

FOCUS OP SKILLS

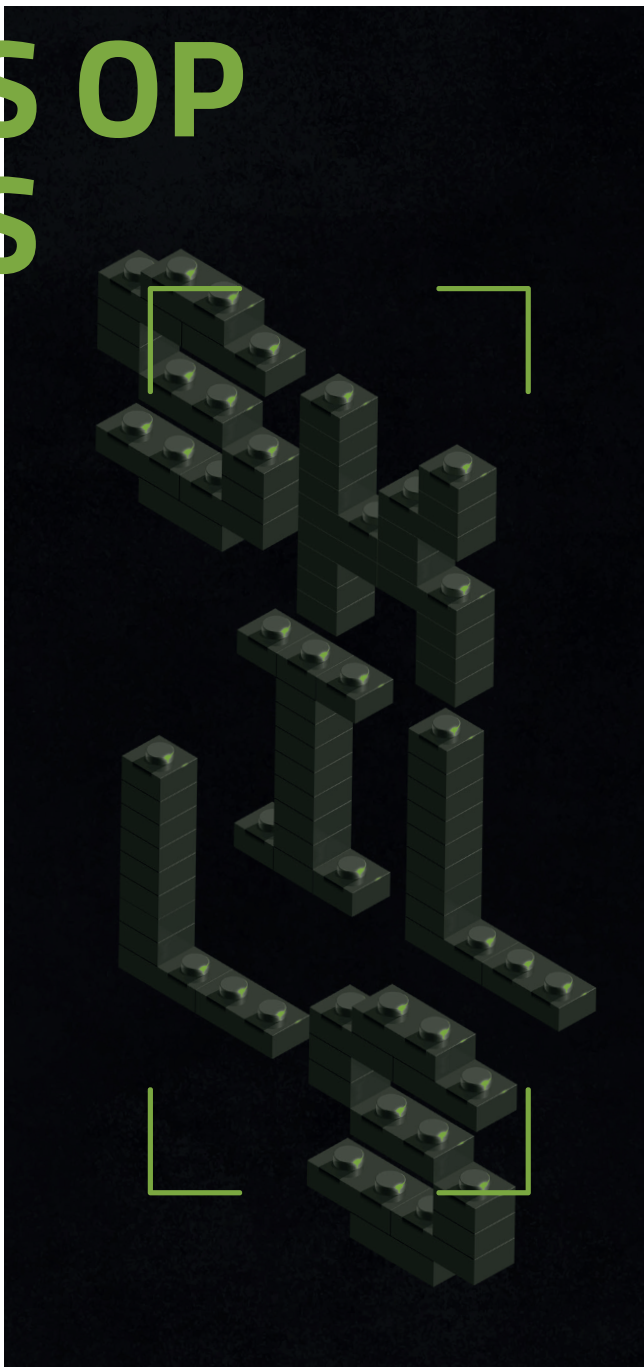
Een verkenning
vanuit Euroguidance

Jos van Zwieten, November 2022.



euro | guidance
Nederlands Loopbaankennispunt EU

www.euroguidance.nl



COLOFON

TITEL

Hoe bereiken we kwetsbare doelgroepen voor loopbaanbegeleiding?

AUTEUR

Jos van Zwieten

VORMGEVING

Design Crew

VERSIE

5

DATUM

November 2022



© Euroguidance, Nederland

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.



Europese
Commissie



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Deze uitgave is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	5
1.1	Waarom deze verkenning?.....	6
1.2	Wat bedoelen we met skills?.....	8
2	SKILLS EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN.....	11
2.1	Leven Lang Ontwikkelen.....	12
2.2	Hoge verwachtingen op 'eigen regie' en 'leercultuur'.....	13
2.3	Onderwijs is in principe volgend.....	14
2.4	Diploma's zijn nog steeds leidend.....	15
2.5	Focus verschuift van 'toegangsbewijs' naar 'verblijfsvergunning'.....	17
2.6	Eén skillstaal is nodig maar heeft beperkingen.....	18
2.7	Er is meer leercultuur dan we denken.....	20
3	SKILLS EN MOBILITEIT.....	23
3.1	Mobiliteit op de arbeidsmarkt.....	24
3.2	Een skills based arbeidsmarkt.....	26
3.3	Skills-paspoorten.....	28
3.4	Basic en digital skills.....	33
4	PERSPECTIEVEN EUROPASS.....	37
4.1	Aanloop en stand van zaken Europass.....	38
4.2	Europass als skills-paspoort.....	40
4.3	Aanbevelingen voor een skills-based loopbaanondersteuning....	42

INLEIDING



1

1. INLEIDING

1.1 Waarom deze verkenning?

Euroguidance Nederland is het nationaal kennispunt voor loopbaanondersteuning vanuit de EU. Het kennispunt draagt bij aan een leven lang ontwikkelen voor alle burgers en bevordert mobiliteit rondom werk en studie. Euroguidance stimuleert, versterkt en verdiept de professionalisering en de (internationale) samenwerking en uitwisseling op het gebied van loopbaanondersteuning tussen belanghebbenden. Daartoe worden handreikingen, instrumenten en publicaties ontwikkeld en worden bijdragen geleverd aan initiatieven en bijeenkomsten op relevante thema's.

Een van die relevante thema's is 'skills'. Er wordt veel en vanuit verschillende perspectieven over skills gepubliceerd en er worden praktische initiatieven ontplooid. Dit jaar is in opdracht van de ministeries OCW, SZW en EZK een nadere verkenning afgerond, om dit goed in kaart te brengen¹. Om drie redenen willen we ook zelf in kaart brengen hoe het er met 'skills' voorstaat.

Allereerst is de professionalisering van 'competence development' een belangrijk aandachtspunt in het werk van Euroguidance, dat als taak heeft om bij te dragen aan de beleidsdoelstellingen van de Europese Skills Agenda². Dat gebeurt onder andere door het versterken en verbreden van de competenties van loopbaanprofessionals zodat zij hun cliënten in hun loopbaanontwikkeling beter kunnen begeleiden. Een betere toegang tot arbeidsmarktinformatie, benutting van e-guidance en de validatie van eerdere leerervaringen zijn daarin belangrijke elementen. Recente aanzetten om te komen tot een skills-based arbeidsmarktbeleid en skills-based opleiden kunnen daar mogelijk aan toegevoegd worden. We zijn dus benieuwd naar de relevantie en waarde van het skills-narratief voor deze loopbaanprofessionals. In het bijzonder door diensten en instrumenten die met behulp van de skills-benadering ontwikkeld en ingezet kunnen worden voor mobiliteit en Leven Lang Leren.

Ten tweede is in Europees verband de ontwikkeling en verspreiding ingezet van Europass³. Europass is ontwikkeld om laagdrempelig een uniform en herkenbaar CV op te bouwen waarin ook vaardigheden, skills dus, makkelijk zichtbaar kunnen worden gemaakt. Dat maakt ons nieuwsgierig naar of en hoe recente ontwikkelingen als een uniforme skills-taal en skills-paspoorten verband (kunnen) houden met Europass, en of en hoe Europass in de context van de focus op skills in Nederland optimaal ingezet kan worden. Opbrengsten van eerdere beleids- en werksessies van Euroguidance bieden aanknopingspunten om onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties en vakbonden en intermediairs, zoals bibliotheken en vrijwilligersorganisaties, daarbij te betrekken. Met het oog daarop is het zinvol om na te gaan of de gedachtenvorming en activiteiten rond skills nieuwe inzichten bieden met betrekking tot de verdere ontwikkeling van Europass. Dat geldt uiteraard ook andersom: of en hoe de verdere stimulering van Europass kan bijdragen aan de ontwikkeling van een skills-based arbeidsmarktbeleid en skills-based opleiden. Bijvoorbeeld door een pilot op te zetten samen met werkgeversorganisaties en vakbonden en intermediairs zoals bibliotheken en vrijwilligersorganisaties.

Als derde punt: er wordt, in opdracht van DUO/Europass, momenteel gewerkt aan een module voor scholen rondom het maken van een CV met Europass, die bijvoorbeeld in LOB- of mentorlessen kan worden opgenomen. Ten behoeve van die werkzaamheden is het zinvol om de meest actuele informatie over de werking van skills en skills-paspoorten te verwerken.

Daarmee dient deze Euroguidance-verkenning van skills drie doelen:

- Informeren van onze stakeholders over de ontwikkelingen m.b.t. skills;
- Inventariseren van aangrijpingspunten voor doorontwikkeling van Europass;
- Verwerken actuele ontwikkelingen in lopende activiteiten.

¹ De verkenning wordt uitgevoerd door SEO. De resultaten hiervan worden naar verwachting begin 2022 gedeeld. Onbekend is de scope van de verkenning, die echter naar alle waarschijnlijkheid breed zal zijn.

² In het kader van de agenda streeft de Europese Commissie naar "coordinated efforts by the Euroguidance, Europass and EQF networks (that) will contribute to achieve the policy objectives of the European Skills Agenda and the European Pillar of Social Rights Action Plan".

³ In Nederland bestaat een Europass Platform dat gedragen wordt door een consortium van acht organisaties gevormd uit het onderwijs- en arbeidsbemiddelingsveld. Het consortium bestaat uit: CINOP/Euroguidance, DUO, Nuffic, MBO Raad, SBB, UWV/WERKbedrijf, Vereniging Hogescholen en VSNU.

In deze publicatie gaan we, informerend en meningsvormend, in op achtergronden, voorbeelden en relevante vraagstukken en verwijzen met diverse links naar waar meer informatie te vinden is.

1.2 Wat bedoelen we met skills?

Onder skills begrijpen we de kennis, vaardigheden en competenties die relevant zijn voor de uitoefening van een beroep. Er zijn in de afgelopen jaren veel nieuwe initiatieven ingezet om tot een betere matching te komen op de arbeidsmarkt, jongeren optimaal voor te bereiden op hun toekomst en oudere werkenden en werkzoekenden te helpen in hun professionele ontwikkeling.

'Skills' legt de focus op wat mensen kennen en kunnen en hoe ze zich daarin verder ontwikkelen. De arbeidsmarkt kan beter skills-based zijn, zo menen veel deskundigen, om mensen meer kansen te bieden om aan het werk te gaan en werk te behouden⁴. De focus op skills ligt in het verlengde van de doorbraak op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) die de overheid, sociale partners en onderwijs proberen te realiseren. De SER werkt hierin als aanjager en heeft een Actieagenda voor LLO opgesteld⁵. Sinds 2018 worden veel mensen, organisaties en initiatieven bijeen gebracht. Naast de aandacht voor een skills-based arbeidsmarkt groeit de belangstelling voor skills-based opleiden en de verwerving van passende skills-sets als een mogelijk alternatief in de diploma-structuur⁶.

De zoektocht is in volle gang en de verzameling goede praktijken neemt met de dag toe. Belangrijke motieven in die zoektocht zijn:

- een betere matching in vraag en aanbod van skills;
- ruimte voor een sterke en positieve leercultuur om skills (door) te ontwikkelen;
- stimulering van de eigen regie van mensen op hun ontwikkeling;
- tijdig inspelen op ontwikkelingen die op ons afkomen.

In de corona pandemie kwam daar nog een urgente vraag bij: hoe kunnen we er voor zorgen dat mensen, die in tijden van crisis (misschien definitief) hun werk verliezen, goed en snel kunnen overstappen naar nieuw of ander werk, terwijl ze daarvoor misschien niet de juiste vooropleiding of diploma's hebben.

Inmiddels laten zich de gevolgen van structurele tekorten op de arbeidsmarkt steeds meer gelden. In de techniek, de zorg, horeca, het OV.... in veel sectoren is er behoefte aan voldoende en voldoende vakbekwaam personeel, niet alleen vanuit een vervangingsvraag, maar ook vanuit economische groei.

