

Hoofdstuk 4

Vragenlijstonderzoek onder werkgevers, werknemers en zzp'ers

Sarika Verbiest, Karolus Kraan, Joost van Genabeek



4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van een vragenlijstonderzoek onder representatieve groepen werkgevers, werknemers en zzp'ers. Het doel is het toetsen van de behoefte en haalbaarheid van het skillspaspoort bij deze groepen. De vraag die we willen beantwoorden, is:

Onder welke voorwaarden zouden werkgevers, werknemers en zzp'ers gebruik willen maken van het skillspaspoort?

Met dit vragenlijstonderzoek proberen we te achterhalen welke uitdagingen werkgevers, werknemers en zzp'ers ervaren bij het verkrijgen van inzicht in skills. Bij werkgevers gaat het om de skills van nieuw personeel (instroom), het zittende personeel (doorstroom) en boventallig personeel (uitstroom). Bij de werknemers en zzp'ers gaat het om de eigen skills.

Onze aanname is dat als werkgevers veel problemen ervaren met de instroom, doorstroom of uitstroom van personeel en als werknemers en zzp'ers veel problemen ervaren met het krijgen van inzicht in hun eigen skills, de behoefte aan een skillspaspoort groter zal zijn dan als zij hiermee weinig problemen ervaren.

| 79

Sommige werkgevers, werknemers en zzp'ers hebben al andere, voor hen succesvolle methoden of instrumenten om inzicht te verkrijgen in de skills van het personeel c.q. van zichzelf. Onze tweede aanname is dat zij minder toegevoegde waarde zien in het skillspaspoort dan degenen die niet of nauwelijks over andere methoden of instrumenten beschikken. Om deze aanname te toetsen hebben we in de vragenlijst gevraagd naar de instrumenten die werkgevers, werknemers en zzp'ers nu benutten om de skills van personeel c.q. van zichzelf inzichtelijk te maken.

Voorts hebben we de deelnemers aan het vragenlijstonderzoek een aantal vragen voorgelegd over het skillspaspoort zelf. Deze vragen gaan over de gewenste inhoud, het gebruik en de randvoorwaarden (privacy en eigenschap, financiering, beheer en verantwoordelijkheid).

Aan het einde van de vragenlijst zijn de deelnemers aan het vragenlijstonderzoek gevraagd om aan te geven of zij het skillspaspoort een goed idee vinden, of zij er zelf gebruik van zouden maken, waarom ze er gebruik van zouden maken

en via welk kanaal ze bereikt zouden willen worden. Op basis van de onderzoeksresultaten hebben we kunnen afleiden welke werkgevers, en welke werknemers en zzp'ers het meest of juist het minst behoefte lijken te hebben aan een skillspaspoort. Dit hebben we gedaan door in de analyses van de onderzoekdata onderscheid te maken tussen een aantal achtergrondkenmerken. Bij de werkgevers hebben deze achtergrondkenmerken betrekking op de sector, de bedrijfsomvang, het opleidingsniveau en de leeftijd van het personeel en de omvang van de 'flexibele schil'. Bij de werknemers gaat het om de sector waarin zij werken, het beroep, het type arbeidsrelatie, het opleidingsniveau en de leeftijd.

4.2. Methode

Het vragenlijstonderzoek is uitgevoerd onder respondenten die in 2019 bij de reguliere periodieke, grootschalige Werkgeversenquête Arbeid (WEA), de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van TNO en CBS hebben aangegeven in de toekomst nog eens benaderd te mogen worden. We hebben 600 werkgevers (vestigingen), 2.509 werknemers en 1.767 zzp'ers benaderd via e-mail, met een link naar een digitale vragenlijst, in de periode van 1 oktober tot en met 12 november 2020. Uiteindelijk hebben 159 werkgevers, 588 werknemers en 496 zzp'ers gerepsondeerd op onze vragenlijst (responspercentage van respectievelijk 27%, 23% en 28%). Deze netto-responspercentages zijn vergelijkbaar met de responspercentages die we meestal vinden bij onderzoeken die gebruik maken van herbenadering van de WEA-, NEA- en ZEA-steekproeven. In de non-responsanalyse zijn we een groot aantal aspecten nagegaan, zoals bij de werkgevers de sector, organisatieomvang, leeftjidsverdeling en percentage laagopgeleiden van het personeelsbestand en bij de werknemers en zzp'ers de sector, leeftijd en dienstverband. We hebben geen verschillen waargenomen tussen de werkgevers, werknemers en zzp'ers die de vragenlijst hebben ingevuld en degenen die dat niet hebben gedaan. Voor een uitgebreide toelichting op de methode, zie bijlage 1.

Leeswijzer

In de volgende paragrafen komen de onderzoeksresultaten aan de orde. Eerst gaan we in op de bevindingen van het vragenlijstonderzoek onder werkgevers, vervolgens op die van de werknemers en zzp'ers. We sluiten dit hoofdstuk af met een conclusie met een samenvatting en duiding van de onderzoeksresultaten.

4.3. De werkgevers

4.3.1 Uitdagingen

We hebben werkgevers vragen gesteld over de problemen die zij op dit moment ervaren met de instroom van nieuw personeel, de doorstroom van het zittende personeel en de uitstroom van boventallig personeel.

Instroom

Bij de vraag in hoeverre werkgevers momenteel problemen ervaren bij het vinden van actuele informatie over kennis en vaardigheden van sollicitanten (tabel 4.1), geeft een op de vijf werkgevers aan hierin vaak of altijd problemen te ervaren, terwijl 35% aangeeft dat dit nooit of zelden een probleem oplevert en 38% soms problemen ervaart. 6% vindt deze vraag niet van toepassing op hun bedrijf. Of dit laatste betekent dat deze werkgevers nooit nieuw personeel werven of dat zij bijvoorbeeld geen informatie nodig hebben over de skills van sollicitanten, is onbekend.

Bij nadere analyse zien we dat werkgevers die vaak of altijd problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over kennis en vaardigheden van sollicitanten, vaker aangeven het skillspaspoort een goed idee te vinden, dan werkgevers voor wie dat nooit of soms geldt (69% versus 56%). In deze laatste groep weten relatief veel werkgevers niet of ze het een goed idee vinden. Echter, deze verschillen zijn niet significant. De resultaten vormen mogelijk wel een indicatie voor een verband tussen ervaren problemen omtrent het verkrijgen van zicht op skills van sollicitanten en de behoefte aan een skillspaspoort. Nader onderzoek (met een grotere steekproef) is nodig om aan te tonen of dit verband daadwerkelijk bestaat.

Het gemiddelde percentage vacatures dat werkgevers voor hun bedrijf noemen is 3,6%. We zien, bij nadere analyse, dat werkgevers van vestigingen met vacatures significant vaker een skillspaspoort een goed idee vinden (of het nog niet

weten of ze het een goed idee vinden). Dat verband blijft ook bestaan in de uitgevoerde multivariate analyse – dat wil zeggen onder het constant houden van een groot aantal andere variabelen.²⁴

Doorstroom

We hebben werkgevers ook gevraagd in hoeverre zij momenteel problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over de kennis en vaardigheden van hun huidige werknemers voor werk in de organisatie. Dat is voor 9% van de werkgevers vaak of altijd het geval, terwijl 58% hier nooit of zelden problemen mee ervaart en iets meer dan een kwart aangeeft er soms problemen mee te hebben. 6% vindt deze vraag niet van toepassing (tabel 4.1). Of dit laatste weer betekent dat er bij deze werkgevers geen sprake is van interne doorstroom of dat het werk bijvoorbeeld nauwelijks aan verandering onderhevig is, is onbekend.

Dat de meeste werkgevers weinig problemen ervaren met het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel, houdt wellicht verband met de bevinding dat het personeel volgens 83% van de werkgevers over het algemeen voldoende ervaring heeft en gekwalificeerd is voor het werk. Bij nadere analyse²⁵ zien we dat werkgevers met relatief veel adequaat gekwalificeerd personeel, significant minder vaak aangeven zelf gebruik te zullen maken van een skillspaspoort, dan werkgevers die minder goed gekwalificeerd personeel in dienst hebben. In de groep waarvan minder dan 90% van het personeel voldoende gekwalificeerd is, zou 86% (waarschijnlijk) wel zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om problemen op te lossen bij het vinden van informatie over skills die werknemers bezitten. In de groep werkgevers waarvan meer dan 90% van het personeel voldoende gekwalificeerd is, bedraagt dit percentage 69%.

