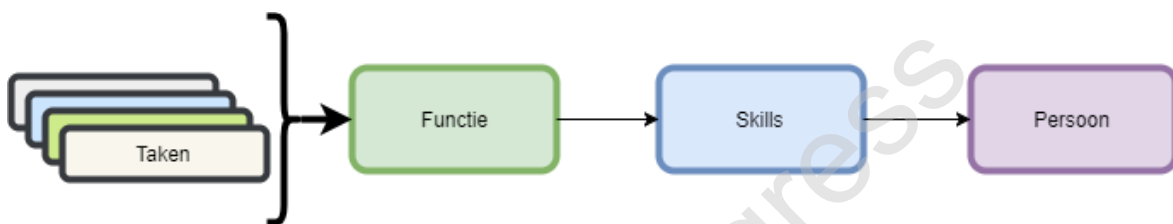
Skills (of vaardigheden in het Nederlands) lijken vooral te verwijzen naar het uitvoeren van bepaalde handelingen (met gebruik van methoden of instrumenten) in een bepaalde setting en met betrekking tot gedefinieerde taken. Competentie is breder en verwijst naar het persoonlijk vermogen dat iemand in staat stelt om juist te handelen in nieuwe situaties en bij onvoorziene uitdagingen.³ Competenties verwijzen meer naar een houding of persoonlijke eigenschappen, zoals bijv. initiatief nemen, analytisch vermogen. Competenties en skills worden vaak als synoniem gebruikt en algemeen geformuleerd als wat iemand weet, begrijpt en doet (of zou kunnen ontwikkelen).⁴

Verschillen tussen skills en competenties lijkt in eerste instantie op een taalkundig verschil. De definities zijn echter gebaseerd op andere ideeën of aannames. De keuze voor skills is daarmee bepalend voor de definitie.

⁴ Ballafkih et al., 2018

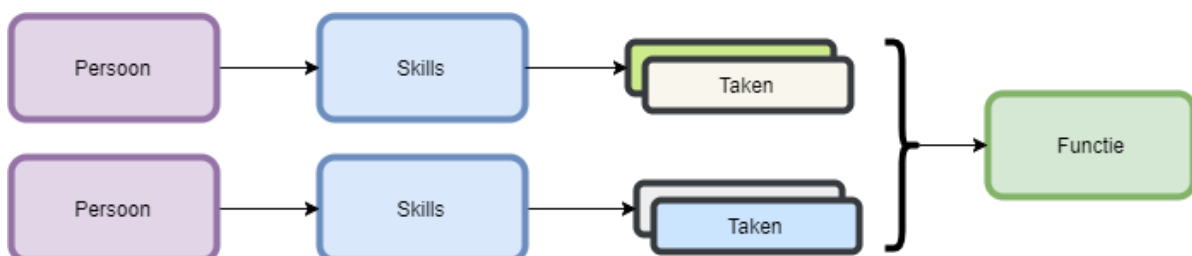
⁵ Walma van der Molen-Kirschner, 2017

Een 'krappe' skills-definitie binnen een vraaggericht of economisch perspectief is gericht op vragen zoals 'Welke skills zijn nodig om een specifieke functie te vervullen?'. Skills zijn in dit perspectief een meetbaar kenmerk en worden vanuit een functie bedacht, zie figuur 2.1. Persoon en functie kunnen op een specifieke set van skills gematched worden. In deze krappe definitie zou onderwijs of training leiden tot een bepaalde skills-set. Diploma's en certificaten worden gezien als een goed en relatief goedkoop signaal voor de skills-sets. Het bezitten van een diploma of kwalificatie is daarmee een soort verzekering een werknemer over de juiste skills beschikt.



Figuur 2.1 smalle benadering

Een bredere skills-definitie geeft ruimte voor een meer aanbod - gerichte benadering (sociaal- perspectief) en is gericht op vragen zoals 'Welke (aanverwante) skills zijn aanwezig om een deel van de taken te vervullen?' In deze benadering worden onderwijskwalificaties of diploma's niet gebruikt als signaal voor skills omdat zij geen inzicht geven in vaardigheden die buiten de formele onderwijsinstellingen zijn verworven. In de brede definitie speelt opgedane (werk)ervaring een grotere rol. Daarom heeft het identificeren en valideren van skills een grotere rol in de brede dan in de smalle definitie, zie figuur 2.2.



Figuur 2.2 brede benadering

Het identificeren en valideren van skills is onder andere belangrijk voor mensen met lagere onderwijskwalificaties, werklozen of mensen die risico lopen werkloos te

worden. Het biedt mensen de mogelijkheid om hun ervaring en talent om te zetten in skills waardoor zij hun skills beter onder de aandacht kunnen brengen. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om verdere opleidingsbehoeften te identificeren en kansen voor her-kwalificatie te benutten.

Het uitzetten en certificeren van (werk)ervaring geeft meer mogelijkheden om op te matchen. Om een productief te kunnen zijn in een organisatie is een match op het niveau van taken en organisatiecultuur belangrijk. Op het taakniveau gaat het om de fit tussen de vraag van de organisatie en wat de werknemer kan (of zou kunnen) en wil. Werkgevers kiezen het liefst kandidaten met de skills die het best passen bij de taken van een functie: de direct inzetbare werknemer. De kennis en vaardigheden van de werknemer passen bij de eisen die het werk stelt (demands-abilities fit ofwel eisen-mogelijkheden fit)⁶, zoals bijv. kennis van een bepaald computerprogramma, het besturen van een heftruck, of het toedienen van medicijnen. Op het tweede niveau gaat het om de fit op niet direct relevante kenmerken voor de functie. Het gaat om persoonlijkheidskenmerken (persoonlijkheid en motivatie) die volgens de werkgever passen bij de organisatie, afdeling en of team (persoon-organisatiefit). Op dit niveau gaat het ook om wat de werknemer wil en wat de organisatie biedt aan stabiliteit, uitdaging of ontwikkelmogelijkheden (need-supplies fit ofwel behoeften-aanbod fit.). Om te komen tot een goeie en duurzame match is het dus belangrijk dat beide niveaus in oogschouw worden genomen. Dit betekent dat zowel de wensen van werkgevers als de kenmerken van werknemers op beide niveaus 'geplot' zouden moeten worden.

⁶ Schaufeli, 2011

3. Skills en skills-paspoort

De uitdaging die HoS met het skills-paspoort willen aangaan is het vereenvoudigen van transitie op de arbeidsmarkt om zo kansrijke en duurzame loopbaanpaden te creëren. Dat betekent dat het skills-paspoort zowel voor werknemers als werkgevers van waarde moet zijn. Het moet werknemers inzicht geven in hun mogelijkheden en wat ze moeten doen om hun doelen te behalen en werkgevers inzicht geven in de mogelijkheden van een werknemer.

In deze verkenning is geïnventariseerd welke verwachtingen en uitdagingen de verschillende partners hebben van het skills-paspoort. Uit het vorige hoofdstuk is gebleken dat skills en competenties vaak als containerbegrip gebruikt worden voor allerlei kwaliteiten die werknemers zouden moeten bezitten of ontwikkelen. Daarnaast zijn niet alle kenmerken eenduidig als vaardigheid of 'skill' te omschrijven.⁷

Binnen HoS was er in eerste instantie geen eenduidige skills definitie. Een eerste stap in de verkenning was daarom nagaan hoe de verschillende partners van HoS skills definiëren en met welk doel of verwachtingen ze dat doen. Uit de verkenning kunnen we opmaken dat verschillende doelgroepen (partners) verschillende definities en perspectieven hanteren.

Komen tot een overkoepelende definitie is van belang om een paspoort te ontwikkelen dat geschikt is voor verschillende doeleinden. Als skills en het skills-paspoort niet eenduidig gedefinieerd zijn is het ook niet mogelijk om het doeleinden te realiseren. Om tot een waardevol skills-paspoort te komen is het nodig om de componenten te bepalen en te definiëren. De basis van de waarde ligt in deze input. Als onduidelijk is wat de componenten zijn, is de waarde van het skills-paspoort onvoorspelbaar (garbage in – garbage out)⁸.