In deze context wordt er veel verwacht van de focus op skills. De gedachte is dat we op de huidige arbeidsmarkt mismatches beter en sneller moeten kunnen oplossen en dat we instromers sneller en gericht moeten opleiden. De arbeidsmarkt heeft een andere dynamiek nodig, en de stelsels van (beroeps)onderwijs en scholing andere vormen, inhouden en snelheden. Werk- en loopbaantransities zullen zich meer voordoen. Daarbij past dat mensen beoordeeld worden op hun skills en niet alleen op hun diploma's of opleiding. Dat biedt ondernemingen en mensen een beter perspectief.

⁴ Zie onder meer: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/podcasts/>, Podcasts van TNO insights; <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/Brochure-Skillsgerichte-arbeidsmarkt.pdf>, inspiratiedocument SER.

⁵ Zie: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/actie-agenda>

⁶ Het World Economic Forum (WEF) stelt dat we onvoldoende in staat zijn om iemands daadwerkelijke, actuele, skills-set goed in beeld te brengen en te houden. Dat veroorzaakt een disfunctioneren van de huidige arbeidsmarkt. Om skills in beeld te brengen, gebruiken we volgens het WEF vrijwel uitsluitend een verouderde proxy; namelijk diploma's of certificaten (of 'PE-punten'). En dat doen we 'bij gebrek aan beter'. https://www3.weforum.org/docs/WEF_2019_Strategies_for_the_New_Economy_Skills.pdf

SKILLS EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN



2

2. SKILLS EN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Als begrip is 'skills' vooral opgedoken in discussies en initiatieven rond Leven Lang Ontwikkelen. In dat beleids- en handelingsdomein speurt iedereen naar de juiste aanpak. Het vraagstuk kent vele aspecten. In dit hoofdstuk gaan we in op een aantal van deze aspecten, ter nadere duiding van 'skills' en de context waarin het 'skills-narratief' zich ontwikkelt.

2.1 Leven Lang Ontwikkelen

De economie en arbeidsmarkt zijn dynamisch. De tijd dat je met een diploma een stabiele loopbaan tegemoet ging ligt ver achter ons. Toch blijft Nederland een 'diplomacratie', waarin veel waarde gehecht wordt aan officiële diploma's en formele kwalificaties. Die waarde vertaalt zich dan ook in een beloftevolle toekomst voor mensen, afhankelijk van het diploma dat men heeft behaald: ze komen inderdaad in beter betaalde functies en hebben meer kans goed door te groeien dan ongediplomeerden. Zonder startkwalificaties of diploma's vinden mensen minder vaak werk, en zijn de risico's groter dat men dat werk weer verliest⁷.

Technologische ontwikkelingen gaan snel, en vragen het juiste vakmanschap van mensen. De 'techno-economische snelheid' zorgt er voor dat banen verdwijnen, dat nieuwe banen ontstaan en dat er meer verschuivingen plaatsvinden in en tussen sectoren. Daarin krijgen mensen vaker te maken met veranderingen in het werk, wisselen ze sneller van baan en maken vaker complete carrière switches. Soms gedwongen, soms vrijwillig. Voor veel mensen zijn het gouden tijden voor persoonlijke en zakelijke ontwikkeling en succes in de loopbaan. Maar er zijn helaas ook genoeg mensen die tussen wal en schip terecht

(dreigen te) komen. Voor beide groepen zijn hun 'skills' bepalend voor verwerving, behoud en ontwikkeling van baan- en werkzekerheid.

Op zoek naar optimale matches speurt iedereen naar de juiste aanpak. Er spelen veel facetten, die van invloed zijn en waar rekening mee gehouden moet worden. We gaan nader in op een aantal van deze facetten.

2.2 Hoge verwachtingen op 'eigen regie' en 'leercultuur'

We verwachten veel van de eigen regie van mensen op hun (loopbaan)ontwikkeling en hun vermogen om daarin zelf de juiste keuzes te maken⁸. Het realiseren van voldoende ruimte en faciliteiten voor ontwikkeling en (loop)baantransities is daar sterk aan gekoppeld: een positieve leercultuur binnen organisaties en voldoende financiële en inhoudelijke support met leerrekeningen, scholingsvouchers en adequaat aanbod van opleidings- en scholingsaanbieders.

De aandacht voor eigen regie en leercultuur is ook terug te zien in het pakket aan maatregelen waarmee gepoogd werd de gevolgen van de coronacrisis zo goed mogelijk op te vangen en in de beleidsmaatregelen die in het kader LLO worden ingezet en aangepast⁹.

Eigen regie en leerculturen ontstaan echter niet vanzelf. Er is aandacht nodig voor de mensen die kampen met taalachterstanden en/of beperkte basis- en digitale vaardigheden. Mensen kunnen ook eenvoudig onvoldoende zicht hebben op wat er allemaal mogelijk is. Of ze ervaren keuzestress en hebben moeite om in het spoor van LLO de juiste weg te vinden. Hulp wordt onder meer geboden door vakbonden, overheid en branches: bijvoorbeeld via de Vakbondshuizen van FNV, James loopbaan van CNV, voorzieningen van UWV en werkbedrijven en regelingen en support vanuit O&O-fondsen.

⁷ Zie onder meer: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/41/jongere-zonder-startkwalificatie-vindt-minder-vaak-werk>. *Los van diploma-niveaus is ook de beroepsrichting bepalend, zoals blijkt uit publicaties van de Onderwijsinspectie.* <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/staat-van-het-onderwijs/trends-in-het-onderwijs/nederlands-onderwijs/goede-kans-op-baan-maar-niet-voor-alle-opleidingen-en-studenten>

⁸ Zie: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/eigen-regie>

⁹ Kamerbrief Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen, 23 september 2022 (2022-0000194169).

‘Leercultuur’ is belangrijk voor mensen om hun skills door her-, bij- of omscholing te blijven ontwikkelen. Uit onderzoek van de SER en TNO blijkt dat de leercultuur zich maar beperkt in de gewenste richting ontwikkelt en dat de gevoelde urgentie voor een leven lang ontwikkelen nog niet toeneemt. Kansen op het gebied van informeel leren, zoals variatie in het werk en autonomie, worden nog onvoldoende benut¹⁰. Daar staat tegenover dat, bijvoorbeeld door de inzet van de STAP-regeling, in algemene zin drempels verlaagd en mensen gestimuleerd worden om deel te nemen aan vormen van scholing, om daarmee hun skills te verbreden of te verdiepen¹¹.

Aangenomen wordt dat mensen in organisaties met een positieve leercultuur loyaler en meer tevreden zijn over hun werk en gemotiveerder zijn om zich te ontwikkelen, dat er een positieve samenhang is tussen leren en (organisatie)prestaties, zowel financieel als procesmatig. Het is een basis voor betere prestaties; een betere (economische) positie van bedrijven en een sterkere employability van medewerkers. Daarmee is het een belangrijke voorwaarde om in een Leven Lang Ontwikkelen te kunnen werken aan employability, en een belangrijke basisvoorwaarde voor organisaties om een lerende en innovatieve organisatie te kunnen zijn¹².

2.3 Onderwijs is in principe volgend

Ontwikkelingen in de praktijk werken door in het voorbereidende (beroeps)onderwijs. Dat is een volgend en vaak taai en langzaam proces. We beseffen dat flexibeler, gemoduleerd, en tijd- en plaats-onafhankelijk opleidingsaanbod nodig is, met ‘hybride’ opleidingsroutes, snellere aanpassingsmogelijkheden en extra mogelijkheden na de reguliere verblijfsduur in het onderwijs.

¹⁰ Zie: https://publicaties.sernl/monitor_leercultuur/cover

¹¹ Ondanks een zekere scepsis over het generieke effect van de STAP-regeling is de animo om 1000 euro subsidie te benutten voor scholing en opleiding bijzonder groot. De vier aanvraagmomenten in 2022 waren steeds sneller ‘leeg’.

¹² Lerende en innovatieve organisaties; een organisatie-model met praktijkvoorbeelden. Onderdeel van programma “Future of Work”, TNO, november 2019.

¹³ Er zijn inmiddels meer dan 300 mbo-certificaten, zie ook <https://www.s-bb.nl/intermediairs/diploma-certificaat-praktijkverklaring> en <https://www.s-bb.nl/nieuws/oproep-sbb-aan-scholen-vraag-mbo-certificaten-aan/>

In mbo en hbo wordt volop ingezet om aanbod te realiseren voor een Leven Lang Ontwikkelen en het overwinnen van ‘skills-gaps’, in en naast de ‘normale’ opleidingsactiviteiten.

Online leren heeft, versneld door de coronacrisis, een vaste plek gekregen in onderwijs en scholing. Blended learning, high impact learning, hybride leren, gepersonifieerd leren: nieuwe begrippen doen in snel tempo hun intrede en krijgen vaste grond onder de voeten in onderwijs en scholing. Ze hebben gemeen dat er meer dan voorheen gefocust wordt op ieders persoonlijke behoefte aan passende leerinhouden, en dat er een basis wordt gelegd om succesvol te kunnen zijn in beroepen die er nu nog niet zijn. Een sterkere focus op skills biedt daarbij de mogelijkheid om in het opleidings- en scholingsaanbod nauwkeuriger in te zoomen op welke skills waar en op welk moment gevraagd worden. Een mogelijkheid daartoe is de ontwikkeling van mbo-certificaten en praktijkverklaringen, die aan kunnen sluiten op specifieke scholingsvragen¹³.

Opleiden voor beroepen van de toekomst is makkelijker gezegd dan gedaan. Opname in de curricula van 21e-eeuwse vaardigheden, die meer generiek zijn, biedt mogelijk soelaas, maar kan ook ten koste gaan van vakspecifieke skills die op dit moment gevraagd worden. Het is een uitdaging voor opleiders: hoe krijgen we meer zicht op wat er aan skills gevraagd wordt en hoe spelen we er met ons aanbod het beste op in? Hoe zorgen we er zo voor dat onze studenten de beste voorbereiding krijgen op hun loopbaan? En, hoe kunnen we mensen die in of ten behoeve van hun loopbaan hun skills verder willen ontwikkelen, zo goed mogelijk helpen?

In het licht van die uitdaging wordt er hard gewerkt om het aanbod van scholing in het mbo en hoger onderwijs voor volwassenen beschikbaar te maken: een andere doelgroep, met andere vragen. Daarvoor is meer en beter zicht op skills nodig.

2.4 Diploma's zijn nog steeds leidend

Het bezit van de (juiste) diploma's bepaalt de toegang tot en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Een extra sleutel betreft de mate waarin mensen kunnen blijven investeren in hun ‘employability’. Diplomabezit en ontwikkelvermogen is niet iedereen gegeven. Veel mensen komen moeilijk mee omdat ze wel veel praktijkervaring maar geen, of verouderd,

diploma hebben, zich onvoldoende bij- of omscholen, negatieve ervaringen hebben met 'leren', of (in het geval van nieuwkomers) een diploma hebben dat hier niet erkend wordt.