²⁴ Het betreft de variabelen: branche, omvang van de vestiging, het percentage lageropgeleiden, het percentage werknemers van 45 jaar of ouder, de mate waarin momenteel problemen worden ervaren met het vinden van actuele informatie over de 'skills' (kennis en vaardigheden) van sollicitanten, van de huidige werknemers, van werknemers die worden begeleid naar werk buiten de organisatie, het aandeel van het personeel dat wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust is voor het werk, en de mate waarin werknemers hun taken niet optimaal kunnen uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid, en te hoog of te laag opgeleid zijn voor hun taken.

²⁵ In de groep werkgevers die een skillspaspoort een goed idee vinden of het (nog) niet weten.

Dit verband tussen het gekwalificeerd zijn van het personeelsbestand en de waarschijnlijkheid van het gebruiken van een skillspaspoort blijft overeind in de multivariate analyse – dus na correctie voor een groot aantal andere variabelen (zie voetnoot 24).

Van de werkgevers is 27% van mening dat de huidige werknemers hun taken in enige tot (zeer) sterke mate niet optimaal kunnen uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid. We hebben in dergelijke omstandigheden geen verband gevonden met de behoefte aan een skillspaspoort.

Op de stelling 'Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken' geeft 21% van de werkgevers aan het daar in enige tot (zeer) sterke mate mee eens te zijn. Daarnaast is bij de stelling 'Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken' 11% het er in enige tot (zeer) sterke mate mee eens. Uit deze twee antwoorden spreekt een bepaalde behoefte aan ontwikkeling/doorstroom van het huidige personeel dan wel externe mobiliteit van het personeel. Bij nadere analyse zien we dat werkgevers die vinden dat (een deel van) hun werknemers te laag is opgeleid voor hun taken, vaker een skillspaspoort een goed idee vinden dan werkgevers die vinden dat hun personeel voldoende is opgeleid. Het omgekeerde is het geval bij werkgevers met (deels) te hoog opgeleid personeel: deze vinden een skillspaspoort vaker geen goed idee. Deze verbanden zijn echter niet significant (hetgeen deels valt te verklaren door de steekproefomvang).

Uitstroom

We hebben werkgevers ook de vraag voorgelegd in hoeverre ze problemen ervaren met het vinden van actuele informatie over de skills van werknemers die ze begeleiden naar werk buiten de organisatie. Hiermee ervaart 6% vaak of altijd problemen; 28% zegt hier nooit of zelden problemen mee te hebben, voor 18% is dit soms het geval. Voor 48% van de werkgevers is dit aspect niet van toepassing (tabel 4.1). Dit laatste suggereert dat deze werkgevers werknemers die de organisatie moeten verlaten, wellicht helemaal niet begeleiden naar ander werk of dat er helemaal geen sprake is van uitstroom. Bij nadere analyse zien we dat de werkgevers die aangeven vaak of altijd problemen te ervaren met het vinden van actuele informatie over de skills van werknemers die zij begeleiden naar werk buiten de organisatie, vaker het skillspaspoort wel een goed idee vinden dan werkgevers die daar nooit of soms problemen mee hebben (80% versus 57%). Het verband is echter niet significant.

Tabel 4.1 Ervaren van problemen met vinden inzicht in skills bij instroom, doorstroom en uitstroom personeel (N = 159) (rijpercentages)

Problemen ervaren met inzicht in skills van...	vaak/ altijd	soms	nooit/ zelden	niet van toepassing
...sollicitanten	20,1%	38,4%	35,2%	6,3%
...huidige werknemers	8,8%	26,5%	58,4%	6,3%
...werknemers die worden begeleid naar werk buiten de organisatie	6,3%	17,6%	28,3%	47,8%

4.3.2. Wanneer heeft een skillspaspoort de meeste waarde?

We zien dus dat werkgevers vooral problemen ervaren bij het verkrijgen van inzicht in de skills van nieuw te werven personeel (de instroom). Dit is minder het geval waar het gaat om inzicht in skills van bestaand personeel (degenen die doorstromen of uitstromen). We hebben eerder gezien dat werkgevers die op zoek zijn naar nieuw personeel (en mogelijk ook werkgevers die moeite hebben zicht te krijgen op de skills van nieuw personeel), relatief veel behoefte hebben aan een skillspaspoort. Dit zien we terug in de antwoorden op de vraag wanneer het skillspaspoort voor werkgevers de meeste waarde zou hebben (tabel 4.2). Bijna 60% geeft aan dat de meeste waarde zou zitten in het sneller vinden van het juiste personeel. Werkgevers in de sector Onderwijs zien op dit punt echter significant minder waarde in het skillspaspoort dan werkgevers in andere sectoren (44%).

84 |

Eerder hebben we een omgekeerd verband waargenomen tussen de mate waarin werkgevers het personeel als voldoende gekwalificeerd beoordelen voor het werk, en de kans dat zij zelf gebruik zouden willen maken van een skillspaspoort. De analyses tonen ook dat meer dan een kwart van de werkgevers de meeste waarde ziet in een skillspaspoort voor het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel (zie tabel 4.2). Het betreft met name grote vestigingen (100 werknemers of meer); daarvan ziet zelfs 44% de waarde in van een skillspaspoort voor dit doel. Werkgevers in kleine vestigingen (2-49 werknemers) zien juist minder waarde in een skillspaspoort voor het verkrijgen van inzicht in de skills van het huidige personeel (20%), waarschijnlijk omdat zij het personeel vaker persoonlijk kennen en daarmee ook hun skills. Bovendien zou dit verschil verklaard kunnen worden door de grotere doorstroomkansen in grote vestigingen omdat daar simpelweg meer functies zijn (grotere doorstroomkansen vergen extra inzichten in skills van het personeel).

Voor een klein percentage van de werkgevers (5,7%) heeft een skillspaspoort vooral waarde om ander werk te vinden voor boventallig personeel. Dat geldt vooral voor werkgevers met relatief veel lageropgeleiden in dienst (minder dan 10% hogeropgeleid personeel); zij hechten significant vaker waarde aan het skillspaspoort om ander werk te vinden voor boventallig personeel (13%). Eerder zagen we ook dat er een verband lijkt te bestaan tussen de mate waarin de bestaande personeelsleden te laag zijn opgeleid voor hun huidige taken en de behoefte aan een skillspaspoort. Werkgevers met personeel waarvan tussen de 10% en 59% hoger is opgeleid, zien voor uitstroom juist helemaal geen waarde in een skillspaspoort (0%).

Van de werkgevers hecht 7,5% een andere waarde aan het skillspaspoort dan de opgegeven antwoordopties (open antwoord). Voor sommigen is het skillspaspoort een hulpmiddel om te achterhalen bij wie welke behoefte bestaat aan opleiding of om het zelfinzicht van medewerkers te vergroten 'als het medewerkers zelf ook inzicht geeft in hun skills'. Verschillende werkgevers geven overigens te kennen helemaal geen waarde te zien in het skillspaspoort.

Als we de antwoorden uitsplitsen naar de omvang van de 'flexibele schil' van het bedrijf en de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand zien we geen significante verschillen in het soort waarde dat een skillspaspoort zou moeten bieden.

Tabel 4.2 Waarde skillspaspoort voor werkgevers (kolompercentages)

Wanneer zou een 'skillspaspoort' waarde voor u hebben? (kies belangrijkste antwoord)	N = 159
Als ik er sneller het juiste personeel mee kan vinden (instroom)	59,7%
Als het meer zicht geeft op wat mijn huidige personeel kan (doorstroom)	27,0%
Als ik boventallig personeel er sneller mee van werk-naar-werk krijg (uitstroom)	5,7%
Anders, namelijk...	7,5%

4.3.3. Voorwaarden skillspaspoort

Inhoud en gebruik

We hebben de werkgevers de vraag voorgelegd welke onderdelen een skillspaspoort voor hen absoluut zou moeten bevatten, welke onderdelen er nooit in zouden mogen komen en welke onderdelen er naar eigen keuze van de werknemer/werkzoekende in zouden kunnen komen. Deze onderdelen hebben we afgeleid uit de kenmerken van het skillspaspoort die in hoofdstuk 3 zijn geïnventariseerd en beschreven (zie tabel 3.1). Wij hebben deze kenmerken geconcretiseerd en herkenbaar gemaakt voor de respondenten om een eenduidige beantwoording van de vraag te waarborgen.

Tabel 4.3 laat zien dat ruim negen op de tien werkgevers vinden dat opleiding/diploma's in een skillspaspoort moeten staan (93%), evenals werkervaring (92%) en/of een lijst van vaardigheden (91%). Certificaten scoren eveneens hoog (84%). Een minder groot aandeel van de werkgevers (60%) is van mening dat persoonsgegevens erin moeten komen te staan, terwijl 35% dit een eigen keuze vindt van de werkende. Mogelijk laten werkgevers zich hierbij leiden door het belang dat in de maatschappij wordt gehecht aan de privacy van werkenden en het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Een video van de persoon in het skillspaspoort vinden werkgevers naar het lijkt het minst belangrijk: 1% vindt dat dit erin moet, 75% vindt dat dit een eigen keuze is van de werkende en 17% vindt dat dit er nooit in zou mogen komen te staan. Over het plaatsen van beoordelingen in het skillspaspoort door eerdere werkgevers is 12% van mening dat dit er nooit in zou mogen komen en 71% vindt dit een eigen keuze van de werkende. Ook het opnemen van vrijwilligerswerk in het skillspaspoort scoort hoog op 'naar eigen keuze' (82%).