⁷ Walma van der Molen-Kirschner, 2017

⁸ Cascio & Anguinis, 2014

3.1. Aanpak

Om tot een gezamenlijk definitie van skills te komen is een (interne) denksessie georganiseerd⁹. In totaal waren bij deze denksessie 26 aanwezig. De meeste werkpakketten (assessment, scholing, matching) binnen HoS¹⁰ waren vertegenwoordigd. Daarnaast waren er een aantal externe deelnemers die ieder hun eigen expertise op het gebied van assessment, scholing of matching inbrachten. Doel van deze denksessie was het in kaart brengen van skills definities en concepten (ideeën en verwachtingen) over het skills-paspoort. De sessie was opgedeeld in drie rondes.

Ronde 1 was gericht op de definiëring van skills met als centrale vraag 'Skills, wat verstaan we eronder?'. Iedere deelnemer schreef eerst zijn of haar definitie van skills op papier en noteerde zijn of haar overwegingen. Deze definitie diende als input voor een mindmap die in kleine groepen is opgezet (ca. 5 personen per groep, 6 groepen). Uiteindelijk heeft iedere groep de mindmap samengevat in 1 zin en deze gepresenteerd aan de overige deelnemers. Ronde 1 sloot af met een groepsdiscussie over de definitie van skills.

Ronde 2 gaf een indruk van verschillende mogelijkheden en moeilijkheden op het gebied van assessment en matching op basis van skills aan de hand van een voorbeeld/bestaand initiatief¹¹.

Tot slot zijn in ronde 3 de wensbeelden en ontwerpcriteria van een skills-paspoort aan de orde gesteld. Ook in deze ronde schreven deelnemers eerst hun eigen ideeën op papier. Ze gaven daarbij antwoord op de volgende vier vragen: 1) Wat is een skills-paspoort? 2) Wat is de meerwaarde van een skills-paspoort? 3) Welke verwachtingen heb je van het skills-paspoort (en van het skills-paspoort project binnen HoS), 4) Welke uitdagingen voorzie je in de ontwikkelingsfase van het skills paspoort (en hoe kunnen wij de uitdagingen aanpakken)? Vervolgens is in

⁹ 19 juni 2018, HoS denksessie Skills-paspoort.

¹⁰ Verwijzen naar link voor toelichting

¹¹ 'Dit werkt', Herman Miedema. Dit wordt verder besproken in hoofdstuk 5.

groepsverband nagedacht over wat de meerwaarde is van het skills-paspoort voor verschillende actoren, nl. werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid (UWV, gemeente). Deze ronde werd afgesloten met een groepsdiscussie over de meerwaarde van het skills-paspoort.

3.2. Skills: Een kleine verkenning binnen HoS

In de verschillende individuele definities over skills ontdekten we grove weg drie overwegingen die gericht zijn op (1) 'typen' skills, (2) het potentieel (kunnen vs ontwikkelmogelijkheden en (3) de beoordeling van skills. Deze overwegingen geven een indruk van de minimale onderdelen van skills-paspoort minimaal zou moeten bestaan

De typen skills

De deelnemers herkennen dat het begrip skills niet eenduidig is en onderscheiden dan ook verschillende typen, bijv. Privé vs professioneel skills, generiek & specifiek, soft vs hard skills, houding (procesgericht) vs vaardigheid (taakgericht) , persoonlijke kenmerken vs vakvaardigheden, persoonlijke en technische handelingen, aanleg, motivatie, competenties etc.

Het potentieel

Daarnaast benoemen deelnemers dat het ontwikkelperspectief zichtbaar moet zijn in de definitie van skills, dat wat iemand nu kan door ervaring en wat iemand (potentieel) zou kunnen op basis van aanleg en capaciteiten. De deelnemers benoemen o.a. dat skills verder ontwikkelbaar zijn, ervaring die je hebt opgedaan skills zijn, skills aan te leren zijn, skills veranderlijk zijn (groei), telkens te ontwikkelen zijn, skills cumulatief en adaptief zijn (adaptief), etc.

De beoordeling

Naast type en potentieel hebben de deelnemers ook aandacht voor het vaststellen en beoordelen. Onderscheid tussen verschillende skills (de constructen) en hoe deze vastgesteld (gemeten) kunnen worden gezien belangrijke onderwerpen in het bepalen van het potentieel. Voornamelijk de informeel in niet werk gerelateerde

opgedane ervaringen omzetten naar skills zou problematisch zijn. Dit zou belangrijk zijn voor het herkennen, erkenning en waarderen in kwalificatie.

Overwegingen bij een skills definitie

Rekening houdend met de drie overwegingen hebben verschillende groepen definities opgesteld. De definities zijn samen te vatten als:

- Skills zijn ontwikkelbare soft en hard skills die iedereen heeft, ontwikkelbaar zijn en waarvan het een must is om ze te kunnen kwalificeren zodat ze ingezet kunnen worden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.
- Persoonlijke set van vaardigheden (soft/hard) die herkend en erkend worden om wendbaar op de arbeidsmarkt te bewegen
- Skills zijn eigenschappen (hard en soft skills) die een persoon bezit die toegevoegde waarde voor de arbeidsmarkt hebben
- Skills vormen een mogelijkheid om als werkende en werkzoekende je unieke profiel op een adaptieve manier duidelijk te maken binnen een snel veranderende arbeidsmarkt.
- Skills zijn persoonlijke sets van vaardigheden (hard/soft skills) die duiden wat je kunt, wat je kunt leren, herkend en erkend worden en je flexibel maken op de markt

De definities laten overeenkomsten en tegenstrijdigheden zien. Uit de definities kan worden opgemaakt dat het gaat om skills in de meest brede zin. Het zou gaan om kennis, houding (motivatie, inzet), vaardigheden, inclusief de skills een persoon zou willen ontwikkelen (toekomstige skills).

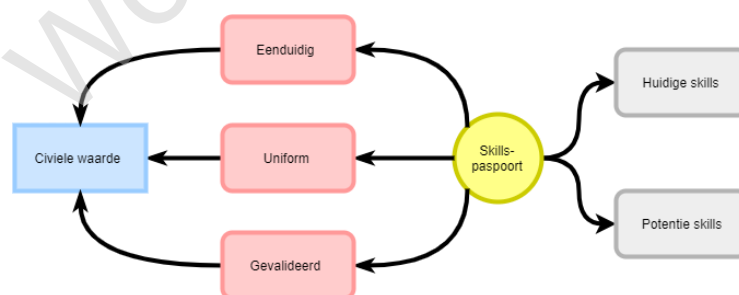
Samengevat zien de meeste partners van HoS skills als een combinatie van persoonlijke eigenschappen, kennis en ervaring die het mogelijk maken om bepaalde taken uit te kunnen voeren. Een enkeling refereert aan de zogenoemde 21st century skills, en flexibiliteit en pro-activiteit, Over het algemeen worden deze onder persoonlijke kenmerken geschaard en niet zo gespecificeerd.

Deze skills definities en overwegingen hebben gevolgen voor de wensbeelden en ontwerpcriteria van een skills-paspoort.

3.3. Het skills-paspoort: Wensbeelden en ontwerpcriteria

Op de vraag 'Wat is een skills-paspoort?' kwamen een aantal beelden naar voren. In de eerste plaats is het skills-paspoort een overzicht van wie iemand is en wat iemand kan (inhoudscomponenten). Het zou een overzicht zijn van gekwalificeerde vaardigheden (opgedaan door opleiding en/of ervaring) die zicht geven op welke competenties en skills iemand bezit. Daarnaast zou het skills-paspoort voor verschillende partijen (werkzoekende/werknemer, onderwijs, werkgevers) van waarde moeten zijn en/of inzicht moeten bieden. Volgens de respondenten gaat het erom dat zowel werknemers als werkgevers gebruik kunnen maken van het paspoort. Daarom zou volgens de respondenten het skills-paspoort uniform moeten zijn om efficiënt en systematisch te kunnen matchen op een transparante wijze. Daarnaast zou het paspoort zou een 'civiele' waarde moeten hebben, algemeen geaccepteerd moet zijn, gebaseerd zijn op eenduidige gevalideerde en gecertificeerde beoordeling van skills.