"De oude onderwijs- en leersystemen (...) missen de functies om de schaal en snelheid te bereiken die nodig zijn in de nieuwe wereld van werk", constateert het World Economic Forum. Daarom pleit men er voor dat niet diploma's, maar de skills van mensen de kernvaluta worden op de arbeidsmarkt. Het gaat er om wat je in de praktijk kan laten zien. Meer aandacht en ruimte voor werkplekleren, waardering van praktische en theoretische werkervaring en versnelde en verkorte flexibele opleidings- en scholingstrajecten zijn ingrediënten om mensen in staat te stellen met hun verworven en te ontwikkelen skills weerbaarder en mobieler te zijn op de arbeidsmarkt. Er wordt in dat perspectief door verschillende partijen in Nederland gewerkt aan en geëxperimenteerd met (digitale) skills-paspoorten, waarmee mensen in staat worden gesteld hun skills aantoonbaar te maken, gerichtere keuzes kunnen maken voor hun ontwikkeling en de resultaten er van vast te leggen.

Ontwikkeling blijkt niet alleen uit diploma's. Ervaring, individuele, gepersonaliseerde en non-formele en informele ontwikkelingsprocessen spelen een minstens zo belangrijke rol. De (h)erkenning daarvan is zichtbaar in branches en beroepen met eisen aan de ontwikkeling van vakmanschap, via vormen van permanente (en verplichte) scholing: zoals bijvoorbeeld bij piloten, artsen, orthopedagogen, GZ-psychologen, actuarissen en adviseurs die werken onder de Wet Financieel Toezicht. In dergelijke beroepen met wettelijke of vrijwillige registratie is LLO eigenlijk al een feit, zij het sterk gericht op specifieke eisen aan het vakmanschap. Aandacht voor 'permanente educatie' of 'permanente ontwikkeling' groeit echter ook in niet-registreerde beroepen.

Erkenning van eerder en elders verworven en toekomstig te verwerven competenties (EVC en TtVC) is georganiseerd, maar levert niet altijd voldoende oplossingen. EVC is sterk gekoppeld aan bestaande opleidingssystemen en -inhouden, om daar met behulp van bewijslast in een portfolio vrijstellingen voor te kunnen krijgen. De wijze van de (h)erkenning van kwalificaties die mensen zich door ervaring hebben verworven is ingewikkeld. De genoemde skills-paspoorten bieden hier mogelijk nieuwe perspectieven. We komen verderop terug op de ervaringen die met skills-paspoorten zijn en worden opgedaan¹⁴.

2.5 Focus verschuift van 'toegangsbewijs' naar 'verblijfsvergunning'

Soms ligt het vakmanschap in de praktijk op een hoger niveau dan het voorbereidend onderwijs veronderstelt. Denk aan hoogwaardig en gespecialiseerd (soms ambachtelijk) werk, of sectoren waar nieuwe, specifieke vakvaardigheden gevraagd worden (energie-transitie en circulaire economie). Een bewijs van startbekwaamheid als toegangsbewijs tot een beroep is dan niet altijd toereikend. Er is als het ware een aanvullende verblijfsvergunning nodig: het recht om werk te kunnen doen onder extra voorwaarden die aan vakbekwaamheid worden gesteld. Dat vormt een extra uitdaging om startbewijzen in de vorm van diploma's, mbo-certificaten, vakbekwaamheidsbewijzen, mbo verklaringen, praktijkverklaringen of vakverklaringen aan te vullen met, wat aangeduid zou kunnen worden als, 'verblijfsbewijzen'.

In meerdere sectoren is het al gebruikelijk om met dergelijke verblijfsbewijzen te werken. Vakbekwaamheid en het onderhoud er van is dan gekoppeld aan een beroepsregister en vaak aan een vorm van permanente educatie of ontwikkeling. Deze registerberoepen kennen vaak een grote betrokkenheid van beroepsgroepen zelf, om zich kwalitatief te onderscheiden of onafhankelijkheid en deskundigheid te borgen of kennen een verankering in wet- en regelgeving, die voorschrijft dat professionals op een aantoonbaar niveau hun werk uitvoeren¹⁵. Vaak is dat meer een kwestie van 'moeten' dan mag 'mogen'.

¹⁴ Meer info: <https://www.tno.nl/nl/tno-insights/artikelen/waarom-een-skills-paspoort-nu-echt-hard-nodig-is/>

¹⁵ Voorbeelden zijn velerlei en uiteenlopend. Een hele kleine greep: registeraccountants, financieel planners, makelaars, hypotheekadviseurs, (para) medici en verpleegkundigen die onder de werking van BIG hun werk doen, CV-installatiemonteurs die vanaf volgend jaar een bewijs van CO-certificering dienen te kunnen overleggen, APK-keurmeesters. Borging van kwaliteit van organisatie en vakmanschap komt verder tot uiting in algemene en specifieke certificering op basis van erkenningsregelingen en keurmerken (denk aan Lloyds, ISO, Certiked, of –voor opleiders- NRTO-keurmerk, CEDEQ, CPION).

2.6 Eén skillstaal is nodig maar heeft beperkingen

Inzicht in iemands kennis, vaardigheden en competenties (skills) helpt iedereen om een passende baan te vinden of de juiste loopbaanstap te maken, onafhankelijk of de arbeidsmarkt ruim of krap is. Dus voor iedereen is inzicht in skills waardevol, in de matching op werk of bij de keuze voor gerichte om- en bijscholing ter ondersteuning van 'reskilling' of 'upskilling'. Maar hoe brengen we dat goed in kaart? Op basis van welke systemen? En in welke 'skillstaal'?

Er zijn internationale initiatieven, zoals ESCO, EQF, en O*NET, waarmee gepoogd wordt een gemeenschappelijke basis te leggen voor wat we onder 'skills' kunnen verstaan.

Er zijn landelijke initiatieven, zoals CompetentNL, EDUMIJ, NLQF en EVC om dat specifiek voor Nederland te kunnen doen.

Er zijn regionale initiatieven, zoals House of Skills in de Metropool Amsterdam, dat instrumenten biedt voor werkenden en werkzoekenden om te ontdekken welk werk (het beste) bij hun skills past, en organisaties helpt om werknemers te vinden met de juiste skills voor hun vacatures, en UWV dat in de regio vraag en aanbod bij elkaar brengt.

Tenslotte zijn er sectorale initiatieven, zoals het Digitale Skillspaspoort in de bouw en installatietechniek, die helpen om de generieke en specifieke skills in die sectoren te benoemen en te vergelijken met wat mensen daarvoor in huis hebben.

Al deze initiatieven komen voort uit een behoefte om meer en beter inzicht te hebben in hoe en welke skills nodig zijn voor (loop)banen en ontwikkeling.

Maar: specifieke vragen vanuit werkgevers en specifieke beschrijvingen van wat mensen te bieden hebben worden vaak niet systematisch, en op een vergelijkbare manier, in termen van skills beschreven. De gedachte is dat we daarom een gemeenschappelijke skillstaal nodig hebben, om skills in alle sectoren te kunnen vergelijken, en de intra- en intersectorale mobiliteit van mensen te bevorderen. Het project Competent NL, waarin onder andere UWV en SBB samenwerken, heeft dat als doel. De vraag is of dit alle branche- en beroeps specifieke skills in voldoende mate 'vangt'. Uiteindelijk gaat het om specifieke skills die in organisaties op diverse niveaus worden gevraagd.

De kwalificatiestructuur in het mbo kent al een eigen taal, op basis van het SHL-competentiekader. In de totstandkoming van 'competentiegericht onderwijs' was hier behoefte aan, om kwalificatiedossiers vergelijkbaar vorm en inhoud te geven, overlap te voorkomen en uitwisselbaarheid te bevorderen. In het mbo heeft het bedrijfsleven via de SBB direct invloed op de dossiers en het onderhoud er van. De kwalificatiestructuur biedt bovendien ruimte voor keuzedelen zodat scholen regionaal en/of vakspecifiek in kunnen spelen op wat er in de regio gevraagd wordt. Kortom: mogelijkheden te over om tot een fijnmazige afstemming van vraag en aanbod te kunnen komen. Er zijn, begrijpelijk vanuit dat perspectief, sceptische geluiden te horen over 'skills' en de meerwaarde van de discussie er over. Vervang het begrip 'competenties' door 'skills' en we spreken grosso modo over hetzelfde.

Los van deze sceptische geluiden: noch een generiek competentiekader, noch een gemeenschappelijk 'skillstaal' biedt een garantie dat het juiste gesprek met de juiste personen over de juiste 'skills-set' gevoerd wordt. Hebben we het juiste zicht op wat er nu in de toekomst gevraagd zal worden? Komen technologische ontwikkelingen, de organisatie van het arbeidsproces, de inrichting van arbeidsorganisaties en de specifieke identificatie van vereiste skills voldoende scherp in beeld? Of ontwikkelen we nieuw en flexibel aanbod als cross-overs, 3e leerwegen en keuzedelen, nog te veel vanuit generieke overwegingen en vanuit reeds bestaande aanbod?

In het bedrijfsleven is, los van de gevoerde taal, de vraag naar skills niet altijd even scherp. Periodiek en gedegen beroepsprofielonderzoek wordt incidenteel gedaan, maar dat is geen gemeengoed en juiste data zijn niet altijd beschikbaar.

In alle discussies over skills lijkt dit aspect niet de aandacht te krijgen die het verdient. Het zou goed zijn als bedrijven meer en beter informatie verzamelen over de skills die op diverse niveaus en functies nu en in de toekomst nodig zijn. Dat zou helpen om meer zicht te krijgen op de vraag naar skills, deze vraag te articuleren en bij te kunnen houden of en in welke mate deze vraag zich wijzigt. Dergelijke informatie helpt opleiders om als partner in human capital belangrijke vraagstukken beter te kunnen oplossen en tot (her)ontwerp van passend opleidings- en scholingsaanbod te komen. Het kan betere antwoorden opleveren op de vraag welke skills en vaardigheden aan studenten moeten worden bijgebracht.

Hoe mooi zou het niet zijn als we zoiets zouden hebben als een 'skillsmeter' waarmee we vanuit een bedrijfsperspectief vast kunnen stellen welke skills in de praktijk nodig zijn, en daadwerkelijk worden toegepast? Dan zouden er (branche- en beroeps)specifieke dashboards zijn die een actueel beeld geven van voorkomende skills-sets in het bedrijfsleven. Het zou ondernemers en, als ze die hebben, hun HR-functionarissen helpen in de beantwoording van de volgende vragen:

- Hoe kan ik de benodigde kennis en kunde van onze medewerkers in skills (het beste) verwoorden?
- Welke skills worden in onze voorkomende functies feitelijk ingezet (en dus gevraagd)?
- Zijn er in deze skillssets wijzigingen te verwachten, en welke dan?
- Welke aanpassingen zijn dan wanneer gewenst en nodig?
- Kan ik het werk ook anders organiseren?

2.7 Er is meer leercultuur dan we denken

Voor LLO wordt 'leercultuur' als een belangrijke voorwaarde gezien. Dat is een onderwerp waar in termen van beleid en ambities makkelijk over gesproken wordt, maar wat in de praktijk tot worstelingen leidt¹⁶.

De beleidsaandacht voor leercultuur doet vermoeden dat in bedrijven en organisaties een dergelijke cultuur afwezig of zwak is. De meeste bedrijven (en collectief de sectoren) investeren echter structureel en veel in hun menselijke kapitaal. Uit cijfers blijkt dat Nederland relatief hoog scoort in termen van deelname aan enige vorm van opleiding of scholing en dat ruim de helft van werkenden buiten de schoolbanken leert. Nader bekeken (op leeftijd, opleidingsniveau en sector) blijken vooral jongeren, hoogopgeleiden en werkenden in de financiële dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs grootaandeelhouder. 'Slechts' 29% van de laagopgeleiden volgt vormen van opleiding en scholing voor werk en vrije tijd (Bron: CBS, 2016)¹⁷. Die vormen zijn in de statistieken vooral trainingen, cursussen en opleidingen die kunnen worden afgesloten met een erkend certificaat of diploma. Dat dekt niet het hele palet.