Tabel 4.3 Inhoud van het skillspaspoort (N = 159) (rijpercentages)

Welke onderdelen zou een skillspaspoort volgens u altijd, nooit of naar eigen keuze moeten bevatten?	Moet erin staan	Mag er nooit in staan	Naar eigen keuze	Weet niet
Persoonsgegevens	60,4%	3,8%	34,6%	1,3%
Pasfoto	23,9%	8,2%	66,7%	1,3%
Opleiding/diploma's	92,5%	0,0%	6,9%	0,6%
Certificaten	84,%	0,0%	15,1%	0,6%
Lijst van vaardigheden	91,2%	0,0%	8,2%	0,6%
Werkervaring	91,8%	0,6%	6,3%	1,3%
Beoordeling eerdere werkgevers	14,5%	11,9%	71,1%	2,5%
Bewijzen (bijvoorbeeld producten/projecten) van wat de persoon kan	47,2%	1,3%	50,3%	1,3%
Vrijwilligerswerk	13,2%	2,5%	82,4%	1,9%
Capaciteitestesten	24,5%	5,7%	64,8%	5,0%
Persoonlijke introductie/pitch	50,9%	3,8%	42,8%	2,5%
Ontwikkelwensen	49,7%	1,3%	47,2%	1,9%
Interesses/hobby's	23,3%	5,0%	69,8%	1,9%
Video van de persoon	0,6%	17,0%	74,8%	7,5%

Vervolgens hebben we de responderende werkgevers gevraagd aan welke voorwaarden het skillspaspoort zou moeten voldoen om het makkelijk te kunnen gebruiken (gebruiksgemak). Bijna drie kwart van de werkgevers vindt dat het skillspaspoort beknopt moet zijn. Werkgevers met relatief jong personeel lijken dit belangrijker te vinden dan gemiddeld (84%). Het paspoort zou niet meer mogen bevatten dan 3 à 4 pagina's. Voorts is 59% van de werkgevers van mening dat het paspoort op verschillende apparaten in te zien moet zijn, zoals op de pc, een tablet en een smartphone. Vooral werkgevers in de sector Bouw vinden dit belangrijk (76%). Daarnaast vindt iets meer dan de helft van de werkgevers dat informatie automatisch in het skillspaspoort geladen moet kunnen worden, waardoor gebruikers minder zelf hoeven in te vullen. Iets minder dan de helft van de werkgevers vindt dat het mogelijk moet zijn om het skillspaspoort makkelijk (geanonimiseerd) te delen. De vormgeving lijkt er minder toe te doen voor de werkgevers: 18% vindt een mooie vormgeving een voorwaarde.

Tabel 4.4 Voorwaarden gebruiksgemak	
Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
Het moet automatisch gevuld worden (geen extra werk met zich meebrengen)	51,6%
Het moet beknopt zijn	73,0%
Het moet op verschillende apparaten in te zien zijn (pc, tablet, smartphone)	59,1%
Als werkgever moet het makkelijk (geanonimiseerd) te delen zijn	49,1%
Het moet mooi vormgegeven zijn	17,6%
Andere voorwaarde	6,3%
Weet niet	2,5%
Geen antwoord aangekruist	1,3%

4.3.4. Voorwaarden erkenning informatie

In de literatuurbespreking van hoofdstuk 3 wordt het belang benadrukt van een brede erkenning van het skillspaspoort door werkgevers (verkrijgen van 'civiele waarde'). Wij hebben werkgevers de vraag voorgelegd aan welke voorwaarden de inhoud van een skillspaspoort zou moeten voldoen om door hen erkend te worden. Meer dan drie kwart van de werkgevers laat weten dat het paspoort gebaseerd moet worden op één algemene skillstaal zodat iedereen hetzelfde verstaat onder een bepaalde skill. Werkgevers van grote bedrijven vinden de algemene skillstaal significant vaker belangrijk dan werkgevers van kleine bedrijven (91% versus 69%). Ongeveer twee derde van de werkgevers is van mening dat het paspoort diploma's en certificaten zou moeten weer- geven die zijn erkend door een onderwijsinstelling. Werkgevers van vestigingen waarvan tussen de 40% en 59% van het personeel 45 jaar of ouder is, hechten daar significant vaker belang aan (75%) dan gemiddeld. Werkgevers van vestigingen met een grote 'flexibele schil' vinden de vermelding van diploma's en certificaten juist minder belangrijk (53%). Meer dan de helft van de werkgevers is van mening dat het paspoort bewijsmateriaal moet bevatten waarmee de werkende kan laten zien wat hij of zij kan. De werkgevers in de sector Onderwijs vinden een dergelijk bewijs significant vaker belangrijk (81%) dan gemiddeld.

Tabel 4.5 Voorwaarden erkende waarde

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
Het moet gebaseerd zijn op één algemene skillstaal	76,1%
Het moet gevuld worden met diploma's, certificaten die erkend zijn door een onderwijsinstelling	66,0%
Het moet gevuld worden met beoordelingen door eerdere werkgevers van de werkende	15,1%
Het moet gevuld worden door het doen van gevalideerde assessments	17,0%
Het moet gevuld worden met 'bewijsmateriaal' waarmee de werkende laat zien wat hij/zij kan	56,0%
Alle mensen die werken of werk zoeken, moeten een skillspaspoort hebben	22,6%
Geen antwoord aangekruist	3,1%

4.3.5. Privacy en eigenaarschap

Privacy en eigenaarschap zijn belangrijk aandachtspunten in de doorontwikkeling van skillspaspoorten, zoals in hoofdstuk 3 op basis van literatuuronderzoek is betoogd. Wij hebben de werkgevers vragen voorgelegd aan welke voorwaarde(n) het skillspaspoort moet voldoen ten aanzien van privacy en eigenaarschap. Deze voorwaarden hebben we geoperationaliseerd met de vraag wie de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort zou moeten bepalen. Tabel 4.6 toont de resultaten. Een grote meerderheid is van mening dat de werkende zou moeten bepalen wie er toegang heeft tot de inhoud van het skillspaspoort. Ruim 30% van de werkgevers vindt dat (tevens) werkgevers/opdrachtgevers deze toegang zouden mogen bepalen en 14,5% vindt dat dit (ook) een recht zou moeten zijn van de overheid. Werkgevers in de Bouw vinden relatief vaak dat de sector/branche de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort moeten kunnen bepalen (17%).

| 89

Tabel 4.6 Toegang tot het skillspaspoort

Wie bepaalt volgens u wie toegang heeft tot de inhoud van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	89,9%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,5%
De werkgevers/opdrachtgevers	30,2%
De overheid (Nederland of EU)	14,5%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	5,0%
Een andere onafhankelijke partij	6,9%
Anders	1,3%
Weet niet	1,9%

Als we de werkgevers vragen wie eigenaar van het skillspaspoort moet zijn, antwoorden veruit de meesten met 'de werkende'. Werkgevers in de sector Onderwijs geven dit antwoord significant vaker dan gemiddeld (97%). Ook werkgevers met veel hoger opgeleid personeel zijn vaker dan gemiddeld (94%) deze mening toegedaan. Van de werkgevers vindt 13% dat (ook) de overheid eigenaar van het skillspaspoort moet zijn. Werkgevers in de sector Vervoer en Opslag geven dit antwoord significant vaker dan gemiddeld (26%).

Tabel 4.7 Eigenaarschap van het skillspaspoort

Wie zou volgens u eigenaar moeten zijn van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	84,9%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	5,0%
De werkgevers/opdrachtgevers	6,9%
De overheid (Nederland of EU)	13,2%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	0,6%
Een andere onafhankelijke partij	5,7%
Anders	3,1%
Weet niet	3,8%

4.3.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid

Op de vraag wie er voor het skillspaspoort zou moeten betalen, geven werkgevers verschillende antwoorden. Van alle werkgevers vindt 43% dat de werkende het skillspaspoort moet betalen, 41% dat (ook) de overheid moet bijdragen, 34% (ook) de sector/branche en 29% de werkgever. Werkgevers in het onderwijs vinden het vaakst dat zij het skillspaspoort moeten betalen (47%). Ook werkgevers met veel hoogopgeleiden in dienst vinden dit vaker (42%) dan gemiddeld. Deze laatste groep werkgevers vindt overigens juist ook relatief vaak dat de werkende zelf deze kosten moet dragen (53%).