Samengevat is het skills-paspoort volgens de deelnemers een uniform gevalideerd overzicht van wat iemand is, kan en wil (zodat inzichtelijk wordt wat iemand zijn arbeidsmarktkapitaal en potentie is), dat voor verschillende partijen van waarde is en algemeen herkend en erkend wordt ('civiele' waardering). Zie figuur 3.1.

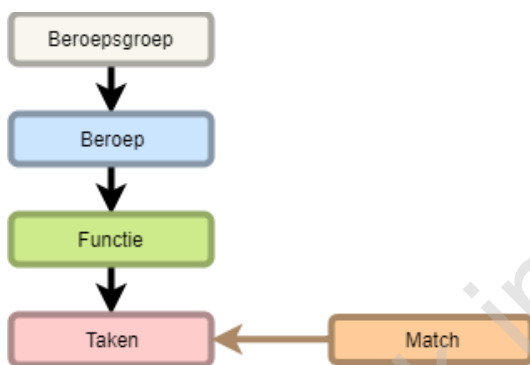


Figuur 3.1 Basis ontwerpcriteria voor skills-paspoort

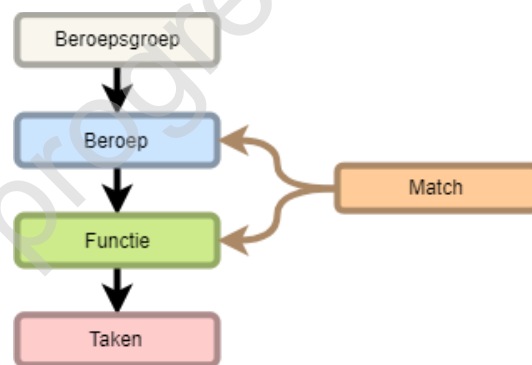
De meerwaarde die deelnemers zien voor het skills-paspoort en verwachtingen die ze hebben volgen uit hoe zij het skills-paspoort zien. De meerwaarde van het skills-paspoort wordt vooral gezocht in het vereenvoudigen en verbeteren van de matching. De verbetering wordt gezien als de matching plaatsvindt op taakniveau

(zie figuur 3.2.a) en niet op beroeps- op functieniveau (zie figuur 3.2.b). Het zou werkgevers de mogelijkheid geven om breder te kijken naar skills en werknemers de mogelijkheid geven om functies te zoeken op basis van skills. Ook zou een paspoort een mogelijkheid geven om 'gaps' tussen vraag en aanbod in skills op individueel en landelijk niveau te monitoren. Dit zou tijdig inzicht kunnen geven in tekorten die ontstaan.

Samengevat verwachten de partners van HoS dat het skills-paspoort een breder zicht geeft voor werkgevers in de geschiktheid van kandidaten en kansen en ontwikkelmogelijkheden voor werknemers biedt. Het skills-paspoort is van toegevoegde als het een beter match oplevert binnen en/of buiten de beroepsgroep, zodat intersectorale mobiliteit wordt verbeterd.



Figuur 3.2a Match op taakniveau



Figuur 3.2.b Match op beroeps- en functieniveau

Tot slot is nagedacht over welke uitdagingen partners zien in de ontwikkelingsfase van het skills-paspoort en welke deze aangepakt zouden kunnen worden. De uitdagingen zijn samen te vatten in het spreken van een gemeenschappelijke taal, de keuze in type op te nemen skills, zorgen dat het skills-paspoort gebruikt, erkend en gewaardeerd wordt.

3.4. Een reflectie op skills en skills-paspoort

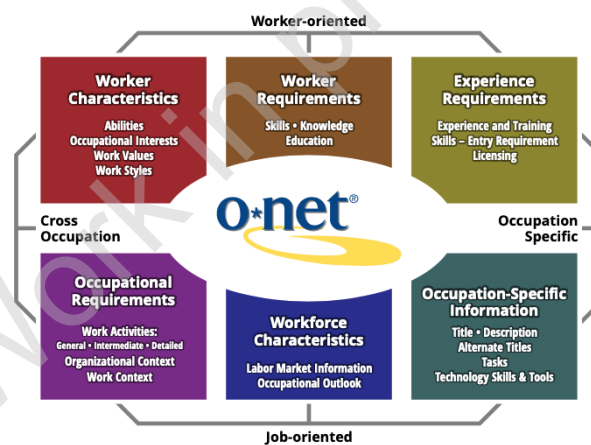
De voorgestelde definities van skills gaan vooral over wat iemand is en kan (of zou kunnen). De focus ligt op de aanbod kant. Vanuit de aanbod kant zou de focus liggen

op vragen zoals 'wat zijn de taakeisen in een functie?', 'welk werkgedrag past daarbij?' en 'wat zijn de vaardigheden en de persoonlijke eigenschappen die nodig zijn om de functie uit te kunnen voeren?' (iemand's Knowledge, Skills, Abilities, KSA, of in het Nederlands, Kennis Vaardigheden en Capaciteiten, KVC). In beide gevallen gaat vooral om eisen-mogelijkheden fit: de informatie is eenzijdig. In beide gevallen is minder oog voor wat iemand zou willen (behoefte-aanbod fit) en in welke context iemand's KSA's het best tot hun recht komen.

Er zijn verschillende standaarden die proberen alle relevante informatie voor een match te betrekken. Het Amerikaanse O*Net is gebaseerd op 6 typen informatie. Zij benoemen naast KSA's ook kenmerken van een persoon zoals opleiding en training en interesses, werkwaarden en werkstijlen. Aan de functiekant typeren zij ook specifieke kenmerken van werktaken en de werkomgeving, zie figuur 3.3.¹²

The O*NET® Content Model

The Content Model is the conceptual foundation of O*NET. The Content Model provides a framework that identifies the most important types of information about work and integrates them into a theoretically and empirically sound system.



Figuur 3.3 O*NET model (Bron: O*Net)

In Europa wordt een meer globale definitie gehanteerd. De definitie zou zowel persoonlijke (sociaal, emotioneel, cognitief) als technische (vakspecifieke) vaardigheden bevatten. Skills in die definitie zijn dan:

¹² O*Net

"...the bundle of knowledge, attributes and capacities that can be learnt, that enable individuals to successfully and consistently perform an activity or task, and that can be built upon and extend through learning"¹³.

Op dit moment past volgens ons een meer globale definitie van skills bij HoS. De definitie is een combinatie van Europese definitie en de definitie die voortkomt uit de werksessies van HoS. De definitie is als volgt:

'...de vaardigheden die – op basis van kennis, eigenschappen en capaciteiten - kunnen worden geleerd en ontwikkeld, en die het mogelijk maken om succesvol een – werk gerelateerde - activiteit of taak uit te voeren'.

3.5. Waarde van het skills-paspoort.

De meeste toegevoegde waarde volgens de respondenten is het matchen van werkgevers en werknemers. Om deze meerwaarde te creëren is het volgens de respondenten belangrijk dat het skills-paspoort voorziet in een duidelijk doel. Het zou naast eenvoudig in gebruik ook breed gedragen moeten worden. Hier zien de deelnemers juist de grootste uitdagingen in.

De genoemde uitdagingen zijn samen te vatten in het spreken van een gemeenschappelijke taal, de keuze in type op te nemen skills, zorgen dat het skills-paspoort gebruikt gaat worden en daarmee samenhangend dat het erkend wordt en waardering krijgt van werknemers en werkgevers.

Het spreken van een gemeenschappelijk taal zou matching mogelijk maken. Het is van belang dat eenzelfde vaardigheid in verschillende situaties hetzelfde genoemd wordt. Alleen dan heeft het volgens de respondenten zin om opgedane skills uit te wisselen tussen de verschillende partijen. Om dat bereiken zijn duidelijke en eenduidige definities van belang. Verschillende classificatiesystemen en/of

¹³ <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Netherlands.pdf>

taxonomieën proberen dit te bereiken. Enkele van deze classificatiesystemen zijn ESCO, O*Net, Competent/ROME 3, etc. (In het volgende hoofdstuk gaan we hier op in).