In veel bedrijven wordt product- of diensten-gerelateerd getraind¹⁸. Ook is er de informele ontwikkeling en ontwikkeling van kennis en kunde in de dagelijkse praktijk van miljoenen werkenden. Al die mensen leren door te doen, bouwen ervaring op en groeien in hun vak door vlieguren te maken. Het lijkt een zeldzaamheid dat er mensen zijn die thuiskomen van hun werk en aangeven in een dag, een week of over een langere periode helemaal niets geleerd te hebben¹⁹. Concrete cijfers over dergelijke ontwikkeling zien we (nog) niet terug in de statistieken.

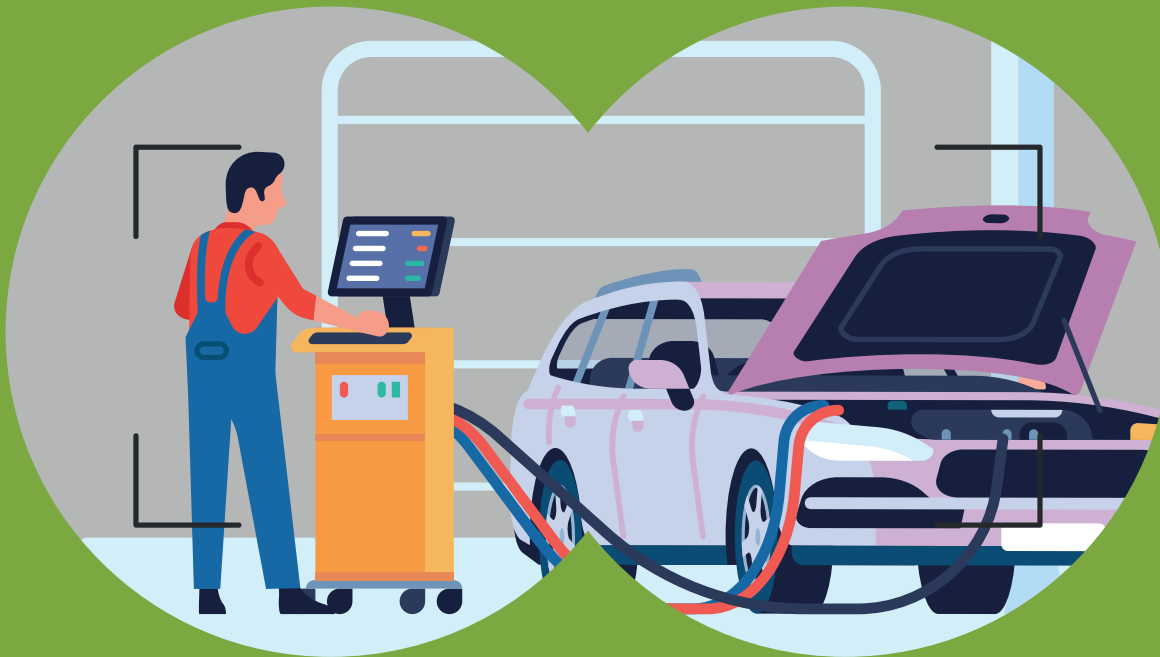
¹⁶ In gespreksrondes met 12 O&O-fondsen over LLO werd leercultuur het meest genoemd, en dat veel bedrijven geen visie op dit thema (willen) hebben en vrezen voor toename in (verlet)kosten (CINOP, 2018).

¹⁷ In regionale 'L3 labs' werd stilgestaan bij belemmeringen die mensen ervaren om te leren en te ontwikkelen. Dat blijken te zijn: geen of onvoldoende tijd en/of middelen om leven lang te leren; slechte onderwijservaringen in het verleden; volwassenenonderwijs dat niet passend is in opzet en inhoud; onbekendheid met wegwijs worden vragen omtrent leven lang leren; onvoldoende ondersteuning bij vragen omtrent leven lang leren (CINOP, i.o.v. Ministerie van OCW, 2016).

¹⁸ Bijvoorbeeld automonteurs die aanvullende scholing volgen bij een importeur of een ingeschakeld technisch trainingsbureau of BtoB-leveranciers die voor nieuwe diensten of producten medewerkers van hun afnemers scholen.

¹⁹ Dat informeel leren continue plaatsvindt en waarde heeft, is onderbouwd in het 70-20-10-model van Charles Jennings: 70% van het leren gebeurt op de werkvloer, 20% door interactie met collega's en 10% via een training, cursus of opleiding.

SKILLS EN MOBILITEIT



3

3. SKILLS EN MOBILITEIT

De focus op skills heeft alles te maken met het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit van mensen op de arbeidsmarkt. Een goed inzicht in aanwezige en benodigde skills-sets is daarin van belang. In relatie tot de nadruk die in de discussie over Leven Lang Ontwikkelen wordt gelegd op de eigen verantwoordelijkheid van mensen en hun eigen regie op hun (loopbaan)ontwikkeling en behoud van employability zien we dat ondersteunende instrumenten en initiatieven vooral gericht worden op het individu. In dit hoofdstuk kijken we naar de dynamiek van de arbeidsmarkt en skills-instrumenten en aanpakken die ontwikkeld worden om de individuele positie en mobiliteit te versterken. We staan daarbij ook stil bij het belang van basis- en digitale skills.

3.1 Mobiliteit op de arbeidsmarkt

De verkenning van de context waarin de ontwikkeling van de skills-discussie geduid kan worden laat zien dat een belangrijk doel is om de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen en te zorgen dat er een betere match is tussen vraag en aanbod naar werk.

Als de arbeidsmarkt 100% matcht, sluit het aanbod van arbeidspotentieel perfect aan op de vraag van ondernemers en bedrijven. Dat wil zeggen dat alles klopt:

- Er is een verticale match, met passende niveaus: het opleidingsniveau van mensen is in lijn met het niveau dat op de arbeidsmarkt gevraagd wordt;
- Er is een horizontale match, met passende allocaties: mensen worden in de juiste aantallen opgeleid voor de sectoren/beroepen om aan hun capaciteitsvraag te kunnen voldoen;
- Er is een intra-curriculaire match, met perfect passende skills: vaardigheden die studenten

verwerven in hun opleiding sluiten precies aan bij de gevraagde vaardigheden door werkgevers;

- Er is een geografische match, met een correcte spreiding: mensen met baanspecifieke vaardigheden wonen precies in (het deel van) de regio waar de vraag naar deze vaardigheden hoog is;
- Er is een inkluderende match, met een plek voor iedereen: ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met een (fysieke of psychische) beperking in een arbeidsomgeving en mensen met een interculturele achtergrond kunnen volwaardig participeren, ongeacht sekse, religie of herkomst.

Maar zo'n 'perfect match' is utopisch. Op alle onderdelen zal er altijd iets te wensen overblijven. Bovendien vinden werkgevers en (werk of ander werk zoekende) werknemers elkaar niet even makkelijk. Er zijn veel partijen die vraag en aanbod bij elkaar proberen te brengen en de transparantie lijkt daarbij eerder af dan toe te nemen:

- Meer dan 13.000 websites tonen alleen maar vacatures;
- Vacatures staan op meer dan 50.000 websites, en gemiddeld staat 1 vacature op 6 sites;
- Ca. 430 beroepsgroepen worden met meer dan 200.000 aanduidingen beschreven;
- (Online) vacatures zoeken is een kunst, en die beheerst niet iedereen;
- Vacatures zijn niet altijd even actueel of concreet over het werk dat gedaan moet worden;
- Werkgevers posten op andere websites dan die waarop werknemers zoeken;
- Werkloosheids- en bijstandsuitkeringen verplichten tot werk zoeken zonder passende hulp;
- Er wordt onvoldoende aangegeven wat kansen en belemmeringen zijn om van sector of branche te veranderen;
- Social media spelen een grotere rol, maar zorgen voor veel losse sporen.

VNG, UWV, Divosa en Cedris en het Ministerie van SZW werken samen in het programma Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM). Het is bedoeld om de transparantie en effectiviteit te vergroten door werkgevers een completer beeld te bieden van passende kandidaten voor vacatures, ongeacht bij welke dienstverlener of in welke regio zij zich als werkzoekend hebben aangemeld. Informatie wordt wel uitgewisseld, maar nog op verschillende manieren. Via VUM krijgen professionals, naast hun eigen database met profielen en vacatures, toegang tot databases van andere dienstverleners.

Met een gezamenlijke systeem verbetert de samenwerking tussen UWV en ketenpartners voor de matching van vraag en aanbod. Gegevens vanuit gemeentelijke ICT-systemen en landelijk dekkende UWV-systemen (Sonar, systeem voor kandidaten, en WBS, voor vacatures) zijn dan uitwisselbaar²⁰.

3.2 Een skills based arbeidsmarkt

In april 2021 publiceerde de SER een inspiratiedocument, dat helder maakt waarom een 'skills based arbeidsmarkt' perspectieven opent²¹. De SER ziet dit, in zijn rol als aanjager van de doorbraak op Leven Lang Ontwikkelen, als een sleutel voor het verbeteren van de mobiliteit en het matchingsproces en het in kaart brengen van 'skills gaps' op de arbeidsmarkt. Het draagt bij aan de ontwikkeling van strategisch personeelsbeleid en het maakt het mogelijk om tot een beter scholingsaanbod te komen. Samengevat signaleert ook de SER waarom die aandacht nodig is:

- We kennen een arbeidsmarkt, waarin de dynamiek toeneemt doordat 'banen' steeds vaker een verzameling zijn van taken, die leiden tot wisselende functies met veranderende skills-profielen;
- We zien meer aanleiding en noodzaak tot transitie in loopbanen, die een groter appél doen op de flexibiliteit en aanpassingsvermogen van werknemers.

De SER schetst een lonkend perspectief:

- Werknemers en werkzoekenden hebben een duidelijk beeld van de eigen capaciteiten, inzetbaarheid en eventuele scholingsbehoeften (aangeduid als 'skills awareness');
- Ze hebben inzicht in de eigen ontwikkeling en meer vertrouwen in het ontwikkelvermogen;
- Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een beperking hebben zicht op taken die zij kunnen verrichten en hun ontwikkelvermogen en werkgevers hebben zicht op welke taken zij deze mensen kunnen bieden (een meer inclusieve arbeidsmarkt);
- Werkgevers kunnen de cruciale skills voor huidige en toekomstige banen definiëren, zowel bij instroom- als in doorstroomtrajecten (LLO);
- Werkgevers en werknemers kunnen passende uitstroommogelijkheden voor boventalligen bepalen en arrangementen naar een volgende baan ontwikkelen;

- Werkzoekenden kunnen zich voorbereiden op het werk van morgen door middel van arbeidsmarktrelevante keuzes;
- De onderwijs- en arbeidsmarkt kan meer als één geheel gaan functioneren;
- Selectie op basis van skills is objectiever en kan een bijdrage leveren aan het verminderen van discriminatie op de arbeidsmarkt;
- Opleiders hebben houvast in het bepalen van de benodigde inhoud van scholingsprogramma's, waarbij voor werkenden met tenminste een startkwalificatie geldt dat vaker onderdelen van een opleiding worden gevolgd in plaats van een hele opleiding.

De SER gelooft in focus op skills om de wendbaarheid, weerbaarheid en mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, en legt daarin een sterke nadruk op de individuele regie, en de ondersteuning daarvan. Daar is wel het een en ander voor nodig, zoals we in het vorige hoofdstuk al hebben aangegeven:

- Een juiste vraagarticulatie door ondernemers en bedrijven;
- Een (daarbij passend) flexibel en goed toegankelijk aanbod van scholing en opleiding;
- Trajecten om mensen op een goede manier van 'oud' naar 'nieuw' te helpen, met behulp van loopbaanadvisering en -ondersteuning.

