



## Criteria

### Sector

- vmbo
- havo / vwo
- mbo
- ho

### Thema

- Visie, beleid en kwaliteit
- LOB-leeromgeving
- LOB-programma
- Studiekeuze/ studiesucces
- Loopbaangesprek
- Doorstromen
- Arbeidsmarktinformatie
- LOB-documenten
- Ouderbetrokkenheid
- Professionalisering
- Samenwerking
- Kansengelijkheid

### Jaartal

- > 2020
- 2015 - 2020
- < 2015

### Soort publicatie

- Proefschrift
- Inaugurale rede/ lectorale rede
- Onderzoeksrapport
- Samenvatting onderzoeksrapport
- Artikel

## ALGEMENE GEGEVENS

<b>Titel</b>	Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt: randvoorwaarden voor een succesvol skills-paspoort
<b>Auteurs</b>	Hafid Ballafkih, Jouke Post, Joost van Genabeek, Jos Sanders (2022)
<b>Hyperlink volledig onderzoek</b>	<a href="#">vrij-reizen-over-de-arbeidsmarkt-2.0-light.pdf (hva.nl)</a>

## SAMENVATTING

### Samenvatting van het onderzoek

Het ontwikkelen en implementeren van skillspaspoorten vormt een complexe opgave, die alleen kans van slagen heeft als het paspoort ook herkend en erkend wordt door de beroepsbevolking, werkgevers en onderwijs: de civiele waarde. Daarom heeft Instituut Gak een onderzoek gestart over de (rand)voorwaarden waaraan een skillspaspoort zou moeten voldoen volgens werkgevers, werknemers en het onderwijs. Het in dit rapport uitgewerkte vooronderzoek is het eerste in een reeks van deelonderzoeken naar het skillspaspoort. De centrale vraag van het project is: 'Aan welke randvoorwaarden moet volgens actoren (werkgevers, werknemers en onderwijs) worden voldaan zodat zij het skillspaspoort gaan hanteren?'

Op basis van literatuur, praktijkvoorbeelden en onderzoek onder werkgevers, werknemers en onderwijsexperts, komen de onderzoekers tot de volgende ideaaltypische definitie van een skillspaspoort: Een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaanperceptie). Waarin zowel opleiding (diploma's, certificaten en andere vormen van formeel leren) als levens- en werkervaring (informeel en non-formeel leren) is weergegeven en vertaald in skills, en een actueel en volledig inzicht wordt gegeven in het huidige potentieel dat werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen kunnen gebruiken voor in- (werving en selectie), door- (ontwikkeling) en uitstroomprocessen (arbeidsmarkt oriëntatie) in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Grootschalig gebruik van zo'n ideaaltypisch skillspaspoort in het onderwijs- en arbeidsmarktverkeer is volgens de meerderheid van zowel de onderwijsexperts als de werkgevers en werknemers weliswaar wenselijk en ook kansrijk, maar ook een nog wat vage stip op de verre horizon. Voor succesvolle en duurzame implementatie van een skillspaspoort zoals hier gedefinieerd,

# LOB ONDERZOEK



zijn nog veel antwoorden nodig op evenzoveel vragen. Om op de korte termijn een skillspaspoort te realiseren, volstaat een meer praktische definitie: een uniform overzicht van iemands kennis en vaardigheden. Het nastreven van een paspoort dat voldoet aan deze praktische definitie is een van de eerste stappen richting een uitgerijpt skillspaspoort. Werkgevers, werknemers en onderwijsexperts zijn enthousiast over de mogelijkheden die een skillspaspoort uiteindelijk kan bieden. Ze verwachten dat het een significante bijdrage zou kunnen leveren aan de verbetering van onderwijs- en arbeidsmarkttransities. De wensbeelden bij een skillspaspoort en de voorwaarden waaraan het zou moeten voldoen, verschillen onder de stakeholders. Zo kennen zij aan het skillspaspoort bijvoorbeeld verschillende doelstellingen toe, gericht op de in-, door- en uitstroom. Die doelstellingen zijn niet altijd tegenstrijdig maar laten wel verschillende belangen zien. Werkgevers zien vooral een toepassing van het skillspaspoort in het werven van nieuw personeel, werknemers zien meerwaarde in het inzichtelijk hebben en kunnen maken van hun skills, en onderwijsexperts zien vooral meerwaarde in het bijhouden van ontwikkeling tijdens de school- en beroepsloopbaan. Waar alle betrokkenen het ook over eens zijn, is de behoefte aan een zo objectief mogelijke vaststelling en validering van skills. De actoren doen daar dan wel verschillende suggesties voor, die mede zijn ingegeven door onderling vertrouwen, of het gebrek daaraan. Een deel van de suggesties voor succesvolle implementatie van skillspaspoorten in onderwijs- en arbeidsmarktregimes is daarbij gericht op het skillspaspoort zelf, een ander deel betreft de institutionele randvoorwaarden. Zo zijn voor alle respondenten uit het onderzoek technische en sociale veiligheid, eigendom, en borging van de privacy belangrijke randvoorwaarden. Onduidelijkheid over dat eigenaarschap, het beheer en de financiering van het skillspaspoort zorgt bij vrijwel alle betrokkenen voor twijfel over de ontwikkeling en realiseerbaarheid. In dat bijhouden, beheren en financieren van skillspaspoorten zien zowel de vertegenwoordigers van het onderwijs, als werkgevers en werknemers een rol voor zichzelf én een rol voor de overheid. Een gedeeld eigenaarschap is daarom het meest voor de hand liggend, maar een dergelijke constructie roept wel de vraag op hoe haalbaar dat in de praktijk is.