Verwant aan een gemeenschappelijke taal is welke 'skills' in het paspoort worden opgenomen. Als we kijken naar de breedte van de verschillende definities is er bij de respondenten de neiging om zoveel mogelijk in het paspoort op te nemen, zowel soft-skills als hard-skills, persoonlijke eigenschappen en technische vaardigheden, transversale skills en 21^e-eeuwse vaardigheden, maar ook motivatie, werkwaarden en werkstijlen. Deze veelheid aan de gewenste skills vloeit voort uit de eerder genoemde uitdaging voor HoS; het combineren van loopbaanbegeleiding met werving-selectie (aanbod en vraag). De wens om zo veel mogelijk skills op te nemen heeft als nadeel dat de betrouwbaarheid van de match afneemt.

De meest belangrijke uitdaging is dat het skills-paspoort daadwerkelijk gebruikt zal gaan worden door alle beoogde partijen (werknemers, werkgevers en onderwijs). De meerwaarde kan alleen blijken als het skills-paspoort van betekenis is voor de verschillende partijen, the proof of the pudding is in the eating. Om het gebruik te stimuleren moet duidelijk zijn wat de meerwaarde is boven bestaande procedures (Curriculum Vitae etc.) en al langer bestaande initiatieven (zoals EVC en Europass). Hoewel de bestaande initiatieven als onvoldoende toereikend worden gezien, is er nog geen algemeen geaccepteerd alternatief.

Er zijn op deelterreinen wel interessante initiatieven. De bestaande initiatieven zijn voornamelijk vanuit een perspectief opgezet. Desondanks kan van faal- en succes factoren geleerd worden (in het volgende hoofdstuk worden een aantal voorbeelden uitgelicht).

4. Bestaande initiatieven: Skills-paspoort

Om de beroepsbevolking voor te bereiden op mogelijke nieuwe loopbaanpaden wordt in en buiten Europa breed ingezet op leven lang leren/ontwikkelen. Leren zou niet op moeten houden na school, maar gedurende de loopbaan door moeten blijven

gaan. In allerlei situaties en contexten doen mensen vaardigheden op. Gedurende hun loopbaan blijven deze vaardigheden in ontwikkeling en komen er nieuwe bij. Omgevingsfactoren en persoonlijke eigenschappen maken daarmee dat iedereen een unieke set van skills ontwikkelt. Dit omvat dan zowel vakspecifieke vaardigheden zoals het gebruik van computerprogramma X, de werking van medicijn Y, als meer bredere toe te passen vaardigheden (transferable skills), zoals werken in een team, creatief denken en problemen oplossen. Skills opgedaan op het werk kunnen verouderd raken en skills uit de thuissituatie kunnen mogelijk heel relevant zijn voor de arbeidsmarkt. In dat perspectief zouden naast formele leertrajecten ook informele leertrajecten (h)erkend en gewaardeerd moeten worden.

Hoewel de filosofie van het skills-paspoort binnen HoS gericht is op het integreren van het skills-paspoort in werving & selectie, loopbaanbegeleiding en onderwijs unieke is zijn er nationaal en internationaal tal van initiatieven die lijken op een skills-paspoortconcept. Het wiel hoeft niet helemaal opnieuw uit gevonden te worden; we kunnen leren van andere concepten.

Een kleine verkenning

Deze verkenningsfase is vooral gericht op de meer inhoudelijk kant van de verschillende initiatieven. De vraag "wat wordt inzichtelijk gemaakt en met welk doel?" heeft centraal gestaan. We hebben het in beeld brengen van de initiatieven in twee fasen uitgevoerd. De eerste fase was een brede verkenning gericht op ideevorming. We hebben informatie op verschillende manieren verkregen en uit verschillende bronnen zoals door in gesprek te gaan met relevante partijen (UWV, WCC, etc.), door te onderzoeken wat de partijen die zich aanbieden bij HoS te bieden hebben en door zelf op zoek te gaan op het Internet naar bestaande initiatieven. Alle op het eerste gezicht interessante ontwikkelingen zijn nader bekeken en vaak hebben deze naar nieuw te verkennen initiatieven geleid.

4.1. Bestaande initiatieven

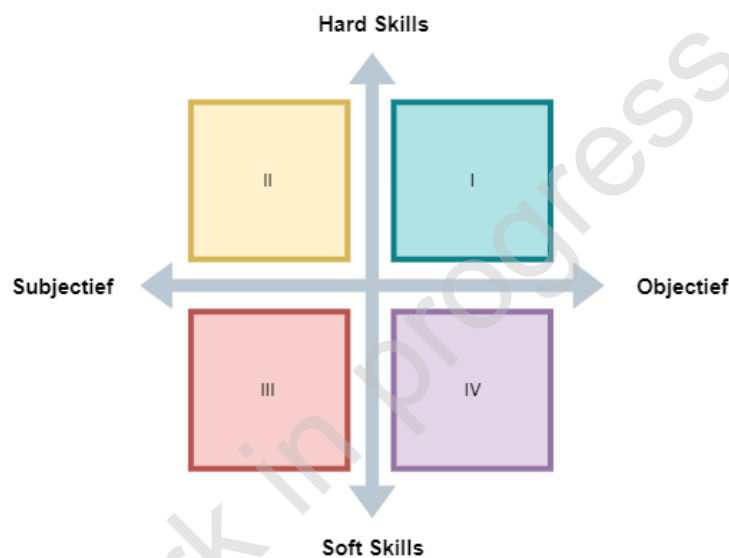
De uitdaging die HoS wil aangaan wordt breed gedeeld. Een aantal partijen en initiatieven beoogt ook (op deelgebieden) de mismatch op de arbeidsmarkt tegen te gaan en werknemers voor te bereiden op het werk van morgen. Initiatiefnemers zijn overheden en publieke partijen op Europees niveau, bijv. met de European Skills/Competences, qualifications, Occupations (ESCO) classificatie, op landelijk niveau (bijv. het Erkenning van eerder Verworven Competenties, EVC), en regionaal, zoals in regio Eindhoven. Maar ook onderwijsinstellingen, brancheverenigingen of sectorvertegenwoordigers, werkgevers, adviesbureaus en ICT-bedrijven. Er zijn grote en kleine spelers, gevestigde namen en start-ups. Veel verschillende partijen spelen een rol in de ontwikkeling van een methoden of skills en competentiepaspoort. Zowel vanuit een 'idealistisch' als commercieel doel. De initiatieven hebben ook allemaal een ander accent. Sommigen zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling, anderen weer op loopbaanbegeleiding of juist op matching en weer anderen op werving en selectie. Er zijn partijen bezig met de ontwikkeling van apps en platforms, de beoordeling of assessment van skills, het aanbieden van trainingen, het in kaart brengen van vacatures of juist werkzoekenden. Allemaal relevante deelstappen in de ontwikkeling van een skills-paspoort, die een rol spelen in de ontwikkeling en het gebruik van een paspoort.

In het ordenen van de initiatieven zijn twee dimensies opgesteld waarlangs wij de initiatieven hebben ingedeeld. De dimensie zijn (a) welke skills worden gedefinieerd (type skills) en (b) hoe zijn deze erkend en/of herkend (erkenning).

Het type skills dat is opgenomen in een initiatief vormt een indicatie voor de inzetbaarheidskenmerken die tot betere transities leiden op de arbeidsmarkt. Daarnaast of een initiatief onderscheid maakt tussen wie de persoon is, wat deze wil, en wat hij of zij kan. Hierin is gekeken naar persoonlijke eigenschappen, wensen en behoeften van een persoon ('soft' skills genoemd) en via meer transferabele (of professionele) skills in het midden tot de vakspecifieke en/of technische (functionele) vaardigheden ('hard' skills). De keuze van de skills is bepalend voor het 'niveau' waarop matchen mogelijk is: op het niveau van de persoon (behoeften-aanbod fit),

van de organisatie (persoon-organisatie fit) of de (bredere) functie (eisen-mogelijkheden fit).

De wijze waarop skills worden erkend en herkend draagt bij aan de waarde die aan de skills toegekend worden. Hoe objectiever de beoordeling hoe meer (publieke) waarde er aan de skills wordt toegekend. Skills op basis van zelfbeoordeling hebben een minder civiele-waarde. Daarom hebben wij de beoordeling van skills in de initiatieven gereduceerd tot de mate van objectiviteit en subjectiviteit en het type skills tot softs en hard skills, zie figuur 4.2. De bestaande initiatieven zijn in de kwadranten geplott.