Tabel 4.8 Financiering van het skillspaspoort

Wie zou volgens u het skillspaspoort moeten betalen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	42,8%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	34,0%
De werkgevers/opdrachtgevers	28,9%
De overheid (Nederland of EU)	40,9%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	7,5%
Een andere onafhankelijke partij	5,7%
Anders	4,4%
Weet niet	11,3%

Het beheer van (de data van) het skillspaspoort is volgens veruit de meeste werkgevers een taak van werkenden (ruim 70%). Vooral werkgevers met veel hoogopgeleid personeel zijn deze mening vaak toegedaan (83%). Iets meer dan een kwart van de respondenten is van mening dat werkgevers/opdrachtgevers (ook) een taak in het beheer van het skillspaspoort hebben. Ruim 16% vindt dat deze taak (ook) bij de overheid moet liggen. Werkgevers in de sector Vervoer en Opslag vinden dit significant vaker (39%) dan gemiddeld.

| 91

Tabel 4.9 Beheer van het skillspaspoort

Wie zou volgens u het skillspaspoort (de data) moeten beheren? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	70,4%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	12,6%
De werkgevers/opdrachtgevers	27,7%
De overheid (Nederland of EU)	16,4%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	5,0%
Een andere onafhankelijke partij	13,8%
Anders	1,9%
Weet niet	3,1%

Veruit de meeste werkgevers vinden dat werkenden ook verantwoordelijk zijn voor het regelmatig bijwerken van het skillspaspoort (93%). Iets minder dan een derde vindt dat werkgevers/opdrachtgevers hier (ook) een verantwoordelijkheid in hebben. Eerder hebben we gezien dat 92% van de werkgevers van

mening is dat informatie over werkervaring in het skillspaspoort behoort te staan. Werkgevers zijn bij uitstek in staat om deze informatie bij te werken.

Tabel 4.10 Bijwerken van het skillspaspoort	
Wie is volgens u verantwoordelijk voor het regelmatig bijwerken van het skillspaspoort? (Meerdere antwoorden mogelijk)	N = 159
De werkende	93,1%
De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,5%
De werkgevers/opdrachtgevers	32,1%
De overheid (Nederland of EU)	8,8%
Een aanbieder van onderwijs/scholing	8,2%
Een andere onafhankelijke partij	6,9%
Anders	1,3%
Weet niet	1,3%

92 | 4.3.7. Gebruikte manieren om inzicht te krijgen in skills

Instrumenten bij de instroom

Om de behoefte aan een skillspaspoort te peilen, hebben we de werkgevers gevraagd welke instrumenten zij al gebruiken om inzicht te krijgen in de skills van nieuw, huidig en vertrekkend personeel. De aanname is dat werkgevers die al veel gebruik maken van dergelijke instrumenten, minder behoefte hebben aan een skillspaspoort (de toegevoegde waarde is dan minder groot). De onderzoeksresultaten laten echter weinig samenhang zien tussen het gebruik van deze instrumenten en de behoefte aan een skillspaspoort. Wel bieden deze resultaten inzicht in wat werkgevers lijkt aan te spreken en wat niet.

De meeste werkgevers (80%) maken gebruik van de traditionele manier om zicht te krijgen op skills bij de werving en selectie van personeel: cv, diploma's en certificaten. Werkgevers in de Industrie maken hier met 62% significant minder gebruik van dan werkgevers in andere sectoren. Werkgevers met veel laaggeschoold personeel maken hier ook significant minder gebruik van (71%) en werkgevers met veel hoogopgeleid personeel juist meer (91%). Meer dan een derde van de werkgevers maakt gebruik van ervaringen opgedaan tijdens stages en meeloopdagen. Werkgevers in de Zorg doen dit met 65% significant vaker dan werkgevers in andere sectoren. Meer dan een derde van de werkgevers maakt gebruik van LinkedIn. Werkgevers met veel hoogopgeleiden in

dienst gebruiken LinkedIn vaker dan gemiddeld (49%). Werkgevers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, gebruiken LinkedIn relatief weinig (15%) en assessmentbureaus juist vaker (20%).

De overige instrumenten worden weinig gebruikt.

Tabel 4.11 Instrumenten voor werving en selectie

Welke instrumenten die gericht zijn op 'skills' gebruikt u nu voor de werving en selectie van personeel? (max. 3 belangrijkste instrumenten)	N = 159
• LinkedIn	35,8%
• CV, diploma's/certificaten	79,9%
• EVC-portfolio (Erkenning van eerder Verworven Competenties)	10,1%
• Andere (digitale) portfolio's	6,3%
• Headhunting	6,3%
• Assessmentbureaus	6,9%
• Online tests/assessments	10,1%
• Stages/meeloopdagen	37,7%
• Tools van een uitzendbureau	13,8%
• Tools van het UWV/werkbedrijf	3,8%
• Ander instrument	16,4%
• Niets	5,7%

Instrumenten bij de doorstroom

Om de aansluiting tussen de aanwezige skills bij de huidige medewerkers en hun (toekomstige) werk in kaart te kunnen brengen, maken de meeste werkgevers gebruik van persoonlijke ontwikkelgesprekken (twee derde). In de sector Vervoer en Opslag doen werkgevers dit het minst vaak (44%). In de Zorg maken werkgevers relatief vaak gebruik van 360-graden feedback (55%), in de Industrie van de competentiematrix (38%) en in het Onderwijs van assessments (34%).

Bijna een kwart van de werkgevers gebruikt helemaal geen instrumenten om inzicht te krijgen in de aansluiting tussen de aanwezige 'skills' van het huidige personeel en het (toekomstige) werk. Deze werkgevers komen we relatief vaak tegen in de sector Vervoer en Opslag (52%), bij de kleine bedrijven (35%) en bij de bedrijven met veel laagopgeleid personeel (33%). Het is niet duidelijk waarom werkgevers deze instrumenten niet gebruiken (zijn zij er niet van op de hoogte, of hebben ze er überhaupt geen behoefte aan?). Wel zien we dat

werkgevers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, ook vaker helemaal geen gebruik maken van andere instrumenten.

De werkgevers die het skillspaspoort wel een goed idee vinden, blijken vaker gebruik te maken van een competentiematrix (25%) en van een interne academie/ontwikkelcentrum (20%).

Tabel 4.12 Instrumenten voor inzicht in skills huidige personeel

Welke instrumenten gebruikt u nu al voor het in kaart brengen van de aansluiting tussen de aanwezige 'skills' van uw huidige personeel en hun (toekomstige) werk? (max. 3 belangrijkste instrumenten)	N = 159
• Competentiematrix	17,0%
• Assessments	13,2%
• Persoonlijke ontwikkelgesprekken	66,7%
• 360-graden feedback	22,0%
• Digitaal portfolio	3,1%
• Interne academie/ontwikkelcentrum	13,8%
• Ander instrument	4,4%
• Niets	23,9%

Instrumenten bij de uitstroom

Om personeel te begeleiden naar passend werk buiten het bedrijf (externe mobiliteit) voeren relatief veel werkgevers persoonlijke ontwikkelgesprekken (43%). Dit gebeurt bij relatief veel werkgevers in de onderwijssector (72%) en bij relatief weinig werkgevers van kleine bedrijven (34%). Werkgevers in de Zorg en grote bedrijven maken significant vaker dan gemiddeld gebruik van tools van outplacementbureaus (35% en 41%). Werkgevers in de Bouw gebruiken, met 21%, het vaakst beroepentesten om personeel naar ander werk te begeleiden.

Een relatief grote groep werkgevers gebruikt helemaal geen instrumenten voor het begeleiden van personeel bij het vinden van passend werk buiten het bedrijf (46%). Het kan zijn dat deze werkgevers het vertrekend personeel überhaupt geen begeleiding bieden, of dat er geen uitstroom van personeel plaatsvindt. In beide gevallen hebben werkgevers in ieder geval niet of nauwelijks behoefte aan instrumenten om personeel te begeleiden bij het vinden van werk in een ander bedrijf. Deze geringe behoefte zien we ook terug in de beantwoording van de eerdere vraag over wanneer een skillspaspoort waarde zou hebben voor de werkgevers: slechts 6% antwoordt dat dit paspoort zou moeten

helpen bij de externe mobiliteit. Vooral kleine bedrijven hebben daar vaak geen behoefte aan (58%).

