

Biedt een skillspaspoort werkzekerheid?

Met skillspaspoorten wordt volop geëxperimenteerd, maar over de effecten van het gebruik van skillspaspoorten op bijvoorbeeld leer- en loopbaangedrag of werkzekerheid is weinig bekend. In deze rubriek Wetenschap daarom meer aandacht voor dit onderdeel.

Tekst Jos Sanders, Willeke Wonder, Anna van der Horst, Jessie Koen en Hafid Ballafkih

Plotselinge crises, zoals een bankencrisis of Covid-19-pandemie, maken de arbeidsmarkt onzekerder. Banenverlies en veranderende skills-eisen zijn gevolgen met vergaande impact. Een nieuwe generatie luchtvaartdienstverleners van het MBO College Airport in Amsterdam merkte dat tijdens de Covid-19-pandemie. Van de ene op de andere dag geen vluchten meer. En dus geen werk? “Waar is ons beroep gebleven?” Dat gaf veel onzekerheid en versterkte de behoefte aan nieuw perspectief. In dit artikel beschrijven we een experiment met digitale skillspaspoorten om studenten dat perspectief te bieden. We onderzochten daarbij in hoeverre zo'n paspoort effectief is in het bevorderen van proactief leer- en loopbaangedrag en werkzekerheid.

Digitale skillspaspoorten

Het digitale skillspaspoort is een instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van iemands actuele en volledige skills-set. Het gebruik ervan zou voor meer inzicht in en vertrouwen op de eigen skills en de ontwikkeling ervan zorgen. Dat inzicht in de eigen ontwikkeling maakt mensen bewuster van ontwikkelprocessen

en dat bewustzijn versterkt het vertrouwen in het eigen ontwikkelvermogen. Dat vergroot weer de kans op motivatie voor en deelname aan leer- en ontwikkelactiviteiten. Een digitaal skillspaspoort kan dus een effectief instrument zijn om (eigen regie op) leven lang ontwikkelen (LLO) te stimuleren en krijgt daarom de laatste ja-

ren steeds meer aandacht in zowel beleid als praktijk in zowel het onderwijs als op de arbeidsmarkt.

Met skillspaspoorten wordt dan ook al volop geëxperimenteerd en evaluaties laten vooral positieve resultaten zien. Vaak ontbreekt het echter aan wetenschappe-

OVER DE AUTEURS

Dr. Jos Sanders is lector human capital innovations (HCI) bij HAN University of Applied Sciences en senior research scientist Sustainable Productivity & Employability bij TNO.

Dr. Willeke Wonder is junior scientist innovator Work, Health & Technology bij TNO.

Dr. Anna van der Horst is postdoctoraal onderzoeker bij Justus Liebig Universität Giessen (DU) en lead applied researcher bij eelloo.

Dr. Jessie Koen is senior research scientist Sustainable Productivity & Employability bij TNO en verbonden aan de Universiteit van Amsterdam, vakgroep A&O psychologie.

Dr. Hafid Ballafkih is lector Arbeid en Human Capital in Transitie aan de Hogeschool van Amsterdam (HVA).

Het onderzoek kwam tot stand met hulp van TNO, UVA, HAN UAS, HVA en Justus Liebig Universität samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS), MBO College Airport (ROC van Amsterdam) en eelloo, met financiering van Goldschmeding Foundation.

lijk onderzoek naar de effecten van het gebruik van skillspaspoorten op bijvoorbeeld leer- en loopbaangedrag of werkzekerheid.

Aanpak

In 2021 startte daarom een wetenschappelijk experiment onder 143 laatstejaars studenten van de opleiding luchtvaartdienstverlening van het MBO College Airport (ROC Amsterdam). 54 studenten kregen géén digitaal skillspaspoort aangeboden en vormden oorspronkelijk de controlegroep. De andere 89 studenten mochten na een les met uitleg over gebruik en doel met het digitaal skillspaspoort van eelloo aan de slag. Dat bestaat uit drie onderdelen:

1. **Persoonlijk profiel** (werkervaring, hobby's, diploma's).
2. **Wat werkt voor mij?** (relevante skills, persoonlijkheid, drijfveren). Studenten kregen een persoonlijkheidsvragenlijst (multimedia), een drijfveren-vragenlijst en een lijst met relevante skills voor luchtvaartdienstverleners. Per skill beantwoordden ze stellingen. Studenten konden de uitkomsten direct bekijken en delen via een online presentatiepagina.
3. **De arbeidsmarktverkenner** (vacaturezoeker en beroepenverkenner). Voor studenten worden persoonlijk profiel, skills, eigenschappen en drijfveren gekoppeld aan beschikbare vacatures en (nog wel bestaande) beroepen. De studenten in het onderzoek kregen zo de kans om direct te zien hoe en waar ze skills kunnen toepassen en welke loopbaanstappen passend zijn.