Figuur 4.2. Typologie skills-initiatieven

Objectief – hard skills

Initiatieven die behoren tot het eerste kwadrant gaat het over vakspecifieke skills of eisen die gecertificeerd zijn of geobjectiveerd, zoals bij psychologische tests. Het kan gaan om diploma's of behaalde kwalificaties. Maar ook certificaten voor competenties die vereist zijn om een bepaalde functie uit te voeren vallen hieronder. Denk hierbij aan de gecenseerde beroepen, zoals tandarts, vrachtwagenchauffeurs, verplegers etc.

Een voorbeeld van een dergelijk initiatief is het digitaal veiligheidspaspoort. Dit is een persoonlijk document waarin onder meer diploma's en vaardigheden staan, zoals aan veiligheids cursussen en -instructies, arbo-trainingen, Allerlei relevante gegevens

worden op een pasje opgeslagen, waarmee direct en ter plaatse gecontroleerd kan worden of iemand over de juiste veiligheidspapieren beschikt (ter vervanging van het groene boekje).

Op de pas staat een QR-code. Als de veiligheidsverantwoordelijke of veiligheidsinspecteur deze QR-code scant met een op zijn smartphone of tablet, dan wordt er een verbinding gemaakt met een database. Hiermee kan de werknemer aantonen dat hij vakbekwaam is voor de taak die hij op dat moment uitvoert. In deze categorie gaat het om vooraf gespecificeerde skills op het gebied van veiligheid. Certificering gebeurt door erkende instituten waardoor het paspoort direct waarde heeft voor werkgever en werknemer.

Een ander voorbeeld zijn de vele assessmentprocedures van psychologische adviesbureaus, die veelal een assessment ontwikkelen voor een specifiek beroeps- of functieprofiel. Te denken valt aan een assessmentprocedures voor een schoolleider door het [GITP](#).

Objectief – soft skills

Initiatieven in het tweede kwadrant zijn te identificeren als initiatieven die aanwezige eigenschappen valideren. Een voorbeeld is het bebadges initiatief van het selectiebureau van de federale overheid in België. Badges is een digitaal platform waar opleidingscentra, bedrijven en selectiebureaus digitale certificaten (badges¹⁴) uitdelen aan mensen die zij opgeleid, gescreend of getest hebben. Organisaties die badges willen uitgeven maken hiervoor een account aan op het platform. Het doel is vooral testen en her-testen van kandidaten. Veel werkzoekenden krijgen in sollicitatieprocedures een assessment op de aanwezigheid van competenties. Niet iedere kandidaat krijgt een baan, maar heel veel kandidaten behalen wel positieve resultaten. Dezen mensen kunnen dan hun testresultaten meenemen naar andere werkgevers zodat ze niet telkens dezelfde of gelijkwaardige testen moeten afleggen. Ook voor de werkgever is dit een voordeel: ze hoeven niet te investeren in het afnemen van testen.

¹⁴ (open) badges zal aan het eind van dit Hoofdstuk verder worden toegelicht

Werkzoekende ontvangen de badge. Zij maken een account aan op het platform waar ze de badge kunnen openen en de informatie kunnen inzien en beheren, bijv. door ze toe te voegen aan een collectie (talenkennis, selectietesten etc.) De badgehouder kan ervoor kiezen de informatie te delen met anderen, bijv. in een CV of via sociale media. De partij die inzicht krijgt kan de badge bekijken (incl. de detailinformatie) op waarde schatten.

Een ander voorbeeld, ook op basis van badges, is BLOOM (SHARE). Zij ontwikkelen een methode en systeem om vaardigheden en competenties van jongeren te herkennen en erkennen. Dit doen zij zowel voor competenties die zijn opgedaan door informeel als formeel leren. Het is de bedoeling om met gebruik van Badges de vaardigheden en competenties inzichtelijk te maken. Het doel is het helpen van jongeren zonder relevante diploma's of certificaten die daardoor moeilijker aan een baan komen. De SHARE methode is een systeem om vaardigheden en competenties van jongeren te herkennen en erkennen welke opgedaan zijn door informeel, niet - formeel en formeel leren. Het is de bedoeling om met gebruik van Badges de vaardigheden en competenties inzichtelijk te maken. Badges zijn aantrekkelijk voor jongeren en maakt hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt helderder en tegelijkertijd versterkt het hun zelfvertrouwen. Er zijn bijv. badges voor sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden.

Subjectief – soft skills

Tot het kwadrant behoren initiatieven die vooral op loopbaansturing op loopbaanbegeleiding gericht zijn. De eerste categorie gaat vooral uit van de persoon, de werkzoekende of werknemers. In deze categorie behoren vooral procedures die personen helpen bij de loopbaanvragen 'wie ben ik en wat wil ik?' en 'wat wil ik?'. Het geeft inzicht in iemands competenties en mogelijke ontwikkeling. Een voorbeeld hiervan is het Carrière-kompas voor technici. Het [Carrière Kompas](#) (zie figuur 4.3) is een digitale tool die de professionele identiteit inzichtelijk maakt. Het meet vijf aspecten: interesses, waarden, doelen, persoonlijkheid en (professionele) competenties.



Figuur 4.3 Het carrière kompas (bron Het [Carrière Kompas](#))

Subjectief – hard skills

Tot het vierde kwadrant behoren voornamelijk initiatieven waarmee werkende of werkzoekenden hun marktwaarde in beeld kunnen brengen in een E-portfolio of CV+, bijv. MySkills.de Een voorbeeld is de zgn. LINC-test van het LDC, gebaseerd op de Holland-typologie:

Een ander relevant voorbeeld wordt gevormd door het digitale platform van de VDAB, de Belgische publieke dienst van o.a. arbeidsbemiddeling. Werkzoekenden kunnen hier een skills-based profiel bouwen, door de competenties die ze hebben opgedaan gedurende hun loopbaan in te voeren en aan te passen, zie figuur 4.4

1.

Profiel - Gewenste jobs

MEER KANS OP WERK
Je gaf als gewenste job Barman in. Je verhoogt je kansen op werk als je volgende arbeidsregimes toevoegt: Onderbroken dienst (service coupé).
[Voeg arbeidsregime toe](#) of [Geen toevoegen](#) x Sluit alle tips

Persoonsgegevens Gewenste job Studieverleden Competenties Ervaring

Op basis van je dossier en je gewenste jobs vind je hier een aantal geschikte vacatures.

Functie	Ervaring	Competenties	Vacatures op maat	Bron	Wijzig	Verwijder
Barman	Tussen 2 en 5 jaar	Bekijk je competenties	Q, 90 vacatures		/	x
Consulent welzijnswerk	Geen	Bekijk je competenties	Q, 1 vacature		/	x
Maatschappelijk werker	Minder dan 2 jaar	Bekijk je competenties	Q, 4 vacatures		/	x
Operator houtbewerking	Minder dan 2 jaar	Bekijk je competenties	Q, 93 vacatures		/	x
Tuinbouwer	Geen	Bekijk je competenties	Q, 26 vacatures		/	x

[+ Voeg gewenste job toe](#)
[Q Toon al je vacatures op maat](#)

2.

3. Figuur 4.4 platform van de VDAB (bron: *vdab*)

4.

4.2. Erkenning van eerder Verworven Competenties (EVC)

In Nederland bestaat al een procedure die deels beoogt wat HoS wil, namelijk EVC (erkenning van eerder verworven competenties). Doel van het EVC is het zichtbaar maken (identificeren en documenten), waarderen (beoordelen) en erkennen van competenties om ervaring, kennis en vaardigheden te verzilveren in een ervaringscertificaat. ¹⁵ EVC-procedures zijn ontwikkeld om formele en non-formele kennis en vaardigheden te waarderen ten opzichte van landelijk erkende standaarden, bijv. voor het hbo of voor de bouwsector (Volandis). In theorie is EVC een ideaal instrument om leven lang leren te bevorderen, maar in de praktijk komt het niet van de grond.