Tabel 4.13 Instrumenten voor skills in de uitstroom van personeel (N = 159)

Welke instrumenten gericht op 'skills' gebruikt u nu al voor het begeleiden van personeel van werk-naar-werk (uitstroom)? (max. 3 belangrijkste instrumenten)	N = 159
• Beroepentest	10,1%
• Assessments	5,7%
• Persoonlijke ontwikkelgesprekken	43,4%
• Digitaal portfolio	5,0%
• Mobiliteitscentrum	8,2%
• Tools van een outplacementbureau	17,0%
• Ander instrument	2,5%
• Niets	46,5%

4.3.8. Algehele mening over het skillspaspoort

Tot slot hebben we de werkgevers gevraagd wat ze vinden van het idee van een skillspaspoort en of ze het zelf denken te gaan gebruiken. Bijna drie op de vijf werkgevers vinden een skillspaspoort een goed idee, 29% weet het niet en 13% vindt het geen goed idee. Van de eerste twee groepen zou 82% het (waarschijnlijk wel) gebruiken en 18% (waarschijnlijk) niet. Werkgevers van middelgrote bedrijven (50-99 medewerkers) oordelen significant positiever: 74% vindt het skillspaspoort een goed idee. Verder zien we geen verschillen tussen sectoren, opleidingsniveau van het personeelsbestand, omvang van de 'flexibele schil' en leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

Tabel 4.14 Mening van werkgevers over het skillspaspoort	
Vindt u een 'skillspaspoort' een goed idee?	N = 159
• Ja	58,5%
• Nee	12,6%
• Weet niet	28,9%
Zou u zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om problemen bij het vinden van informatie over 'skills' die mensen bezitten, op te lossen?	
• Nee	2,2%
• Waarschijnlijk niet	15,8%
• Waarschijnlijk wel	78,4%
• Ja	3,6%

4.4. Werknemers en zzp'ers

4.4.1. Uitdagingen

96 |

Inzicht in eigen skills

Tabel 4.15 toont de resultaten van de stellingen die we aan de werknemers en zzp'ers hebben voorgelegd over het inzicht in de eigen skills. Op de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb' antwoordt de overgrote meerderheid dat zij het hier (helemaal) mee eens zijn. We nemen bij de antwoorden geen verschillen waar naar type arbeidsrelatie, sector, beroep, leeftijd en opleidingsniveau. Slechts 3,4% van de werknemers en 1,5% van de zzp'ers is het met deze stelling (helemaal) niet eens; dit verschil tussen beide groepen is wel significant. We zien dat werknemers die lager onderwijs hebben genoten, het significant vaker helemaal oneens zijn met deze stelling (7,5%). Bij nadere analyse blijkt er bij de respondenten die denken te weten welke kennis en vaardigheden zij hebben, geen significante relatie te zijn met hun antwoorden op de vraag of zij het skillspaspoort een goed idee vinden dan wel er gebruik van zouden maken.

De werknemers en zzp'ers die het eens zijn met de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb', hebben een aantal vervolgstellingen voorgelegd gekregen. Meer dan 85% van deze groep kan aan anderen duidelijk maken welke skills zij hebben. Ook dit antwoord heeft geen significant verband met de antwoorden van de betreffende respondenten op de vraag of zij het skillspaspoort een goed idee vinden en of zij er zelf gebruik van zouden maken. We zien tot slot dat werknemers met een flexibel contract lager scoren dan gemiddeld in het aan anderen duidelijk kunnen maken welke skills zij hebben.

Kwalificatieveroudering

Enkele voorgelegde stellingen gaan over kwalificatieveroudering. Op dit vlak lijkt een deel van de werknemers en zzp'ers problemen te ervaren. Ongeveer een derde geeft aan bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg te gebruiken waardoor ze deze vergeten of verliezen: dit komt significant vaker voor onder werknemers dan onder zzp'ers. Werknemers met een flexibel contract geven dit vaker aan dan de andere werkenden (44%). Uit een multivariate analyse blijkt dat de zzp'ers die deze vorm van kwalificatieveroudering ervaren, vaker dan gemiddeld gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (betreft subgroep zzp'ers die wel wat zien in het idee van een skillspaspoort).²⁶

Een kwart van de werknemers en ongeveer een vijfde van de zzp'ers laat weten 'nieuwe skills te missen die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk'. Werknemers die werken als leerkracht/docent en zzp'ers die werken als vakspecialist geven dit antwoord vaker dan gemiddeld (respectievelijk 36% en 26%). Werknemers van 34 jaar en jonger geven dit juist minder vaak dan gemiddeld aan (17%). De multivariate analyse brengt aan het licht dat de werknemers die deze vorm van kwalificatieveroudering rapporteren, vaker dan gemiddeld aangeven dat zij gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (het gaat om de subgroep werknemers die wel wat ziet in het idee van een skillspaspoort).

²⁶ In de multivariate analyses op de werknemers- en zzp'ers-data zijn de volgende variabelen opgenomen in het model: branche, beroep, opleidingsniveau, leeftijd, 'zelfkennis' ("Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb"), minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig bij het huidige werk, meer kennis en vaardigheden hebben dan nodig bij het huidige werk, en vijf stellingen over kwalificatieveroudering: "Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies", "Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk", "Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb", "Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb", "Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om in de toekomst werk te behouden."

Rond twee vijfde van de respondenten is van mening dat zij beschikken over skills 'die door verandering van werkgever/opdrachtgever niet meer nodig zijn'. Werknemers in de Bouw en lageropgeleide werknemers vinden dit minder vaak dan gemiddeld (respectievelijk 25% en 29%). Zzp'ers tussen de 45 en 54 jaar vinden dit juist vaker dan gemiddeld (46%). De multivariate analyse laat zien dat de werknemers die deze vorm van kwalificatieveroudering aangeven, vaker dan gemiddeld gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn (het gaat om de subgroep werknemers die wel wat ziet in het idee van een skillspaspoort).

Ontwikkeling van skills om kansen op werk te vergroten

We hebben de werknemers en zzp'ers een stelling voorgelegd over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om 'werk in de toekomst te behouden'. Ongeveer drie kwart geeft aan te weten welke skills zij hiervoor zouden moeten ontwikkelen. Werknemers met een flexibel contract (68%), zzp'ers in de Industrie (65%), werknemers in leidinggevende functies (64%) en lageropgeleide werknemers (63%) weten dit minder vaak dan gemiddeld. Zzp'ers in het Onderwijs en werknemers in de Zorg weten dit juist weer veel vaker dan gemiddeld (respectievelijk 96% en 89%). Slechts 6,5% van de respondenten is het (helemaal) niet eens met deze stelling. Hoewel veruit de meeste respondenten weten welke skills zij moeten ontwikkelen om werk in de toekomst te behouden, zijn er dus verschillen tussen bepaalde groepen. Ook zien we dat zzp'ers die aangeven dat ze weten welke skills ze moeten ontwikkelen om werk in de toekomst te behouden, vaker een skillspaspoort geen goed idee vinden.

Tabel 4.15 Inzicht in eigen skills werknemers en zzp'ers

Percentage (helemaal) eens	Werknemers (N = 577 - 597)	Zzp'ers/ freelancers (N = 460 - 467)
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb	94,1%	97,4%
Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb	85,6%	88,7%
Kwalificatieveroudering:		
Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies	38,6%	32,2%
Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk	24,8%	20,9%
Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb	40,9%	39,1%
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om mijn kansen op werk te vergroten	74,5%	78,0%

Aansluiting skills bij huidig werk

De meeste werknemers en zzp'ers (bijna twee derde) zijn van mening dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten op hun huidige werk. Werknemers in de IT zijn hier vaker dan gemiddeld positief over (74%). Slechts een klein percentage van de respondenten vindt dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig zijn voor het werk. Werknemers van 34 jaar en jonger en zzp'ers tussen de 35 en 44 jaar vinden dit vaker dan gemiddeld (respectievelijk 9% en 7%). Werknemers van 55 jaar of ouder vinden dit juist minder vaak dan gemiddeld (2%). Ongeveer een derde van de werknemers en zzp'ers is van mening dat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken dan ze nodig hebben voor hun werk. Werknemers in het openbaar bestuur, cultuur, welzijn, sport en recreatie en middelbaar opgeleide zzp'ers vinden dit vaker dan gemiddeld (respectievelijk 44% en 43%). Werknemers met een flexibel contract ervaren vaker een mismatch dan gemiddeld, zowel in het hebben van minder als het hebben van meer kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk (respectievelijk 12% en 42%).

We zien dat de zzp'ers die minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig zijn voor hun werk, het skillspaspoort vaker een goed idee vinden. Zzp'ers die een goede match ervaren, geven juist minder vaak aan dat ze het skillspaspoort een goed idee vinden. Hetzelfde patroon zien we bij de zzp'ers als we vragen of zij zelf gebruik zouden maken van een skillspaspoort als dit beschikbaar zou zijn: degenen met minder kennis en vaardigheden dan nodig zijn voor het werk geven vaker aan het skillspaspoort te zullen gebruiken (waarschijnlijk of zeker). Deze samenhang blijft intact in de multivariate analyse. Bij een goede aansluiting van de aanwezige kennis en vaardigheden op de eisen van het werk, geven zzp'ers juist minder vaak aan het skillspaspoort te zullen gebruiken.