Bedrijfsleven, overheid en onderwijs werken hier samen aan, en proberen in veel projecten om het in de praktijk tot stand te brengen. Maar we zien ook dat partijen verschillend omgaan met hun ambities en vraagstukken en de prioriteiten die ze stellen. In het algemeen:

- 'Het' bedrijfsleven is vooral bezig met hun behoeftetesting en vraagarticulatie. Voor bedrijven staat de vraag 'hoe komen we aan voldoende, en voldoende vakbekwaam, personeel?' centraal. Dat is vooral aan de orde in de sectoren die zitten te springen om voldoende en voldoende vakbekwaam personeel (denk aan Zorg, Techniek, Horeca);
- 'De' overheid focust op regio-ontwikkeling en -profilering, de versterking van (het nationale en regionale) vestigingsklimaat en het zoveel mogelijk voorkomen van fricties op arbeidsmarkt. Overheden zijn vooral bezig met de vraag 'hoe kunnen we de sociaaleconomische ontwikkeling in en profiel van ons land en onze regio versterken?';

²⁰ Meer informatie: <https://www.samenvoordekant.nl/nieuws/onderzoek-verbeteren-uitwisseling-matchinggegevens>

²¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/skillsgerichte-arbeidsmarkt>

- ‘Het’ onderwijs en ‘de’ opleiders zijn primair bezig met de ontwikkeling van opleiding en scholing, initieel en post-initieel, bij- om- en herscholing om daarmee zo goed mogelijk in te spelen op de behoeften van hun deelnemers en het bedrijfsleven. Voor hen is de beantwoording van de vraag ‘hoe komen we tot een passend – en economisch haalbaar- aanbod om de maatschappelijke positie van deelnemers –met diverse achtergronden- te versterken’ van belang.

Voor een succesvolle samenwerking is een goede synchronisatie van deze agenda’s en prioriteitstelling op meerdere niveaus een belangrijke basis om samen de mogelijkheden van een skills based arbeidsmarkt vorm en inhoud te geven en te benutten²². Partijen kunnen dan samen inzetten op:

- Inclusiever activeren: zoekgebieden vergroten en arbeidspotentieel zoeken binnen de hele beroepsbevolking;
- Beter informeren: doorlopend werkgevers en werknemers informeren over kansen en mogelijkheden;
- Inzetten op LLO: werknemers stimuleren en ondersteunen in het borgen van hun employability (o.a. met behulp van op-, her-, om- en bijscholing);
- Meer doen met digitalisering: technologie inzetten als bondgenoot;
- Werken aantrekkelijker maken: verbeteren van werkomstandigheden, juist in kansberoepen met een (nog) negatief imago;
- Mobiliteit stimuleren: vergemakkelijken van werk-naar-werk en sector-naar-sector transitie, in combinatie met interregionale pendel of internationale migratie.

3.3 Skills-paspoorten

Skills worden verworven en ontwikkeld door opleiding, aanvullende scholing en, vooral, ...veel ervaring. Skills worden vaak in een adem genoemd met employability, te begrijpen als het vermogen inzetbaar te zijn, en te blijven. Om daar goed zicht op te hebben en

²² Meer informatie: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/Brochure-Skillsgerichte-arbeidsmarkt.pdf>;
<https://cinop.nl/publicaties/white-paper-een-leven-lang-ontwikkelen/>

dit te ontwikkelen zijn talloze instrumenten beschikbaar, zoals employabilityscans en loopbaanadviezen. Daarnaast wordt veel verwacht van de ontwikkeling en toepassing van een (Digitaal) Skills Paspoort, waarin skills kunnen worden ‘gescoord’ en opgenomen. Daarmee wordt momenteel in meerdere regio’s en sectoren geëxperimenteerd.

De aanname is dat het gebruik van een skills paspoort een aanvulling zal zijn op diploma’s en mogelijk op termijn een alternatief er voor vormen. Het helpt werkgevers en werknemers om beter te matchen en medewerkers om (de ontwikkeling van) hun competenties in de praktijk bij te houden. Werkgevers zien via het instrument (bevestigd) wat hun werknemers in huis hebben, om dat effectief aan te wenden voor de eigen organisatie, of om ze, binnen of buiten het bedrijf, makkelijker passend te herplaatsen²³.

Een recent onderzoek rapporteert over de stand van zaken rond (het gebruik van) skills paspoorten²⁴. Bekeken zijn een aantal nationale en internationale initiatieven:

- Passport4work
- Mijnskillspaspoort
- Ditkanik/ Liberaux
- Skills Lab
- Competentiepaspoot Breda
- Skillspaspoort Schiphol
- Skillspaspoort Bouwend Nederland
- Skills Builder (UK)

In het onderzoek zijn ook de Europese initiatieven betrokken:

- Europass 2020 (EU)
- Europass (EU)
- Skills lab (EU)

²³ Meer info: <https://www.hva.nl/careem/gedeelde-content/projecten/projecten-algemeen/2019/vrij-reizen-over-de-nederlandse-arbeidsmarkt-randvoorwaarden-voor-een-succesvol-skills-paspoort.html>; www.nlaf.nl;
<https://www.ambacht Nederland.nl/ambachtsacademie/>;
<https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/informatie-communicatie-technologie/roadmaps/data-sharing/ssi/>;
<https://houseofskillsregioamsterdam.nl/>.

²⁴ Ballafkih, A.H. (red.), Post, J., van Genabeek, J. & Sanders, J. (2022) Vrij reizen over de arbeidsmarkt: een onderzoek naar het skillspaspoort. Amsterdam: Centre for Economic Transformation, Hogeschool van Amsterdam.

In het onderzoek is nagegaan hoe werkgevers, werknemers en onderwijsexperts skills-paspoorten waarderen. Die zijn, zij het in wisselende mate, enthousiast over de mogelijkheden, in de verwachting dat een skills-paspoort een significante bijdrage kan leveren aan de verbetering van onderwijs- en arbeidsmarkttransities. De wensbeelden zijn daarbij verschillend:

- Werkgevers leggen de focus op werving van personeel;
- Werknemers zien een meerwaarde in het inzichtelijk hebben en kunnen maken van hun skills;
- Onderwijsexperts zien meerwaarde in het bijhouden van ontwikkeling tijdens de school- en beroepsloopbaan.

In dat complex van wensbeelden lijkt een functioneel skills-paspoort, door de onderzoekers praktisch gedefinieerd als 'een uniform overzicht van iemands kennis en vaardigheden', een stip op de horizon. Er zijn nog veel antwoorden nodig op evenzoveel vragen. Daarbij benoemen de onderzoekers voor een verdere uitrol en implementatie 6 belangrijke uitdagingen, die we hier beschrijven en voorzien van enkele aanvullende suggesties.

1. Validatie en certificering van skills:

Een skills paspoort stelt iemand in staat haar/zijn skills en ontwikkeling op basis van hun praktijkervaring aan te tonen, ook als diploma's ontbreken. Dit krijgt formele (of civiele) waarde door validatie en certificering in relatie tot kwalificatiestructuren, bijvoorbeeld via de erkenning van (eerder) verworven competenties (EVC). Maar dit is weerbarstig. EVC-procedures leveren soms frustraties op omdat niet altijd alle skills (kunnen) worden erkend: ze moeten, met het oog op eventuele vrijstellingen, passen bij inhouden van reguliere onderwijs- en examenprogramma's. Een heldere skills-taal ('ontologie') kan de validatie en certificering van skills fijnmaziger regelen en voor overbrugging zorgen.

Aansluiting op bestaande skills taxonomieën, zoals O*Net of ESCO wordt daarom nagestreefd. Maar de onderzoekers zien dat uniformiteit en dus ook uitwisseling van skills-data problematisch is, mede vanwege commerciële belangen van partijen die in de opbouw van datasets hebben geïnvesteerd.

Een andere mogelijkheid, die in het onderzoek naar skills-paspoorten niet genoemd wordt, is om skills te waarderen aan de hand van leeruitkomsten van scholings- en opleidingsprogramma's en deze als kwalificatie in te schalen in het Nederlandse Kwalificatie Raamwerk, het NLQF. Dit raamwerk is ontwikkeld als brug naar het Europese Qualification Framework (EQF). Het geeft aan op welk niveau de behaalde kwalificaties en skills gewaardeerd kunnen worden. Het NLQF geeft daarmee duidelijkheid en zekerheid over het niveau van kwalificaties. Werkgevers kunnen zo de juiste mensen aannemen en de juiste scholing aanbieden aan werknemers. Werknemers kunnen er mee aantonen wat zij waard zijn.

2. Standaarden en normen:

Een skills-taal is wellicht belangrijk, maar beperkt mogelijk ook de directe functionaliteit van een skills-paspoort in de praktijk. Voor de matching op de arbeidsmarkt zijn beroeps- of branchestandaarden, en bedrijfsspecifieke normen of kaders vaak belangrijker. Dat helpt bij het gesprek over het vak en de functie. Als dat goed zichtbaar is in een skills-paspoort neemt de herkenbaarheid en aantrekkelijkheid voor werkgevers en werknemers toe.

In die zin heeft een skills-paspoort voor specifieke groepen van ondernemers of voor een regio ook waarde, als men deze waarde op dat niveau (h)erkent, ook zonder, of vooruitlopend op, een formele validatie en certificering. Een voorbeeld hiervan is te vinden in de, door Ambacht Nederland en CINOP opgebouwde Ambachtsacademie, waarin in samenspraak met ondernemers 'eigen' diplomaprofielen zijn opgesteld als richtlijn voor het aanleren (en zo snel mogelijk praktisch toepassen) van specifiek ambachtelijk ondernemerschap.

3. Prikkel voor bijhouden

Evaluatie van het skills-paspoort waarmee op Schiphol is geëxperimenteerd (Werkpaspoort Schiphol) toont aan dat weinig gebruikers hun paspoort goed onderhouden. Daardoor blijft het paspoort een statisch document. Om het dynamischer te maken helpt het als het paspoort automatisch kan worden aangevuld, zoals het skills paspoort van Bouwend Nederland. Daarin worden self-assessments aangevuld met behaalde certificaten en diploma's via het Certificaten Register Techniek (CRT). Met dergelijke automatische updates neemt de gebruikswaarde toe en wordt het actief gebruik van het paspoort gestimuleerd.

4. Organisatie van (loopbaan)begeleiding en inbedding in HR

Het zijn nu vooral studenten/scholieren, werkzoekenden en statushouders die skills paspoorten gebruiken. Werkenden doen dat (nog) minder. Waar dat wel gebeurt (bijvoorbeeld Werkpaspoort Schiphol) ontstaat ook ruimte om feedback en waardering van collega's en leidinggevendenden op te nemen. Dan krijgt een paspoort meer functionaliteit als HR-instrument. Voorbeelden daarvan zijn de 'Skills Builder', 'Mijnskillpaspoort' en het 'competentiepaspoot Breda'. De onderzoekers constateren dat een goede (onafhankelijke) begeleiding in het gebruik van een skills paspoort belangrijk is. Begeleiding bij het invullen, interpreteren van de uitkomsten en praktisch gebruik versterkt de functie als instrument voor Leven Lang Ontwikkelen. Dat is volgens de onderzoekers voor veel groepen wenselijk en nodig.