Er zijn verschillende redenen waarom het niet van de grond komt. In de eerste plaats vraagt de EVC-procedure een behoorlijke investering van personen in tijd en geld. Het leidt vaak niet direct tot een concrete opbrengst, de uiteindelijke waarde is onzeker. Daarnaast is het voor veel mensen lastig de gevraagde bewijzen aan te leveren en is er weinig begeleiding. Ook werkgevers twijfelen aan de waarde van het EVC-traject. De uitwisselbaarheid van de EVC is een struikelpunt. Daarnaast hebben werkgevers meer behoefte aan maatwerk in scholing en opleiding van werknemers. Ook voor werkgevers is het een kostbare route. Samenvattend lijkt het EVC te weinig direct waarde op te leveren voor werkgevers en werknemer.

4.3. Open badges

Een meer recente ontwikkeling die ook de potentie heeft alle vier de typen van skills assessment te omvatten is 'open badges'. Dit initiatief behoort voornamelijk tot het tweede en derde kwadrant. De centrale gedachte achter open badges is dat je als gebruiker erkenning krijgt voor competenties die je verworven hebt (formeel en informeel) en dat je deze kan inzetten waar en wanneer je wilt door middel van je

¹⁵ Bron: EVC tussen arbeidsmarkt en scholing

digitale badge. Open badges past binnen het idee van [micro-credentialing](#). Het opknippen van het onderwijs in kleinere eenheden die afzonderlijk gecertificeerd worden.¹⁶

Een badge is een klein digitaal bestand, dat visueel wordt weergegeven met een afbeelding. Het is een pictogram of logo dat kan worden weergegeven op een webpagina of andere online locatie (bijv. LinkedIn of andere sociale media). In de badge is meta-data opgeslagen. Een badge geeft aan dat iemand bepaalde kennis heeft opgedaan of bepaalde vaardigheden beheerst. Voor vrijwel alle opgedane ervaring, formeel en informeel, zou een badge ontworpen kunnen worden.

Voorbeelden van badges zijn een training die is gevolgd, een behaald testresultaat, een project dat tot een goed einde is gebracht, deelname aan een interessant congres, een publicatie, lidmaatschap etc.. Aan badges die worden uitgegeven is niet directe een waarde toegekend. Het is aan de verschillende gebruikers en belanghebbenden om waarde te koppelen aan de badges.

Door de nodige detailinformatie te koppelen aan een badge (kwaliteitscriteria, omschrijving, type) kunnen gebruikers inschatten wat de waarde van de badge voor hen kan zijn. Een badge kan op twee manieren worden verkregen. Badges kunnen toegekend worden door een organisatie of instelling bijv. een werkgever, onderwijsinstelling, of assessmentbureau. In de badge is dan informatie opgenomen over welke organisatie of instelling de badge heeft uitgegeven (de badgeuitgever), aan wie de badge is toegekend (de badgehouder) en informatie over wat de badgehouder heeft gedaan om de badge te verdienen (de criteria voor toekenning) of een verwijzing naar het bewijs waaruit blijkt dat de badgehouder bepaalde kennis heeft of vaardigheden beheerst. Tot slot kan een datum van uitgifte en eventueel een vervaldatum worden toegevoegd (geldigheidsdatum)¹⁷. Daarnaast is mogelijk een badge aan jezelf te geven (te claimen). Deze badge kan dan door anderen, bijv. werkgever, begeleider, etc. onderschreven worden (endorsed) en vormt op die

¹⁶ <http://openbadges.org/>

¹⁷ bebadges, 2016; Surfnet, 2016

manier een bewijs van kennis of vaardigheden (te vergelijken met het systeem dat LinkedIn nu hanteert).

Inmiddels zijn er al veel initiatieven met open badges. Enerzijds zijn er de badges waarmee beoogd wordt het zichtbaar maken en delen van verworven skills te vergemakkelijken (vergroten employability). Bijv. een concrete tool waarmee testresultaten en gecertificeerde competenties van kandidaten gedeeld konden worden (met instemming van de kandidaat) met andere spelers op de arbeidsmarkt. Daarnaast kunnen badges dienen als motivator voor het leren (empowerment) en het vergroten van zelfvertrouwen. Mogelijke toepassingen van badges worden gezien op het gebied van virtuele mobiliteit, toegang van vluchtelingen tot hoger onderwijs op de arbeidsmarkt, lesgeven in digitale vaardigheden als professionele ontwikkeling en koppeling tussen geleerd onderwijs in formele en informele leeromgevingen.

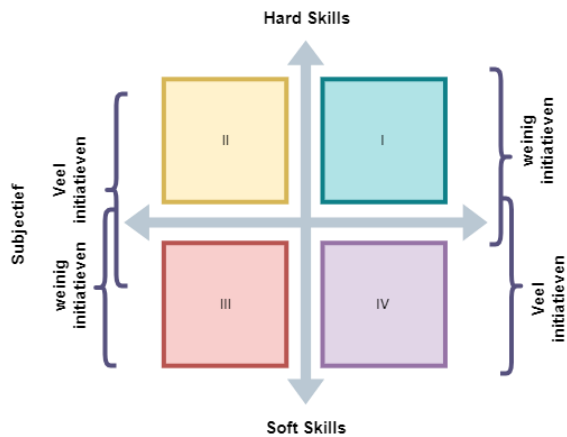
Veel uitgevers van badges maken gebruik van open standaarden, open badges.¹⁸ Badgehouders kunnen dan badges van verschillende instanties verzamelen en gecombineerd tonen. Commerciële partijen spelen een rol door apps en platforms ontwikkeling om badges te ondersteunen: maken, uitgeven, beheren en tonen. Dit maakt dat veel partijen zijn betrokken bij de (door)ontwikkeling en het gebruik van open badges.

Samengevat

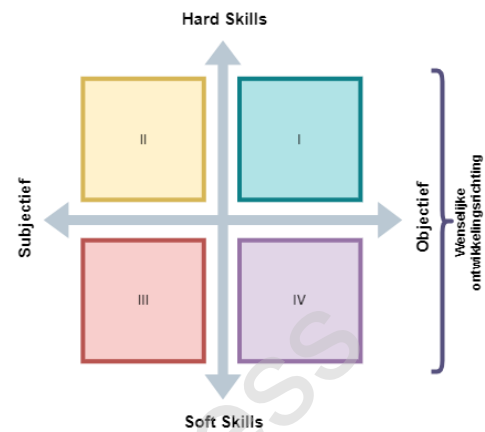
Er zijn verschillende initiatieven die wij niet allemaal de revue hebben laten passeren. Van de bestaande initiatieven hebben allemaal voor- en nadelen. Hoewel de initiatieven gericht zijn op verschillende aspecten en dimensies laat de focus en oriëntatie zien dat zij zich hoofdzakelijk richten op een kwadrant en soms twee kwadranten, zie figuur 4.5a. Kort samengevat kunnen we stellen dat de meeste initiatieven gericht zijn op hard skills die op een subjectieve manier zijn vastgesteld. Een gering aantal is gericht op soft skills die op een subjectieve manier zijn vastgesteld. Ook is het aantal initiatieven dat gericht is op een objectieve manier om de hard skills vasttestellen gering, zie figuur 4.5a. Er is maar een enkel initiatief zoals

¹⁸ Mozilla

het EVC-traject dat zich in het eerste en vierde kwadrant begeeft. Door de manier waarop de skills worden vastgesteld is het EVC meer te kwalificeren als matig objectief. Richten op hard en soft skills die objectief worden vastgesteld is daarom een wenselijke ontwikkelrichting van het skills-paspoort, zie figuur 4.5b.



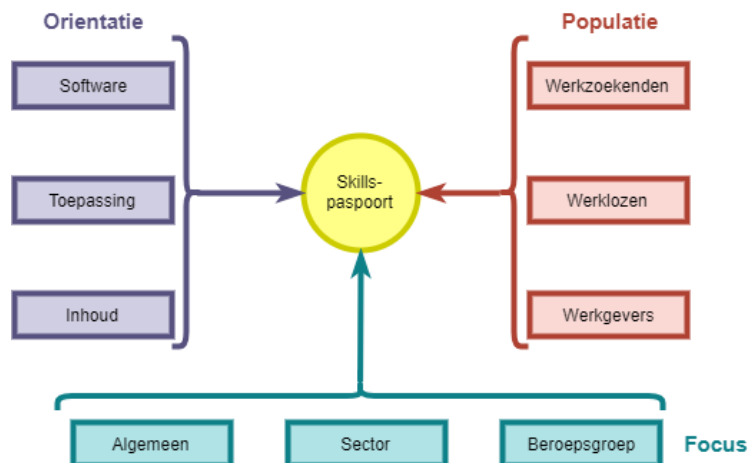
Figuur 4.5a Huidige initiatieven



Figuur 4.5b Wenselijke ontwikkelrichting

4.4. Conclusie

De bestaande initiatieven hebben grofweg een oriëntatie op software (zoals ontwikkelen van een platform), toepassing (zoals bevorderen van selectie, assessment) en of inhoud (gericht op skills, persoonlijkheid etc.). Daarnaast zijn de initiatieven gefocust op de algemene arbeidsmarkt, een of enkele sectoren sector of een beroep. Ook laat de populatie waarop zij zich richten verschillen zien. Sommige initiatieven zijn hoofdzakelijk gericht op werkzoekenden, waar anderen gericht zijn op werklozen en of werkgevers, zie figuur 4.6.