Tabel 4.16 Aansluiting skills bij huidig werk

Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (percentage (helemaal) eens)	Werknemers (N = 577)	Zzp'ers (N = 460)
• Ik heb minder kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	5,2%	2,2%
• Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan	64,0%	64,8%
• Ik heb meer kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	30,8%	33,0%

4.2.2. Gebruikte manieren om inzicht te geven in skills

We hebben de werknemers en zzp'ers gevraagd of zij reeds instrumenten of methoden gebruiken waarmee zij anderen inzicht kunnen geven in hun skills. Deze vraag is hun voorgelegd om de aanname uit de inleiding te toetsen dat het gebruik van deze instrumenten/methoden de behoefte aan een skillspaspoort vermindert (gebruikers zien weinig toegevoegde waarde). De onderzoeksresultaten bevestigen deze aanname echter niet. De resultaten maken wel duidelijk welke instrumenten en methoden werknemers en zzp'ers lijken aan te spreken en welke niet.

Tabel 4.17 laat zien dat de meeste respondenten LinkedIn gebruiken. De werknemers doen dit overigens significant minder vaak dan de zzp'ers (59% versus 70%²⁷). Het zijn vooral de hoogopgeleide werknemers en zzp'ers die van LinkedIn gebruik maken (rond de drie kwart). We zien ook dat zzp'ers die het skillspaspoort geen goed idee vinden, vaker gebruik maken van LinkedIn. Mogelijk voorziet LinkedIn al in de behoefte. Aan de andere kant zien we dat zzp'ers die wel wat zien in het idee van een skillspaspoort en daar 'waarschijnlijk wel' gebruik van zouden maken, vaker LinkedIn gebruiken dan degenen die 'zeker niet' gebruik zouden maken van een skillspaspoort. Bij deze laatste groep zzp'ers zien we ook dat zij vaker van geen enkel instrument gebruik maken. Dat geldt ook voor de werknemers die zelf geen gebruik zouden maken van het skillspaspoort, ondanks dat ze het geen slecht idee vinden.

Bij het gebruik van een cv zien we eveneens verschillen tussen werknemers en zzp'ers. Werknemers maken even vaak gebruik van een cv als van LinkedIn (59%), terwijl zzp'ers er veel minder gebruik van maken dan van LinkedIn (49% versus 70%). Hogeropgeleiden (zowel werknemers als zzp'ers) maken in vergelijking met lageropgeleiden minder vaak gebruik van een cv en vaker gebruik van LinkedIn. Verder zien we bij nadere analyse dat zzp'er die het skillspaspoort geen goed idee vinden, vaker gebruik maken van een cv. Ook hier zien we weer dat de zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden, maar er zelf geen gebruik van zouden maken, ook minder vaak gebruik maken van een cv.

De werknemers maken vaker dan de zzp'ers gebruik van diploma's en certificaten om te laten zien wat ze kunnen (46%). Vooral jonge werknemers doen dit (65%). De zzp'ers maken juist weer vaker dan de werknemers gebruik van concrete resultaten van hun werk (53%).

²⁷ Met de driehoekjes wordt aangegeven of de twee groepen significant van elkaar verschillen. Dit is van toepassing op tabellen 4.17 t/m 4.20 en 4.24 t/m 4.28.

Tabel 4.17 Manieren om skills te laten zien²⁸

Op welke manieren laat u nu aan anderen zien wat u allemaal kan? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 577)	Zzp'ers (N = 460)
• LinkedIn	59,3% ▼	70,2% ▲
• Vacaturesites	6,1%	5,4%
• Een cv	59,3% ▲	48,7% ▼
• Diploma's/certificaten	45,9% ▲	32,2% ▼
• Een profiel op een digitaal platform voor klussen (zoals freelancer.nl; werkspot.nl)	2,1% ▼	10,4% ▲
• EVC-portfolio (Erkenning van eerder Verworven Competenties)	1,0%	1,1%
• Een ander digitaal portfolio	4,7% ▼	14,8% ▲
• Een persoonlijke pitch	6,4% ▼	17,8% ▲
• Assessments/tests	7,3%	4,3%
• Beroepentests	0,9%	1,3%
• Referenties van eerdere werkgevers	18,7% ▼	28,7% ▲
• Concrete resultaten van mijn werk	31,0% ▼	52,8% ▲
• Anders	2,9% ▼	20,9% ▲
• Niets	15,4% ▲	8,5% ▼

4.4.3. Inhoud en gebruik skillspaspoort

De inhoud van het skillspaspoort hebben we onderzocht door een aantal antwoordopties voor te leggen aan de werknemers en zzp'ers die voor dit vragenlijstonderzoek zijn benaderd. Deze antwoordopties hebben we afgeleid uit de kenmerken van het skillspaspoort die in hoofdstuk 3 zijn geïnventariseerd en beschreven (zie tabel 3.1). Om deze kenmerken concreet en herkenbaar te maken voor de respondenten, hebben we een aantal onderdelen onderscheiden waaruit het skillspaspoort mogelijk zou kunnen bestaan. De respondenten is gevraagd om aan te geven welke van deze onderdelen in het skillspaspoort moeten komen, welke onderdelen er juist niet in thuis horen en welke onderdelen een eigen keuze zouden moeten zijn.

Uit de antwoorden blijkt dat opleiding/diploma's, certificaten, een lijst van vaardigheden en werkervaring het hoogst scoren op de onderdelen die het skillspaspoort zou moeten bevatten (tussen de 70% en 83%). Werknemers en zzp'ers vinden dat veel onderdelen een eigen keuze van de gebruiker zouden moeten

²⁸ Percentages zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test. ▲ en ▼: $p < 0,05$, significant hoge (lage) percentages (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20.

zijn, zoals beoordeling door eerdere werkgevers/opdrachtgevers, bewijzen, vrijwilligerswerk en interesses/hobby's. Dit geldt ook (in iets minder mate) voor tips en adviezen over de loopbaan.

Tabel 4.18 Onderdelen skillspaspoort (werknemers/zzp'ers - N = 597/467)

Welke onderdelen zou een skillspaspoort volgens u altijd, nooit of naar eigen keuze moeten bevatten?	Moet erin staan		Mag er nooit in staan		Naar eigen keuze		Weet niet	
	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er	Werknemer	Zzp'er
Persoonsgegevens	44,2%	48,0%	7,9%	4,5%	45,7%	44,5%	2,2%	3,0%
Pasfoto	20,6%	27,0%	11,2%	7,5%	65,0%	63,0%	3,2%	2,6%
Opleidingen / diploma's	83,4%	79,4%	1,0%	0,2%	14,7%	19,3%	0,8%	1,1%
Certificaten	74,9%	70,0%	1,2%	0,4%	22,6%	27,2%	1,3%	2,4%
Lijst van vaardigheden	76,2%	80,3%	0,7%	0,2%	21,8%	18,0%	1,3%	1,5%
Werkervaring	81,4%	80,3%	1,3%	0,2%	16,4%	18,4%	0,8%	1,1%
Beoordeling eerdere werkgevers / opdrachtgevers	16,4%	16,7%	7,9%	5,1%	73,5%	74,3%	2,2%	3,9%
Bewijzen (bijv. filmpjes) van wat ik kan	6,7%	12,2%	7,2%	4,1%	78,1%	77,5%	8,0%	6,2%
Vrijwilligerswerk	15,6%	14,6%	2,3%	0,9%	78,2%	80,1%	3,9%	4,5%
Capaciteitentesten	16,4%	10,7%	6,5%	6,2%	70,2%	71,5%	6,9%	11,6%
Persoonlijke introductie/pitch	30,0%	35,3%	4,2%	2,4%	61,6%	59,3%	4,2%	3,0%
Ontwikkelwensen	31,2% ▲	20,8% ▼	2,7%	3,4%	63,7%	70,4%	2,5%	5,4%
Interesses / hobby's	18,6%	16,1%	6,0%	4,7%	72,9%	75,8%	2,5%	3,4%
Video van mij	1,2%	2,8%	16,8% ▲	6,6% ▼	75,2%	82,4%	6,9%	8,1%
Tips over banen die bij mij zouden passen	19,4%	16,3%	10,2%	8,6%	56,4%	63,4%	13,9%	11,8%
Links naar testen die ik zou kunnen doen	14,2%	10,1%	13,2%	12,8%	55,6%	58,9%	16,9%	18,2%
Contactgegevens loopbaancoaches	10,4%	5,6%	19,6%	22,3%	55,8%	56,1%	14,2%	16,1%
Een chatfunctie om vragen te stellen	22,9%	17,3%	8,5%	10,3%	54,1%	58,7%	14,4%	13,7%

We hebben de werknemers en zzp'ers gevraagd aan welke voorwaarden het skillspaspoort zou moeten voldoen om het makkelijk te kunnen gebruiken (gebruiksgemak). Zij hechten het grootste belang aan het gemakkelijk kunnen delen van het skillspaspoort: 84% van de werknemers en 80% van de zzp'ers vindt dat een voorwaarde. Daarnaast stellen veel werknemers en zzp'ers belang in de mogelijkheid om het skillspaspoort overal te raadplegen met verschillende apparaten (laptop, smartphone, tablet). De werknemers en zzp'ers verschillen significant van elkaar als het gaat om de voorwaarde dat het skillspaspoort automatisch gevuld kan worden met informatie van de gebruiker. De werknemers lijken dit belangrijker te vinden dan de zzp'ers (30% versus 21%).