5. Portabiliteit/storage

Waar bewaar je een skills paspoort het beste? Het individu is meestal eigenaar en bepaalt zelf of en hoe zij/hij het deelt met anderen. Veel platforms met skills data, zijn echter door werkgevers beschikbaar gesteld. Als iemand dan bij een werkgever vertrekt kan het zijn dat het paspoort achterblijft. Dat blijkt in privacy statements voor gebruikersdata in onderzochte voorbeelden divers geregeld te zijn. Een gesloten 'ecosysteem' voor skills paspoorten, waarbij het eigendom van de skills data, bijvoorbeeld via DigiD, bij het individu ligt en meegaat bij het veranderen van werkgever, locatie of branche biedt daarvoor mogelijk een oplossing.

6. Privacy en veiligheid

In uitgevoerde en onderzochte pilots blijkt dat medewerkers willen dat het paspoort van henzelf is en dat zij zelf kunnen bepalen met wie zij het willen delen. Werkgevers geven aan dat ze juist samen met hun medewerkers meerwaarde van het paspoort kunnen realiseren. Dat pleit voor eenvoudige constructies waarin en waarmee gegevens snel en veilig gedeeld kunnen worden zodat het paspoort voor zowel werknemers als werkgevers functioneel is. In die context wijzen de onderzoekers op het concept van een 'skills wallet'. Dit is een persoonlijke datakluis waarin gebruikers informatie over hun skills, werkervaring en behaalde kwalificaties veilig kunnen opslaan. De skills wallet wordt verder uitgewerkt door

TNO en Dit Werkt ten behoeve van House of Skills, met gebruikmaking van Self-Sovereign Identity technologie (SSI)²⁵.

3.4 Basic en digital skills

De focus op skills omvat extra aandacht voor mensen met beperktere basisvaardigheden, bijvoorbeeld door taalachterstanden. Daarbij horen ook digitale vaardigheden. Dat zorgt voor extra moeilijkheden om in LLO de juiste weg te vinden, omdat voor de verdere ontwikkeling van skills deze 'basic skills' een belangrijk fundament zijn. Het kunnen bijhouden van een digitaal Skillspaspoort, het zoeken naar scholingsmogelijkheden via digitale portalen, het snel (en digitaal) kunnen benutten van regelingen zoals STAP; het zijn maar enkele voorbeelden die al duidelijk maken dat mensen die digitaal minder of niet vaardig zijn niet of nauwelijks toegang zullen hebben tot scholings- en ontwikkelingsfaciliteiten.

Onder basisvaardigheden worden taalvaardigheden, rekenvaardigheden en digitale vaardigheden geschaard. Beperkte basisvaardigheden en specifiek beperkte digitale vaardigheden zijn tijdens de coronapandemie meer aan het licht gekomen door het online of hybride werken en het steeds vaker aanbieden van digitaal lesmateriaal in opleidingen en scholing. Daarnaast zijn de gevolgen door de coronapandemie voor mensen die hun baan (dreigen te) verliezen groot, als blijkt dat ze niet over de juiste basisvaardigheden beschikken voor een bepaalde vervolgstap. In Nederland is 12% van de bevolking laaggeletterd, wat neerkomt op 2,5 miljoen mensen. Het gaat hierbij over migranten die zich onze taal eigen willen maken, maar ook over autochtonen. Om een beeld te schetsen: van de werkende autochtonen is in de leeftijdsgroep 30-50 jaar maar liefst 22% laaggeletterd²⁶. Dit heeft impact op hoe men zich op het werk voelt en gedraagt. Het kan een forse blokkade zijn in de arbeidsmarktmobiliteit. Werkgevers zijn er bij gebaat aandacht te besteden aan basisvaardigheden: het levert efficiëntie en veiligheid op en kan bijdragen aan de employability en ontwikkeling van hun werknemers.

²⁵ <https://www.tno.nl/nl/aandachtsgebieden/informatie-communicatie-technologie/roadmaps/data-sharing/ssi/>

²⁶ Meer info: <https://gelettertheidinzicht.nl/>

De werkgever, O&O fondsen, brancheorganisaties en vakbonden spelen een belangrijke rol in het motiveren en het scholen van werknemers op de genoemde topics²⁷. Zo kunnen vakbonden actief bijdragen aan de ontwikkeling van basis-skills op de werkplek en een rol spelen bij de werving voor basis- en digitale vaardigheidscursussen. Werkgevers en leidinggevendenden hebben een belangrijke rol in het werven en motiveren van de deelnemers²⁸. Wanneer een werkgever, O&O fonds of brancheorganisatie in wil zetten op basisvaardigheden, zijn er stappen nodig om vragen te kunnen beantwoorden en problemen op te lossen²⁹:

- Bewustwording: wat betekent tekort aan basisvaardigheden en welk effect heeft dit op veiligheid, zelfstandigheid en doorgroeimogelijkheden van personeel?
 - Hoe herkennen en erkennen we dit?
 - Wat kan ons een gerichte aanpak opleveren, mede gelet op welbevinden van werknemers?
- Draagvlak creëren binnen de organisatie:
 - Hoe delen we de ambitie breed in de organisatie?
 - Hoe werken we ons plan van aanpak verder uit?
- Opleidingstraject opstarten:
 - Hoe geven we opleidings- en scholingstrajecten vorm?
 - Welke inhoud en welke randvoorwaarden zijn nodig?
 - Wie willen en kunnen we deel laten nemen?
- Opleidingstraject uitvoeren:
 - Hoe laten we onze deelnemers begeleiden (door bijv. een taalaanbieder)?
 - Hoe blijven we de deelnemers enthousiasmeren?
 - Hoe houden we iedereen aan boord?
 - Hoe zorgen we er voor dat het opleidingstraject leeft binnen alle geledingen van het bedrijf?
- Opleidingstraject afronden:
 - Hoe toetsen we of geformuleerde doelstellingen bereikt zijn?

Voor veel mensen is dus een focus op de basic skills nodig, om hun andere skills te kunnen ontwikkelen en daar een eigen regie in te nemen. Voor werkgevers is een belangrijke rol weggelegd om hun werknemers een zet in de rug te geven en het leren en ontwikkelen in het bedrijf te stimuleren.

²⁷ Vijfde Monitor O&O, Coenen, J. e.a., ECBO, 's-Hertogenbosch 2022

²⁸ Groot, A., Coppens, K.M., & Lam, J.F., Motiveren van laaggeletterden: Een literatuurstudie naar succesvolle interventies. ECBO, 's-Hertogenbosch, 2019.

²⁹ Groot, A., Coppens, K., & Vinck, K., Evaluatie subsidieregeling laagtaalaardige werknemers. ECBO, 's-Hertogenbosch, 2019.

PERSPECTIEVEN EUROPASS



4

4. PERSPECTIEVEN EUROPASS

Nu we in vogelvlucht een beeld hebben geschetst van de achtergronden, inhoud en benaderingen op skills in de context van LLO en arbeidsmarkt, en daar her en der commentaar bij hebben geplaatst pakken we graag terug naar Europass. Wat leveren deze inzichten op voor de verdere uitrol en aanpak van dit instrument en de verdere ontwikkeling van loopbaanbegeleiding?

We geven kort de aanloop en stand van zaken rond Europass aan, met de nadruk op de Nederlandse situatie. Dan gaan we na wat de uitdagingen zijn om Europass als skills-paspoort door te ontwikkelen en geven suggesties om deze het hoofd te kunnen bieden.

4.1 Aanloop en stand van zaken Europass

Europass bestaat vanaf 2005 met het doel om de internationale mobiliteit van studenten en werkzoekenden te bevorderen op de Europese arbeidsmarkt. Met Europass is een proces in gang gezet van standaardisatie van vijf documenten, die gericht zijn op het studeren of werken in het buitenland. Dat vergemakkelijkt de transparantie en de vergelijkbaarheid van vaardigheden en kwalificaties om de onderwijs- en arbeidsmobiliteit:

- De basis is het Europass Curriculum Vitae, een Europese standaard voor een CV;
- Het Europass Taalpaspoort is een zelfbeoordelingsinstrument van de eigen spreek- lees-, schrijf- en luistervaardigheid in verschillende talen;
- Europass Mobiliteit is een verslag van de periode die iemand in een ander Europees land doorbrengt met als doel er te leren of te werken.

- Het Europass Certificaatsupplement is een algemene inhoudelijke beschrijving van een regulier gevolgde opleiding op mbo-niveau. De inhoud is rechtstreeks overgenomen uit de kwalificatiedossiers, die zijn vastgesteld door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
- Het Europass Diplomasupplement is een standaard beschrijving van de inhoud en het verloop van studie op hbo- of universitair niveau. Het supplement geeft inzicht in het niveau, de aard en inhoud van de afgeronde hbo- of universitaire opleiding.

In 2019 werd de New Europass Decision in EU-verband gepubliceerd: “a common framework for the provision of better services for skills and qualifications”. In Nederland is dat opgepakt door vertegenwoordigers van betrokkenen ministeries, sectorraden, werkgevers- en werknemersorganisaties om op basis van dat besluit een beleidsagenda voor Nederland op te stellen. De bedoeling is dat de nieuwe Europass ontwikkeld wordt tot een digitaal platform dat ‘leven lang ontwikkelen’ voor iedere lerende of werkende ondersteunt.

In de nieuwe opzet biedt het platform van Europass sinds medio 2020 de volgende hoofdonderdelen:

- E-portfolio: dit ondersteunt mensen bij het documenteren en beschrijven van hun vaardigheden, kwalificaties en ervaring en bij het sturen van hun loopbaan vanuit een LLO-perspectief en kan worden gebruikt voor zelfevaluatie van vaardigheden om de loopbaan- en leerdoelen te helpen definiëren;
- Informatievoorziening: beschikbare informatie of weblinks naar beschikbare informatie over verschillende onderwerpen; informatie op maat over werk en onderwijsmogelijkheden;
- Interoperabiliteit: in deze functionaliteit wordt uitwisseling van informatie over vaardigheden en kwalificaties tussen verschillende betrokkenen mogelijk;
- Het Europese platform voor loopbaanmanagement gedurende het hele leven.

Een nieuwe functionaliteit van Europass betreft ‘digitaal ondertekende certificaten’. Dit zijn verklaringen die het bewijs leveren van leerprestaties van individuen. Dit levert binnen Europass een soort ‘diplomakluis’, die in Nederland wordt beheerd door DUO. Digitaal ondertekende referenties kunnen gelijkwaardig zijn aan papieren certificaten in de Europese Unie.

4.2 Europass als skills-paspoort

De voorgaande verkenning brengt ons bij de mogelijkheden voor, wat je zou kunnen noemen, een op skills gebaseerde loopbaanondersteuning en –begeleiding en de potentie die Europass daarbij biedt.

De verdere ontwikkeling van Europass wordt gestimuleerd via de Europese Skills Agenda. Daartoe zijn 12 acties gedefinieerd, waaronder de ontwikkeling van een Europese benadering van micro-credentials (Action 10) en de lancering en operationalisering van het Europass Platform (Action 11)³⁰.

Er is in Nederland een aantal werksessies georganiseerd om tegen deze achtergrond een actie-agenda op te stellen rondom de nieuwe Europass. In die werksessie is op een aantal aspecten nagegaan (of en) hoe het nieuwe Europass zo gepositioneerd kan worden dat het optimaal bijdraagt aan de leven lang ontwikkelen agenda in Nederland:

- Digitale diploma's en microcredentials (met behulp van de Europass Digital Credentials Infrastructure, EDCI);
- Meerwaarde voor werkgevers (richting validatie van skills);
- Informatievoorziening over kwalificaties en scholingsmogelijkheden (portals, zoals het Landelijk Scholingsportal);
- Verbinding met bestaande initiatieven (o.a. andere Skills paspoort initiatieven);
- Ondersteuning van groepen in een kwetsbare positie (toegankelijkheid en bruikbaarheid).