Voor het onderzoek konden alle studenten vooraf (T1), halverwege (T2) en na afloop van het schooljaar (T3) online vragenlijsten invullen met gevalideerde schalen om zelfkennis, ervaren werkzekerheid, proactief leer- en loopbaangedrag en baanzoekstrategieën te meten. De eerste twee vragenlijsten zijn online door respectievelijk 132 (T1) en 28 (T2) studenten ingevuld. De derde vragenlijst is door 72 studenten tijdens een reguliere les ingevuld via de mobiele telefoon. Als beloning voor deelname aan het onder-



In dit onderzoek is geëxperimenteerd met het skillspaspoort van eelloo.

zoek ontvingen studenten een waardebon van 10 euro.

Resultaten

Hoewel we er alles aan gedaan hebben om voldoende respons te krijgen om het onderzoek volgens het oorspronkelijke experimentele onderzoeksdesign te doen, is dat niet gelukt. We hebben alsnog moeten kiezen voor een quasi-experimenteel design met twee bruikbare metingen (T1 'voormeting', en T3 'nameting'). We konden zo een groep van 45 studenten die het skillspaspoort gebruikten vergelijken met een referentiegroep van 26 studenten die dat niet deden. We vergelijken dus 45 gebruikers met 26 niet-gebruikers.

Van de 89 studenten die een digitaal skillspaspoort aangeboden hebben gekregen gebruikte minder dan de helft het instrument ook echt. Eén op de drie studenten deed dat alléén tijdens de 'skillspaspoort-les'. Slechts 10 procent gaf aan het digitale skillspaspoort meerdere keren te hebben gebruikt. De meeste studenten besteedden niet meer dan 1 uur aan hun skillspaspoort. De meeste studenten zagen dan ook niet het nut van een skillspaspoort in.

Hoewel het gebruik zelf daarmee tegenviel, toont het onderzoek wel aan dat die studenten die het instrument wél gebruikten er ook baat bij hadden. Zij scoren uiteindelijk hoger op 'verkenning van drijfveren en mogelijkheden', 'inzicht in eigen skills' en 'proactiviteit' en ze gebruiken betere baanzoekstrategieën dan studenten die hun skillspaspoort niet gebruikten.

Ook zien we dat onder gebruikers de werkzekerheid afneemt. Bij niet-gebruikers is dat niet het geval. Gebruikers zijn vooral enthousiast over de rapportages op persoonlijkheid en drijfveren. Het verkregen zelfinzicht noemen zij 'heel leuk' en 'precies kloppend'.

Conclusies

Dit artikel beschrijft resultaten van een experiment met digitale skillspaspoorten bij mbo-studenten van de opleiding tot luchtvaartdienstverlener. Resultaten zijn in lijn met resultaten uit eerdere experimenten in bijvoorbeeld de sector bouw en infra en de luchtvaartsector. Hoewel het skillspaspoort beperkt wordt gebruikt, heeft dat gebruik doorgaans wel de gewenste resultaten: proactiever leer- en loopbaangedrag, minder 'lukrake' baanzoekstrategieën en de ervaren werkzekerheid neemt af.

Aanbevelingen

Voor stimuleren van (eigen regie op) LLO lijkt inzetten van skillspaspoorten dus zinvol. Daarbij hoort een aantal aanbevelingen voor HR:

- Stimuleer en begeleid gebruik van skillspaspoorten en waardeer de ontwikkeling die zo zichtbaar wordt.
- Benut data over actuele en volledige skills-sets én de ontwikkeling erin (HR analytics).
- Zorg voor koppeling van skillspaspoorten aan bestaande HR-processen, zoals SPP, en HR-systemen.
- Werk samen met opleiders (hbo, roc, particulier) en gebruik dezelfde, of te koppelen, skillspaspoorten. «