Tabel 4.19 Gebruiksgemak

Aan welke voorwaarden zou een skillspaspoort volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Het moet automatisch gevuld worden	29,5% ▲	20,8% ▼
• Het moet op verschillende apparaten in te zien zijn (pc, tablet, smartphone)	79,1%	74,1%
• Ik moet er overal bij kunnen	72,9%	71,1%
• Ik moet het gemakkelijk kunnen delen	83,8%	79,9%
• Weet niet	4,4%	8,6%
• Niets aangekruist	0,8%	1,5%

4.4.4. Voorwaarden skillspaspoort

Randvoorwaarden erkenning informatie

In de literatuurbeschuiving van hoofdstuk 3 wordt het belang benadrukt van een brede maatschappelijke erkenning van het skillspaspoort (verkrijgen van 'civiele waarde'). Wij hebben de werknemers en zzp'ers de vraag voorgelegd aan welke voorwaarden een skillspaspoort zou moeten voldoen om maatschappelijk erkend te worden. Veruit het vaakst zijn de respondenten van mening dat iedereen moet snappen wat de skills betekenen (rond de 80%). De zzp'ers vinden vaker dan de werknemers dat het paspoort gevuld moet worden met 'bewijsmateriaal' waarmee zij zelf kunnen laten zien wat ze in huis hebben (51% versus 40%). De werknemers zijn juist weer vaker dan de zzp'ers van mening dat iedereen die werkt of werk zoekt, een skillspaspoort zou moeten hebben (26% versus 16%). Ongeveer een vijfde van beide groepen is van mening dat het onderwijs moet aangeven of de inhoud van het skillspaspoort klopt.

Tabel 4.20 Voorwaarden m.b.t. erkende waarde

Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' volgens u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Iedereen moet snappen wat de skills betekenen	83,2%	79,7%
• Het onderwijs moet zeggen of het klopt	22,3%	21,0%
• Het moet gevuld worden met beoordelingen door eerdere werkgevers/opdrachtgevers	14,7%	15,2%
• Het moet gevuld worden door het doen van een toets	7,4%	5,1%
• Het moet gevuld worden met 'bewijsmateriaal' waarmee ik zelf laat zien wat ik kan	40,2% ▼	50,7% ▲
• Iedereen die werkt of werk zoekt moet een skillspaspoort hebben	24,5% ▲	16,3% ▼
• Weet niet	7,0%	9,0%
• Niets aangekruist	1,2%	1,7%

4.4.5. Privacy en eigenaarschap

Privacy en eigenaarschap zijn belangrijke aandachtspunten in de doorontwikkeling van skillspaspoorten, zoals in hoofdstuk 3 op basis van literatuuronderzoek is betoogd. Wij hebben de werknemers en zzp'ers vragen voorgelegd aangaande de voorwaarde(n) waaraan het skillspaspoort moet voldoen ten aanzien van privacy en eigenaarschap.

De voorwaarden ten aanzien van privacy hebben we geoperationaliseerd met de vraag wie de toegang tot de inhoud van het skillspaspoort moet bepalen. Tabel 4.21 toont de resultaten. Een zeer grote meerderheid van de respondenten is van mening dat het aan de werknemers en zzp'ers is om te bepalen wie toegang krijgt (rond de 95%). Een kleine minderheid vindt dat (ook) werkgevers/opdrachtgevers deze bevoegdheid moeten krijgen.

Tabel 4.21 Toegang tot het skillspaspoort		
Wie bepaalt volgens u wie in het skillspaspoort mag kijken? (meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	95,1%	94,4%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	6,7%	7,9%
• De werkgevers/opdrachtgevers	13,1%	9,6%
• De overheid (Nederland of EU)	10,7%	7,1%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	3,2%	1,9%
• Een andere onafhankelijke partij	4,9%	6,9%
• Anders	1,3%	3,4%
• Weet niet	2,3%	1,9%

Op het vlak van privacy vinden de werknemers en zzp'ers het belangrijk dat aanvullingen (bijvoorbeeld een beoordeling door een werkgever) alleen met hun toestemming kan worden toegevoegd en dat het paspoort beveiligd wordt met een wachtwoord. Ongeveer de helft vindt dat het paspoort anoniem (zonder vermelding van de naam) gedeeld moet kunnen worden.

106 |

Tabel 4.22 Privacy van het skillspaspoort		
Aan welke voorwaarden zou een 'skillspaspoort' voor u moeten voldoen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ik moet het skillspaspoort zonder mijn naam erop kunnen delen	51,1%	49,5%
• Het moet beveiligd zijn met een wachtwoord	76,9%	77,5%
• Aanvullingen, bijvoorbeeld een beoordeling door een werkgever, mogen alleen met mijn toestemming worden toegevoegd	79,7%	77,1%
• Anders	7,0%	8,8%
• Weet niet	3,7%	6,2%
• Niets aangekruist	0,8%	1,5%

De werknemers en zzp'ers verschillen niet veel van mening over wie eigenaar zou moeten zijn van het skillspaspoort. Veruit de meesten vinden dat zichzelf (als werknemer of zzp'er) de eigenaar zouden moeten zijn (rond de 88%). Meer dan 15% is van mening dat de overheid (ook) eigenaar zou moeten zijn.

Tabel 4.23 Eigenaarschap van het skillspaspoort		
Wie moet het skillspaspoort in eigendom hebben? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	87,3%	88,0%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisaties)	4,7%	5,6%
• De werkgevers/opdrachtgevers	6,4%	3,6%
• De overheid (Nederland of EU)	16,6%	15,2%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	1,3%	1,7%
• Een andere onafhankelijke partij	7,7%	9,9%
• Anders	1,2%	3,4%
• Weet niet	3,0%	3,4%

4.4.6. Financiering, beheer en verantwoordelijkheid

De meningen zijn verdeeld over de vraag wie voor het skillspaspoort zou moeten betalen: 38% van de werknemers en 52% van de zzp'ers vindt dat zij dit zelf zouden moeten doen; 43% van de werknemers en 32% van de zzp'ers wenst (ook) een financiële bijdrage van de overheid en 24% van de werknemers en 15% van de zzp'ers wenst deze (ook) van werkgevers/opdrachtgevers.

Tabel 4.24 Financiering van het skillspaspoort		
Wie zou volgens u het skillspaspoort moeten betalen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	38,4% ▼	52,2% ▲
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	14,7%	11,6%
• De werkgevers/opdrachtgevers	23,5% ▲	14,8% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	42,5% ▲	32,3% ▼
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	6,2%	5,1%
• Een andere onafhankelijke partij	5,5%	9,4%
• Anders	5,9%	6,6%
• Weet niet	16,2%	16,5%

Het beheer van (de data van) het skillspaspoort behoort volgens veruit de meeste respondenten (rond de drie kwart) een taak te zijn van de werknemers en zzp'ers. Tussen de 25% en 30% vindt dat de overheid de data/informatie zou moeten bewaren. Ongeveer een vijfde kiest (ook) voor een derde onafhankelijke partij. Meer werknemers dan zzp'ers zijn van mening dat (ook) werkgevers /

opdrachtgevers een rol zouden moeten hebben in het bewaren van data / informatie (10% versus 3%).

Tabel 4.25 Beheer van het skillspaspoort

Wie zou de data / informatie moeten bewaren? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	75,7%	76,9%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisaties)	7,5%	6,2%
• De werkgevers/opdrachtgevers	9,5% ▲	3,2% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	30,0%	24,8%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	2,8%	1,3%
• Een andere onafhankelijke partij	18,1%	21,6%
• Anders	2,0%	2,8%
• Weet niet	3,5%	5,8%

108 |

Veruit de meeste werknemers en zzp'ers zijn van mening dat zichzelf verantwoordelijk moeten zijn voor het bijhouden van de inhoud van het skillspaspoort (rond de 94%). Meer werknemers dan zzp'ers vinden dat werkgevers/opdrachtgevers hier (ook) een verantwoordelijkheid in hebben (17% versus 9%).