In het aangehaalde onderzoek van naar skills-paspoorten wordt Europass als volgt gekenmerkt.

“Soort paspoort: In de nieuwe vorm heeft Europass nadrukkelijk ten doel het leven lang leren van de beroepsbevolking te ondersteunen. De ambitie omvat verschillende doelstellingen, met name persoonlijke ontwikkeling en integratie op de arbeidsmarkt. Europass heeft daarbij een functionaliteit die skills matcht met vacatures uit de Europese database van Eures.

Selectieve informatie en betrouwbare informatie: Europass bevat zowel informatie over officiële certificaten als meer persoonsgerichte informatie over motivatie, interesse en vaardigheden.

Onderscheid tussen harde en zachte skills: Er is in het skills-assessment aandacht voor zowel de harde, beroepsgerichte skills als voor de soft skills.

Meetmethode en mate van objectivering: Variërend van een meer subjectief gericht self-assessment van de eigen skills tot de objectieve en officiële certificaten in de diplomakluis.

Standaardisatie: Europass werkt wat betreft het skills-assessment op basis van de Europese skillstaxonomie van ESCO. Ook matching binnen de Europese vacaturesite van Eures vindt plaats op basis van ESCO.

Mate van validatie: Europass als instrument richt zich op de eerste vier fasen van validatie (voorbereiding, identificatie, documentatie, en assessment). Certificering is geen onderdeel van het proces; wel kunnen certificaten worden ‘ingeladen’ in Europass. Er is (nog) geen directe relatie met EVC.

Eigenaarschap, veiligheid en privacy: Individueel is expliciet eigenaar van Europass. Het individu heeft de rechten om bepaalde delen van het paspoort te ontsluiten voor derden en heeft de volledige controle over zijn persoonlijke gegevens.

Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort: Onderdeel van de nieuwe Europass is het bekend maken van dit arbeidsmarktbrede instrument onder loopbaanbegeleiders.

Draagvlak in de context: In deze fase van het nieuwe Europassbesluit is dit nog niet vast te stellen. Draagvlak aan de werkgeverskant is een belangrijk aandachtspunt en ook een bron van zorg³¹.

In essentie bieden deze kenmerken van Europass een solide basis voor een bredere toepassing als een skills-paspoort, dat niet alleen gedurende de opleiding houvast en richting biedt, maar ook in de verdere loopbaan. Het kan een effectief hulpmiddel zijn voor mensen om in hun feitelijke arbeidssituaties en in samenwerking met hun werkgever zich te richten op de ontwikkeling en ‘mastering’ van hun skills, en de opbrengsten daarvan (h) erkenbaar te maken.

³⁰ Call for Proposal EQF, Europass and Euroguidance - National Centres, april 2021

³¹ Ballafkih e.a., bld.52-53.

4.3 Aanbevelingen voor een skills-based loopbaanondersteuning

Wat betekenen de in deze verkenning geschetste benaderingen en ontwikkelingen nu voor Europass in de praktijk, in het bijzonder in de hantering er van door loopbaanondersteuners?

Met alle vragen die er nog te stellen zijn over de haalbaarheid en waarde van skills-benaderingen en toepassing van praktische instrumenten kan een harde conclusie zijn dat voorliggende initiatieven nog prematuur zijn en weinig houvast bieden voor een sterke doorontwikkeling.

Maar dat zou te weinig recht doen aan de waarde die Europass nu al heeft, en in de toekomst verder kan hebben. Met het oog daarop sluiten we deze verkenning af met aanbevelingen om Europass in het skills-perspectief door te ontwikkelen. Daarbij nemen we de uitdagingen die door Ballafkih e.a. zijn genoteerd mee en geven we enkele suggesties hoe deze het hoofd geboden kunnen worden.

1. *Zet Europass in als middel om mensen in een ontwikkelstand te zetten.*

In het algemeen biedt de focus op skills extra kansen. Voor mensen zelf om hun baan- en werkzekerheid te vergroten en (h)erkend te worden in hun vakmanschap. Voor werkgevers om sneller en beter hun vacatures te vervullen en hun concurrentiepositie te versterken. Voor overheden om de regionale en landelijke economie krachtiger te maken, kosten voor werkloosheid te beperken en krapte op de arbeidsmarkt terug te dringen. Voor opleiders om mensen beter te ondersteunen in hun ontwikkeling. Voor loopbaanondersteuners buiten het onderwijs om mensen te helpen een scherper beeld te krijgen van hun skills, en de mogelijkheden die ze hebben om op basis daarvan gerichte keuzes te maken in hun werk- en loopbaanontwikkeling. En tenslotte voor loopbaanondersteuners binnen het onderwijs om studenten te helpen hun verworven en te verwerven skills te waarderen en hun loopbaanmogelijkheden beter te onderkennen, niet alleen in het beroep en sector waarvoor ze worden opgeleid.

De doelstelling om met Europass het leven lang ontwikkelen van de beroepsbevolking te ondersteunen kan in het perspectief van deze extra kansen verwezenlijkt worden.

Het praktisch benutten (en onderhouden) van Europass als skills-paspoort vormt een uitdaging voor loopbaanadviseurs en -begeleiders. Als het gaat om het zicht op duurzame inzetbaarheid zijn er immers al veel hulpmiddelen beschikbaar. Mobiliteit scans, loopbaanchecks, coaching en loopbaanbegeleiding, arbeids-APK's, vitaliteitsmetingen, employabilitymonitors, EVC-procedures en de toepassing van HR-analytics. Dergelijke hulpmiddelen kunnen onderdeel zijn van een sectoraal loopbaanbeleid, en/of onderdeel zijn van het HR-beleid van bedrijven, een generiek karakter hebben of... gericht zijn op specifieke skills. Ze dragen er toe bij dat medewerkers zich bewust worden en blijven over hun eigen inzet en zich een oordeel kunnen vormen over waar ze staan in hun werk en wat hun kansen zijn in het bedrijf, de sector of andere sectoren en bedrijven. Met behulp van checks, vragenlijsten en advies kunnen individuele knelpunten en mogelijkheden in kaart worden gebracht.

Maar het gaat er niet alleen om, mogelijkheden en knelpunten in kaart te brengen met checks en tests. De uitdaging is om mensen daarmee daadwerkelijk tot ontwikkeling te brengen. Dat ze zelf hun skills kunnen benoemen en ontwikkelen, mogelijkheden en knelpunten (h)erkennen en zelfsturing op hun loopbaan ontwikkelen. En daarmee in een ontwikkelstand komen.

2. *Zoek naar de juiste maak- en schakelmogelijkheden*

Omdat de markt qua vraag en aanbod zo divers, en in bepaald opzicht ondoorzichtig is, kan een makelaarsfunctie goede diensten bewijzen. De vakorganisaties CNV en FNV, en in bepaalde sectoren O&O-fondsen (o.a. Bouw, Schilders), vervullen zo'n functie via steunpunten of adviseurs. Ook wordt er door meerdere O&O-fondsen onderzocht of en hoe een gezamenlijk intersectoraal loopbaanbeleid kan worden vormgegeven. Die activiteiten lijken duur en tijdrovend, maar dragen er aan bij dat mensen zicht krijgen op hun employability, de mogelijkheden benutten om hieraan te werken en te voorkomen dat ze uit het arbeidsproces vallen. Dat voorkomt veel maatschappelijke kosten.

Er is in deze context een weg te gaan om de ontwikkeling en nieuwe inzichten met betrekking tot skills direct te verbinden Europass. Het kan een perspectiefrijk instrument

zijn dat benut kan worden voor advies en doorverwijzing naar aanvullende, 'skills-based' scholing. Als deze gekoppeld worden aan heldere beroeps- of branchestandaarden, en bedrijfsspecifieke normen of kaders neemt de herkenbaarheid en aantrekkelijkheid voor werkgevers en werknemers toe.

3. Werk creatief aan validatie en certificering

Europass stelt iemand in staat haar/zijn skills en ontwikkeling op basis van praktijkervaring aan te tonen, in aanvulling op geregistreerde diploma's. De uitdaging is om deze praktijkervaring op een goede wijze formele (en civiele) waarde te geven door validatie en certificering in relatie tot kwalificatiestructuren. Omdat Europass al aansluit op een bestaande skills taxonomie (ESCO) kunnen '(elders) verworven skills' in die taxonomie worden geregistreerd en dan als zodanig worden gevalideerd en gecertificeerd. Integratie van de skills-ontologie waar in competent.nl aan gewerkt wordt kan dan een volgende stap zijn.

Een andere mogelijkheid is om gecombineerde skills die opgenomen zijn in Europass als kwalificatie te waarderen en in te schalen in het Nederlandse Kwalificatie Raamwerk, het NLQF. Dit raamwerk is ontwikkeld als brug naar het Europese Qualification Framework (EQF). Het geeft aan op welk niveau kwalificaties, in termen van leeruitkomsten, gewaardeerd kunnen worden. Het NLQF geeft daarmee duidelijkheid en zekerheid over het niveau van kwalificaties. Werkgevers kunnen zo de juiste mensen aannemen en de juiste scholing aanbieden aan werknemers. Werknemers kunnen er mee aantonen wat zij waard zijn.

4. Sluit aan bij meerdere standaarden en normen

Voor de matching op de arbeidsmarkt zijn beroeps- of branchestandaarden, en bedrijfsspecifieke normen of kaders belangrijk. Dat helpt bij het gesprek over het vak en de functie. Als dat goed zichtbaar gemaakt en verwerkt wordt in Europass neemt de herkenbaarheid en aantrekkelijkheid voor werkgevers en werknemers toe.

In die zin kan Europass ook voor specifieke groepen van ondernemers of voor een regio specifieke waarde hebben, als men deze waarde op dat niveau (h)erkent, ook zonder, of vooruitlopend op, een formele validatie en certificering. Een voorbeeld hiervan is te vinden

in de, door Ambacht Nederland en CINOP opgebouwde Ambachtsacademie, waarin in samenspraak met ondernemers 'eigen' diplomaprofielen zijn opgesteld als richtlijn voor het aanleren (en zo snel mogelijk praktisch toepassen) van specifiek ambachtelijk ondernemerschap. Door een dergelijke ruimte te benutten in de doorontwikkeling van Europass neemt de praktische gebruikswaarde toe.

5. Steek sectoraal en doelgroepgericht in om gebruik en bijhouden te stimuleren

De uitdaging om een Europass op individueel niveau goed te onderhouden wordt deels al gerealiseerd door de beschikbare functionaliteit voor automatische aanvullingen met formele diploma's die door de gebruiker zijn en worden behaald. Er zijn voorbeelden van skills-paspoorten uit de bouw en installatietechniek waarin self-assessments worden aangevuld met behaalde sectorspecifieke certificaten en diploma's. Door een koppeling van Europass met sectorale initiatieven neemt de gebruikswaarde toe en wordt het actief gebruik van het paspoort gestimuleerd. Concrete verbindingen kunnen worden gezocht met sectorale initiatieven die, onder druk van arbeidsmarkttekorten, recentelijk kenbaar zijn gemaakt. Zo biedt het 'aanvalsplan arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie' van vijf samenwerkende werkgeversorganisaties meerdere actielijnen waarin Europass een toegevoegde waarde kan hebben³².