Figuur 4.6 Focus, oriëntatie en populatie

De initiatieven zijn 'niet' gericht op werkenden.

De meeste initiatieven richten zich vooral op het herkennen van skills (identificeren en documenteren), een klein deel probeert daarnaast te beoordelen. Het certificeren van skills gebeurt weinig, en als dat wel gebeurt, lijkt het een EVC-traject.

De initiatieven die zich vooral richten op het herkennen van skills dragen vooral bij aan loopbaanonderzoek of kunnen een indicatie geven van de inzetbaarheid van een werknemer. Door het vaak ontbreken van eenduidige classificaties hebben ze een legitimatieprobleem, en zijn ze minder betrouwbaar en uitwisselbaar.

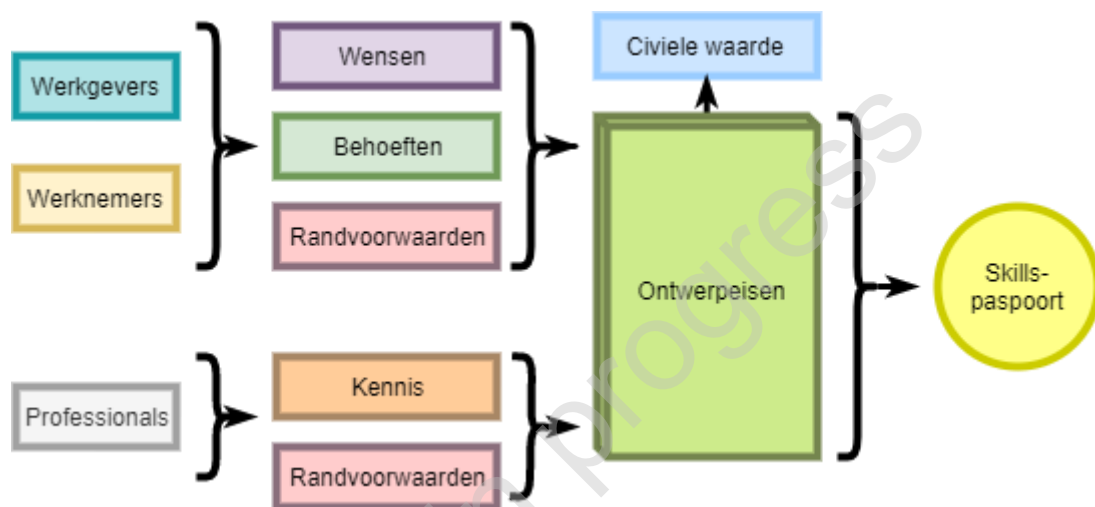
Een volledig skills-paspoort zou zich moeten richten op verworven en te ontwikkelen soft en hard skills, om matching op de verschillende niveaus mogelijk te maken. Een belangrijk uitgangspunt voor gebruik is de uitwisselbaarheid en het spreken van een taal. Dit lijkt mogelijk nog belangrijker dan het certificeren. Een niet gecertificeerde beoordeling van duidelijke en te begrijpen competenties is meer waard dan een certificaat voor competenties waarvan niet direct duidelijk is wat ze inhouden.

De 'hard'-skills zijn vaak meer eenduidig dan 'soft' skills en zouden daarom een eerste stap kunnen zijn in de ontwikkelen van het skills-paspoort. Dit zou dan op basis van herkennen kunnen door de paspoort-houder of iemand die zijn of haar werk kan inschatten.

De meer softe skills of persoonlijke eigenschappen zijn ook relevant in matching. Omdat er hier minder eenduidig is wat deze inhouden, zou hier voor een meer erkende variant gekozen kunnen worden, bijv. een gewaardeerd assessment (vergelijk Engeland skills health check).

We zien bij de ontwikkelde initiatieven dat zij gebruik maken van verschillende classificaties. In het volgende hoofdstuk bespreken we de mogelijke keuze voor een classificatie. Afhankelijk daarvan zien we verschillende ontwikkelroutes om tot een skills-paspoort te komen

Om te komen tot ontwerpeisen voor het skills-paspoort dat een civiele waarde heeft is het noodzakelijk dat de wensen, behoeften en randvoorwaarden van werknemers en werkgevers over het skills-paspoort inzichtelijk maken. Bij het komt tot ontwerpeisen is ook inzicht nodig van professionals zoals onderzoekers en HR-professionals (selecteurs, assessoren, etc.), zie figuur 4.7. De combinatie van werkgevers, werknemers en professionals kan zorgen dat het skills-paspoort een hogere civiele waarde krijgen.



Figuur 4.7 Van wensen, behoeften en randvoorwaarden tot civiele waarde

5. Inventariseren bruikbaarheid bestaande classificaties (TAXONOMIE)

Een van de onderzoeksvragen in deze verkenning naar de mogelijkheden voor een skills-paspoort is het zoeken naar een taxonomie die een proces van skills-matching een robuust fundament geeft en mogelijk maakt. Kort gezegd is een (beroepkundige) taxonomie o.a. nodig om überhaupt systematisch en methodisch mens en werk te kunnen matchen. Van origine zijn dit soort taxonomieën gebaseerd op functieanalyses van beroepen door experts, met in Amerika bijv. De Dictionary of Occupational Titles (DOT). Ook in Nederland zijn varianten daarvan ontwikkeld, in het verleden o.a. door het LDC in Leeuwarden. De meeste bestaande (beroepkundige) taxonomieën zijn op beroepen en functies gericht en daardoor minder geschikt voor skills-assessments. Daarnaast vraagt een (beroepkundige) taxonomie een behoorlijke onderhoudsinvestering; dat is de reden waarom dit in Nederland naar de

achtergrond is geraakt en o.a. het UWV hier inmiddels niet meer systematisch in investeert.

5.1. Aanpak

Het onderzoek naar taxonomieën voor dit werkpakket heeft bestaan uit twee componenten: gesprekken met diverse partijen en personen, documentanalyse en screenen van zowel nationaal als internationaal 'best practices'.

5.2. Bevindingen: de context van skills-based matching

Er lijken grofweg twee soorten systemen. Er zijn systemen die gericht zijn op specifieke skills voor een doelgroep (bijvoorbeeld statushouders of jongeren uit het Praktijkonderwijs, het zgn. [Boris Praktijkloket](#)), een sector of branche (bijv. de Otib skillsmanager voor de installatietechniek) en een specifieke toepassing (bijv. 'open badges');

Andere systemen zijn meer te classificeren als integrale systemen. In deze systemen staat skills-matching voor de volle breedte van de arbeidsmarkt, vaak geïnitieerd en gedragen door een Public Employment Service (die in landen verschillende vormen aan kan nemen). Voorbeelden van landen met een dergelijk integraalsysteem zijn o.a. België, Frankrijk, Zweden en Singapore.

De integrale classificatie lijkt het best te passen bij de doelstelling van House of Skills. In Nederland bestaat een dergelijk systeem (nog) niet op landelijk niveau. Het UWV geeft er vooralsnog geen beleidsmatige prioriteit aan, maar is wel aan het experimenteren met het systeem.

Een skills-taxonomie is noodzakelijk om beide zijden van het matchingsproces op eenzelfde manier in kaart te brengen, waardoor deelsystemen elkaar verstaan ('commensurability').