Werknemers, werkgevers en onderwijsexperts die ervaring hebben met het skillspaspoort vinden het doorgaans een goed idee. Temeer daar het skillspaspoort aansluit bij nationale en Europese skillsagenda's en past bij de sterke behoefte aan instrumenten voor een Leven Lang Ontwikkelen. Actoren die het skillspaspoort een goed concept vinden of belang hebben bij het skillspaspoort zorgen op dit moment voor een snelle ontwikkeling ervan. Dit is enerzijds positief voor de doorontwikkeling en acceptatie van het skillspaspoort als instrument, maar het kan ook zorgelijk zijn, omdat door de snelle ontwikkeling bij belanghebbenden in de markt sterke verkokering op de loer ligt. Een ontwikkeling in een brede context met ruimte voor kritische geluiden is belangrijk. Het te snel ontwikkelen en implementeren kan zorgen voor misstappen die uiteindelijk het vertrouwen in het skillspaspoort schaden. Aandacht voor de geschetste randvoorwaarden en de positieve en

# LOB ONDERZOEK



kritische kanttekeningen van werkgevers, werknemers en de onderwijsexperts in dit rapport is nodig. De soms wat paradoxale wensen, verwachtingen en randvoorwaarden van de diverse partijen impliceren dat het skillspaspoort niet alleen meer bekendheid, maar vooral ook meer rijpingstijd nodig heeft. Gecontroleerde experimenten bij diverse doelgroepen zijn nodig voor een zinvolle doorontwikkeling. Ook de meer fundamentele vragen zoals hoe een skillspaspoort zich verhoudt tot de variatie en dynamiek in het onderwijs en de arbeidsmarkt, en of een uniforme gemeenschappelijke skillstaal een adequate oplossing is voor maatwerk in het onderwijs en de arbeidsmarkt verdienen aandacht. Het zijn interessante vragen waar we helaas nu nog geen antwoorden op hebben. Omdat een integrale visie op de arbeidsmarkt en het onderwijs van de toekomst ontbreekt, zijn sommige vragen ook niet goed te beantwoorden. Een visie op het skillspaspoort die past binnen zo'n integrale visie kan zorgen voor een duidelijk doel en een ontwikkelroute daarheen. In het polderlandschap vraagt dit om een collectief ontwikkelproces met volledige betrokkenheid en verantwoordelijkheid van alle actoren. Ruimte voor leren van onjuiste beslissingen en het plaatsen van of reflecteren op kritische kanttekeningen zijn belangrijke elementen in het ontwikkelproces. Op basis van een collectieve visie komen tot een ontwikkelroute, met daarin experimenten die nationaal gecoördineerd worden, is de eerste stap om te komen tot een skillspaspoort dat als onderwijs- en arbeidsmarktinstrument kan dienen dat vrij(er) reizen over de arbeidsmarkt faciliteert

## TRANSFER

**Wat kun je uit het onderzoek meenemen naar de LOB-praktijk?**

Het skillspaspoort is een innovatief idee dat nog volop in ontwikkeling is. Het skillspaspoort kan helpen bij de begeleiding van leerlingen om keuzes te maken in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Het skillspaspoort kan inzicht geven in kwaliteiten en interesses van leerlingen. Het geeft inzicht in hun kennen, kunnen en het willen. Dit helpt de LOB-praktijk. Het paspoort helpt leerlingen in de transitie tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Leerlingen kunnen met het paspoort aan werkgevers laten welke competenties ze bezitten.