Aandachtspunt daarbij is dat ook praktisch geschoolde mensen in kansarme beroepen, die de meeste gevolgen kunnen ondervinden van de "techno-economische" snelheid in staat gesteld worden om de 'eigen regie' te nemen en te houden op hun ontwikkeling. Al jarenlang nemen juist de mensen die al relatief sterk staan op de arbeidsmarkt meer deel aan opleiding en scholing. Verwacht mag worden dat ook deze mensen, met een sterke positie op de arbeidsmarkt actiever zullen zijn in het gebruik en onderhoud van een Europass. Er zal in het uitrollen en aanwenden van paspoorten veel aandacht moeten zijn voor begeleiding en ondersteuning van mensen, zodat juist ook de mensen die 'skills-ondersteuning'

32 'Aanvalsplan arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie', Techniek Nederland, Koninklijke Metaalunie, WenB, Bouwend Nederland en FME i.s.m. VNO/NCW en MKB Nederland, november 2022. Hierin wordt een actielijn 'De Gouden Poort' gepresenteerd, "een samenwerkingsverband tussen technische sectoren, die met een gezamenlijke portfolio-aanpak (skills-paspoort) vanuit een skillsgerichte arbeidsmarkt en afspraken over inzet van ieders instrumenten om instroom naar, en van werk-naar-werk binnen de gezamenlijke sectoren, optimaal kunnen invullen". Zie onder meer <https://www.fme.nl/techniekbranches-slaan-handen-ineen-om-60000-technische-vacatures-te-vernemen>.

nodig hebben kunnen profiteren van de scherpere focus op skills en de toegang die dit biedt voor (nieuw) werk en loopbaanontwikkeling en hun duurzame inzetbaarheid. In dat kader is het project 'LLO Collectieven' waartoe een aanzienlijke bijdrage van het Nationale Groeifonds is aangevraagd een interessant en relevant initiatief, waar mogelijk bij kan worden aangesloten. Dit project, dat in 2023 van start zal gaan met een tweetal pilots in de regio's Twente en Zuid-Oost Brabant, richt zich op de ontwikkeling van een adequate infrastructuur en scholingsaanbod voor praktisch opgeleiden en laaggeletterden³³.

6. Investeer in de inbedding van Europass als HR-instrument

De toepassing van Europass staat momenteel sterk in het teken van (aan onderwijs gerelateerde) loopbaanbegeleiding en ondersteuning. Het zou van daaruit nadrukkelijker een functionaliteit als HR-instrument kunnen krijgen, zoals bijvoorbeeld de 'Skills Builder', 'Mijnskillpaspoort' en het 'competentiepaspoot Breda' die in het onderzoek van Ballafkih e.a. zijn beschreven. Daarbij is onafhankelijke begeleiding in het gebruik van Europass belangrijk. De beschikbaarheid van een dergelijke begeleiding bij het invullen, interpreteren van de uitkomsten en praktisch gebruik versterkt de functie als instrument voor Leven Lang Ontwikkelen. Op termijn zou de kwaliteit van de begeleiding versterkt kunnen worden door een speciale Europass certificering van loopbaanadviseurs en –begeleiders en HR-professionals.

Men kan zich afvragen of Europass als HR-instrument hét instrument is dat werknemers aanzet tot leren en ontwikkelen. De waarde er van schuilt vooral in de identificatie en registratie van skills. Het is daarmee een hulpmiddel in het verwerven van het zicht op en de waardering van skills en maakt het makkelijker om doelstellingen voor verdere ontwikkeling op en bij te stellen.

Om dat gericht te kunnen is het fijn om te beschikken over heldere ijkpunten en lonkende perspectieven die het 'zo goed mogelijk worden in je vak' kunnen verbeelden. Dat appel-

leert aan een belangrijke, en misschien wel de belangrijkste, accelerator voor de ontwikkeling van skills: beroepstrots. In het kader geven we ter inspiratie een paar voorbeelden ter verduidelijking: vakwedstrijden en het model voor meesterschap. Vooral de nationale en internationale vakwedstrijden zijn goed te koppelen aan Europass.

Vakwedstrijden

In het beroepsonderwijs (vmbo en mbo) worden skills-vakwedstrijden georganiseerd die beroepstrots zichtbaar maken en stimuleren. De uitdaging om in goed doordachte wedstrijdopdrachten hard- en softskills te oefenen en toe te passen op een zo hoog mogelijk niveau zet een extra focus op de waarde en herkenbaarheid van skills. Dit gebeurt nationaal, en, voor het mbo ook internationaal (Euroskills en WorldSkills competities). Wedstrijdresultaten, in voorbereiding en in feitelijk competitieverband kunnen relatief eenvoudig worden vastgelegd in Europass. Wedstrijdopdrachten zijn in Nederland direct gerelateerd aan voorliggende eindtermendocumenten in het vmbo en kwalificatiedossiers in het mbo, maar vormen daarnaast een afspiegeling van praktijkprestaties die in het bedrijfsleven verwacht worden.

Meesterschap

In een, helaas nog beperkt, aantal sectoren wordt een Meestertitel benut als een aanjager en erkenning voor de beroepstrots. In plaats van een Meestertitel kun je ook een andere standaard maken: als antwoord op de vraag 'waar ligt onze lat'. De kracht van zo'n standaard neemt toe naarmate deze door beroepsbeoefenaren gezamenlijk zelf kan worden bepaald. In zo'n aanpak is ook ruimte om 'oud' met 'nieuw' te combineren: juist door het gesprek te laten voeren door ervaren vakmensen samen met aankomende of net beginnende vakmensen, met kennis van moderne technieken en gevoel voor de digitale wereld, ontstaat een gedeelde kijk op de ontwikkelingen in het vak en hoe daar mee om te gaan. Samen leren in een moderne meester-gezel verhouding is waardevol én levert wederkerig kennis en inzicht op.

³³ 'LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden, Propositieformulier Nationaal Groeifonds t.b.v. voorstelontwikkeling door ministeries bij 2e ronde 2021, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap – directie MBO, 2021. Het voorstel is tot stand gekomen vanuit de UNESCO Leerstoel Volwasseneneducatie, Vrije Universiteit Brussel & SEO Economisch Onderzoek i.s.m. 200 partners in het werkveld en het Ministerie. Een deel van de gevraagde middelen is toegekend t.b.v. pilots in twee arbeidsmarktregio's, met een optie tot opschaling vanuit de pilotregio's naar nog eens 18 arbeidsmarktregio's. Meer info is te vinden via <https://levenlangontwikkelen.nl/nieuws/llo-collectief-laagopgeleiden-en-laaggeletterden/>.

7. Koppel Europass aan DigiD

Een Europass is van een individu en deze bepaalt zelf of en hoe zij/hij de pas deelt met anderen. Gezien de meerdere initiatieven voor skills-paspoorten is een zekere mate van concurrentie te verwachten. Een gesloten 'ecosysteem' voor Europass en koppeling aan DigiD kan een concurrentievoordeel opleveren, waarbij de privacy en data-veiligheid ook geborgd is.

8. Versterk de gebruikswaarde

Uiteindelijk zullen werkgevers en werknemers de skills-aanpak moeten herkennen, erkennen en in hun dagelijkse praktijk gaan gebruiken. Europass zal daarin toegevoegde waarde moeten bieden. 'Skills' zijn daarbij vooral een middel en vormen geen doel op zich. Voorbereidingen op en transitie op de arbeidsmarkt verlopen niet alleen langs 'maakbare' en controleerbare wegen; ze ontstaan ook intuïtief, spontaan, vanuit eerder bepaalde keuzes of onder druk van omstandigheden. Wat het beste werkt voor zowel werknemer als bedrijven hangt sterk af van de context en insteek: hebben we het over (hele) grote bedrijven of MKB, zitten we in sectoren en bedrijven met zwaar of hoog risicovol werk, is het gericht op het behouden of verbeteren van de inzetbaarheid in het huidige werk, is het bedoeld om een beter zicht te krijgen op mogelijkheden om van werk naar ander werk te komen (versterking van de arbeidsmobiliteit, bijvoorbeeld als onderdeel van een sociaal plan bij ontslag of dreigend ontslag of als preventie), of is het om mensen in staat te stellen een perfecte match te maken tussen eigen mogelijkheden en werk dat daar het beste bij past? Daarnaast kunnen ze heel uiteenlopend voor verschillende doelgroepen in verschillende kaders worden ingezet: bijvoorbeeld voor de ontwikkeling en doorgroei van jonge talenten, behoud van oudere werknemers, terugdringen van ziekteverzuim, al dan niet specifiek gericht op speciale groepen, vergroten van werkgelegenheid voor iedereen.

In dat perspectief verdient het aanbeveling om in Europass voldoende ruimte op te nemen voor contextuele duidingen en de mogelijke toepassingen in de hiervoor genoemde sectorale en doelgroep-gerichte initiatieven nader te onderzoeken.

9. Bevorder reikwijdte en vraagarticulatie

Een belangrijk aandachtspunt is of Europass de praktische vraag naar en toepassing van skills in het bedrijfsleven voldoende omvat. Dat vereist niet alleen combinaties van

bestaande datasets, die mede gevoed zijn door (bestaande) opleidingsinhouden en leeruitkomsten, en vacatureteksten die vaak meer skills vragen dan de skills die in de dagelijkse praktijk daadwerkelijk ingezet worden. Secuur en aanvullend (empirisch) onderzoek naar feitelijke skills-sets die in beroepen en functies gevraagd en aangewend worden kan het zicht op skills, met behulp van Europass, aanmerkelijk verfijnen. Dit aspect, de articulatie van de vraag naar skills, verdient aandacht. Het is een belangrijke sleutel voor een essentiële kwestie, die op basis van het aangehaalde onderzoek naar voren komt: "in hoeverre een skillspaspoort vanuit één uniforme skillstaal zich kan verhouden tot de variatie en dynamiek op de arbeidsmarkt en de flexibiliteit en maatwerk in het onderwijs, zijn interessante vragen waar we helaas nog geen antwoorden op hebben gevonden. Op basis van de bevindingen weten we wel dat het een complexe opgave is"³⁴. Vanuit dit perspectief kan de meerwaarde van Europass sterk vergroot worden, als het document inhoudelijk verbonden wordt met een scherpere vraagarticulatie vanuit het bedrijfsleven.

10. Zet breed in op 'skills-awareness'

Europass wordt nu vooral toegepast in het beroepsonderwijs en internationale studentenuitwisseling. Met speciale lesmodules met docentenhandleidingen en studentenwerkbladen worden studenten bekend gemaakt met Europass en de betekenis die het voor hun loopbaanontwikkeling kan bieden (zie www.europass.nl/leren). Belangrijke meerwaarde daarvan is dat studenten vertrouwd raken met loopbaanontwikkeling en dat daarbij het bewustzijn over skills en skills-ontwikkeling wordt versterkt.

Europass is daarmee nu al een krachtig instrument om een basis te leggen voor de individuele focus op skills, door in beschikbare lesbrieven aan te sturen op het vermogen om werkervaring, vaardigheden, opleidingen en ervaringen in termen van skills te benoemen. Studenten raken zo vertrouwd met het bijhouden van hun ontwikkelingen in een portfolio en zullen ze mogelijk makkelijker kunnen werken met andere (mogelijk sectorspecifieke) digitale skills paspoorten, of deze integreren in hun Europass: leren werken met een skills-paspoort en werken aan skills-awareness.

³⁴ Ballafkih e.a., pag.201

AANTEKENINGEN

FOCUS OP SKILLS;

EEN VERKENNING VANUIT EUROGUIDANCE



Euroguidance Nederland

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

T: 073-6800762

euroguidance@cinop.nl

www.euroguidance.nl



Euroguidance Nederland, het Nederlandse loopbaankennispunt EU, wordt uitgevoerd door CINOP.

CINOP

Stichting CINOP realiseert gefundeerde, integrale en toepasbare oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarktvraagstukken. CINOP zet zich in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen, en is gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibilisering, arbeidsmarktleren en professionalisering.