Er bestaan routes om tot een taxonomie te komen door te kiezen voor een bestaande set van specifieke skills, dus O'Net, ESCO of Rom 3/Competent (deze indeling geldt in

Frankrijk (Rome 3) en België (Competent); dit zijn zgn. expertsystemen, die worden onderhouden door inhoudelijke experts en vaak gevalideerd door praktijkonderzoek en consultatie in de sectoren.

5.3. Conclusies

Hoewel uitgebreider onderzoek nodig is om de bestaande initiatieven te begrijpen, kunnen we op basis van deze voorlopige verkenning komen tot enkele globale conclusies.

Bestaande skills-applicaties verschillen sterk in doelen, doelgroepen en daarmee reikwijdte. Dit maakt vergelijking niet eenvoudig. Vaak zijn het deelttoepassingen (bijv. paspoorten) voor specifieke doelen of doelgroepen. Het gaat in dergelijke gevallen vaak om validatie van verworven skills ter bevordering van sectorale mobiliteit. Deze vormen hebben een beperkte reikwijdte.

In andere landen spelen Public Employment Services een prominente rol bij het realiseren van een overkoepelend systeem. Nationale en overkoepelende skills-applicaties voor skills-matching zijn doorgaans gericht op werkzoekenden of overheid (zoals in Singapore) en hebben daarmee een landelijk bereik. Dit heeft wel als nadeel dat veel bedacht wordt vanuit het perspectief van de werknemer. Werkgevers staan meer op de achtergrond.

In Nederland zijn er enkele partijen bezig (UWV en WCC) met een taxonomie. Het zijn belangrijke spelers wat betreft het realiseren van een landelijke systematiek. Helaas merken we dat enkele spelers meer volgend dan leidend zijn. In het creëren van een landelijk systeem is transversaliteit over alle sectoren en beroepen (mate waarin het systeem verwantschap tussen beroepen kan detecteren op basis van skills) de belangrijkste toetssteen. Het is een noodzaak voor het ontstaan van een nationaal 'ecosysteem' op de arbeidsmarkt.

Van de bestaande initiatieven leren we ook dat hard skills een betere basis zijn voor matching dan soft-skills (meer aanvullend), maar dat soft-skills in een integrale benadering noodzakelijk zijn. Adaptatie van de taxonomie en het skills-paspoort door

werkgevers is noodzakelijke voorwaarde voor het succes van zowel een gedeelde taxonomie en als een skills-paspoort.

ESCO als taxonomie blijkt minder robuust en stabiel dan gedacht/gehoopt ('kathedraal'), ondanks dat er wel concrete toepassingen zijn (o.a. DitWerkt en Job Port). ESCO is een Europees initiatief. Aansluiten bij deze taxonomie geeft mogelijkheden bij het ontwikkelen van een mogelijk Europees skills-paspoort. O'net is degelijk en meer beproefd, maar vraagt letterlijk en figuurlijk om vertaling. Naast deze twee taxonomieën zijn er ook andere, meer nationale initiatieven (ROM 3 van het Vlaamse VDAB) die kansrijk en uitvoerbaar zijn vanwege opgebouwde expertise en open source-karakter. Bovendien maakt dit initiatief keuze voor een specifieke taxonomie. Het is gericht op flexibiliteit en interoperabiliteit. Dit heeft als nadeel dat het een grote inspanning vraagt qua onderzoek, administratie en documentatie.

Deze verkenning laat zien dat innovatie ten aanzien van flexibilisering van onderwijs bestaat uit het 'verkleinen' en anders valideren van onderwijseenheden ('micro-credentialing'), o.a. tot uiting komend in het systeem van badges.

6. Aanbevelingen voor HoS

In dit hoofdstuk volgen enkele aanbeveling die betrekking hebben op de verschillende deelwerkpakketen van HoS. De aanbeveling zijn gericht op het tot stand brengen van het skills-paspoort.

1. Komen tot een overkoepelende definitie is van belang om een paspoort te ontwikkelen dat geschikt is voor verschillende doeleinden. Nastreven van zoveel mogelijk eenduidige en uniforme begrippen, concepten, instrumenten en 'tooling', de zgn. 'gouden standaard', is noodzakelijk. Voor deze standaard is het nodig om helder te hebben wat HoS wil met het skills-paspoort en wat nieuwe initiatieven willen met de standaard.
2. Inzicht in de wensen, behoeften en randvoorwaarden van werknemers en werkgevers is van belang om te komen tot ontwerpeisen. Zonder dit inzicht neemt de kans op onbruikbaarheid toe en de kans op arbeidsmarktbrede (gebruiks)waarde af. De input van werknemers en werkgevers zijn de minimale randvoorwaarden waaraan het paspoort moet voldoen. Deze voorwaarden kunnen worden gezien als de noodzakelijke voorwaarden voor succes. Een deel van het inzicht kan uitsluitel geven over de mate van acceptatie en bereidwilligheid. Een grondig onderzoek is noodzakelijk.

Ook inzicht in loopbanen, selectie, matching en werkwaarden voor verschillende functies en beroepen in het kader van het skills-paspoort zijn nodig om te komen tot innovaties.

3. Het skills-paspoort is een complexe ontwikkelopgave die het regionale karakter van de metropoolregio Amsterdam ontstijgt vanwege de civiele waarde en de wens om een arbeidsmarktbrede gebruikswaarde te creëren, zodat het de matching bevordert in en buiten de metropoolregio Amsterdam. Het ontwikkelen van een skills-paspoort dient aan te sluiten op de landelijke taxonomie-ontwikkeling van het UWV (Competent/ESCO), zoals daarmee wordt geëxperimenteerd in de grensregio Vlaanderen/Nederland. Daarnaast is de aansluiting bij de gemeente Eindhoven van belang, om inhoudelijke

expertise te benutten en de innovatieve krachten te bundelen. Een landelijke samenwerking is daarom zeer belangrijk.

4. Na de ontwikkelfase kunnen onderdelen van het skills-paspoort gefaseerd ingevoerd worden. Een eerste fase gericht op hard skills d.w.z. de vakmatige en beroepsspecifieke competenties die uniek en onderscheidend zijn voor de het beroep/functie/takenset zou een goede eerste start zijn. Deze fase kan gevolgd worden door de invoering van soft skills d.w.z. meer generieke en vakoverstijgende vaardigheden, zoals samenwerken, aanpassingsvermogen en creativiteit. Een gefaseerde invoering geeft de mogelijkheid om het ontwikkelproces tijdig bij te sturen en geeft de mogelijkheid om ontwikkelde eenheden op basis van onderzoek, experimenten en pilots te testen. Met de gefaseerde invoering kan ook de kans op succes ingeschat worden.

Om de ontwikkelfase te versnellen is een minimaal werkend concept (concrete pilot) waarin geëxperimenteerd kan worden met o.a. taxonomieën, skills sets en badges etc. nodig. Het is belangrijk deze pilots binnen House of Skills zorgvuldig te monitoren en de resultaten aan te wenden voor verbetering. Hiervoor kan bijvoorbeeld de skills-paspoort pilot van AWWN op Schiphol, gebruikt worden om te experimenteren.

5. Kiezen voor een pad dat leidt tot objectieve elementen in het skills-paspoort verhoogt de waarde van het skills-paspoort. In assessments zijn zowel objectieve als subjectieve varianten. De mate van objectiviteit is o.a. afhankelijk van kosten en toegankelijkheid. Objectieve assessments zijn duurder en minder toegankelijk, omdat professionals daar als poortwachters fungeren. Het is raadzaam om het skills-paspoort een zo objectief mogelijk karakter te geven.
6. Belangrijke schakel in de ontwikkeling van een skills-paspoort is de verbinding met het (beroeps)onderwijs. Van het aantal transities op de arbeidsmarkt is een groot deel afkomstig uit het onderwijs. Daarom is een innovatieslag in het (beroeps)onderwijs nodig. Het betreft o.a. het vertalen van de kwalificatiestructuur van diploma's en certificaten naar skills met een

arbeidsmarktbrede toepassing. De kwalificatiestructuren van het MBO zijn vastgelegd in zgn. kwalificatiedossiers (SBB), die een landelijk referentiekader bieden. Dit zou een eerste stap zijn in het experimenteren met (open) badges in het kader van het skills-paspoort.

Work in progress