Tabel 4.26 Bijwerken van het skillspaspoort

Wie moet de inhoud van het skillspaspoort bijhouden volgens u? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ikzelf	94,5%	94,2%
• De sector/branche (bijvoorbeeld via O&O fonds of brancheorganisatie)	7,0%	4,3%
• De werkgevers / opdrachtgevers	16,9% ▲	9,0% ▼
• De overheid (Nederland of EU)	11,2%	6,9%
• Een aanbieder van onderwijs/scholing	10,9%	6,9%
• Een andere onafhankelijke partij	8,9%	9,6%
• Anders	2,0%	3,0%
• Weet niet	2,2%	3,0%

4.4.7. Algehele mening over het skillspaspoort

Tot slot hebben we de werknemers en zzp'ers gevraagd wat ze van het idee vinden van een skillspaspoort en of ze er zelf gebruik van zouden maken. Meer dan de helft van de werknemers en 41% van de zzp'ers vindt het skillspaspoort een goed idee. Bijna een vijfde van de werknemers en bijna een kwart van de zzp'ers vindt het geen goed idee.

Werknemers in de Bouw vinden het skillspaspoort vaker dan gemiddeld een goed idee (71%). Werknemers in de IT (28%), werknemers die werken als vakspecialist (24%), hoogopgeleide werknemers (23%), zzp'ers in de financiële dienstverlening (33%) en zzp'ers tussen de 35 en 44 jaar (35%) vinden het skillspaspoort juist vaker dan gemiddeld geen goed idee.

Bijna de helft van de werknemers en een derde van de zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden of dit (nog) niet weten, zouden er zelf waarschijnlijk wel of zeker gebruik van maken. Relatief veel zzp'ers in de Zorg en het Onderwijs geven aan er nooit gebruik van te zullen maken (21% en 28%). Ook de oudste werknemers (55 jaar en ouder) zijn negatiever over het skillspaspoort dan gemiddeld.

Tabel 4.27 Mening over het skillspaspoort

Vindt u een skillspaspoort een goed idee?	Werknemers (N = 597)	Zzp'ers (N = 467)
• Ja	52,9% ▲	41,3% ▼
• Nee	18,8%	24,4%
• Weet niet	28,3%	34,3%
Zou u zelf gebruik willen maken van een skillspaspoort om meer duidelijkheid te krijgen over uw kennis en vaardigheden? [Subgroep: Vindt skillspaspoort een goed idee/weet niet]	(N = 485)	(N = 353)
• Nee, nooit	3,9% ▼	11,0% ▲
• Misschien	47,6%	56,7%
• Waarschijnlijk wel	36,5% ▲	22,9% ▼
• Ja, zeker	12,0%	9,3%

Op de vraag wat de belangrijkste reden zou zijn om een skillspaspoort te gebruiken, antwoorden de meesten 'om aan anderen duidelijk te maken wat ik kan'. De werknemers geven dit antwoord minder vaak dan de zzp'ers (31% versus 43%). Met name de jongste zzp'ers scoren op dit punt hoog (80%). Daarnaast antwoordt 30% van de werknemers en 34% van de zzp'ers dat ze met het skillspaspoort sneller nieuw werk hopen te vinden bij een andere werkgever/opdrachtgever. Significant meer werknemers dan zzp'ers geven aan dat ze met een skillspaspoort zouden willen weten welke kennis en vaardigheden zij op dit moment hebben (14% versus 4%).

Op de vraag hoe ze bereikt zouden willen worden om hun skillspaspoort in te vullen/maken, antwoorden veruit de meeste werknemers en zzp'ers 'via e-mail' (meer dan 90%). Dit geldt voor alle beroepen, leeftijden en opleidingsniveaus. Deze vraag is alleen gesteld aan de werknemers en zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden of dit niet weten en die er (misschien) gebruik van zouden maken. Respondenten geven minder vaak de voorkeur aan om via een brief of via LinkedIn bereikt te worden. Nog minder vaak geven zij aan bereikt te willen worden via telefoon, WhatsApp en Facebook/Instagram.

Tabel 4.28 Redenen om een skillspaspoort te gebruiken en via welke kanalen

Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om een skillspaspoort te gebruiken?	Werknemers (N = 485)	Zzp'ers (N = 353)
• Om mijn huidige werk te behouden	4,5% ▲	0,3% ▼
• Om sneller nieuw werk te vinden bij een andere werkgever/ nieuwe opdrachten mee te vinden	29,5%	33,7%
• Om ander werk bij mijn huidige werkgever te krijgen	1,9%	0%
• Om te weten welke kennis en vaardigheden ik op dit moment heb	14,0% ▲	4,2% ▼
• Om aan anderen duidelijk te kunnen maken wat ik allemaal kan	30,9% ▼	43,1% ▲
• Om te weten welke kennis/vaardigheden te ontwikkelen om in toekomst werk te behouden	15,3%	9,6%
• Anders, namelijk	3,9% ▼	9,1% ▲

Vervolg tabel 4.28

Hoe zou u dan willen worden bereikt om uw skillspaspoort in te vullen/maken? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Werknemers (N = 466)	Zzp'ers (N = 314)
• Via mail	92,1%	93,0%
• Via een brief	17,8%	12,1%
• Telefonisch	3,2%	1,9%
• Via WhatsApp	6,9%	4,8%
• Via Facebook/Instagram	1,9%	1,3%
• Via LinkedIn	16,1%	15,0%
• Anders	5,2%	2,9%

4.5. Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de behoefte en haalbaarheid van het skillspaspoort onderzocht bij een representatieve groep werkgevers, werknemers en zzp'ers. Welke conclusies kunnen we daaruit trekken over *de voorwaarden waaronder werkgevers, werknemers en zzp'ers gebruik zouden willen maken van het skillspaspoort?*

| 111

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat werkgevers een skillspaspoort vaker een goed idee vinden dan werknemers en zzp'ers. Van de werkgevers vindt 59% het skillspaspoort een goed idee, terwijl bij de werknemers ongeveer de helft deze mening is toegedaan en bij de zzp'ers twee op de vijf. Van de werkgevers, werknemers en zzp'ers die het skillspaspoort een goed idee vinden, wil een meerderheid er ook gebruik van maken als het er is.

De onderzoeksresultaten leveren geen onderbouwing op voor de aanname in de inleiding dat werkgevers, werknemers en zzp'ers minder toegevoegde waarde zien in het skillspaspoort als zij reeds beschikken over andere succesvolle methoden/instrumenten om inzicht te verkrijgen in de skills van het personeel c.q. van zichzelf.

4.5.1. Werkgevers

Werkgevers van middelgrote bedrijven zijn relatief positief over het skillspaspoort en willen er relatief vaak gebruik van maken.

De werkgevers lijken het vooral lastig te vinden om inzicht te krijgen in de skills bij de instroom van personeel. De behoefte aan het skillspaspoort lijkt daarmee verband te houden. Zo'n zestig procent van de werkgevers geeft namelijk aan dat een skillspaspoort waarde voor hen zou hebben als zij er sneller het juiste personeel mee kunnen vinden.

Werkgevers die laten weten voldoende gekwalificeerd personeel in huis te hebben, blijken minder vaak behoefte te hebben aan een skillspaspoort.

Werkgevers lijken er ook minder vaak behoefte aan te hebben voor het begeleiden van werknemers naar een baan buiten de organisatie (externe mobiliteit). Mogelijk komt dit doordat er bij een aantal bedrijven weinig of geen uitstroom plaatsvindt, maar het kan ook zijn dat werkgevers geen begeleiding bieden aan vertrekkend personeel. Als zij dat wel zouden doen, gaan zij mogelijk ook de toegevoegde waarde van een skillspaspoort inzien. Nader onderzoek is echter nodig om inzichtelijk te maken onder welke voorwaarden werkgevers bereid zijn werknemers te begeleiden bij het vinden van werk in een ander bedrijf en welke functie het skillspaspoort daarvoor kan hebben.

4.5.2. Werknemers en zzp'ers

Werknemers en zzp'ers denken verschillend over het skillspaspoort. Hoogopgeleide werknemers vinden het skillspaspoort minder vaak een goed idee dan lageropgeleide werknemers. Oudere werknemers (55+) zouden minder vaak dan gemiddeld gebruik maken van een skillspaspoort als dat er zou komen, ondanks dat ze het geen slecht idee vinden. We zien ook verschillen tussen sectoren. Relatief veel werknemers in de Bouw vinden het skillspaspoort een goed idee. In de Zorg en het Onderwijs geven relatief weinig zzp'ers aan gebruik te zullen maken van het skillspaspoort. Wellicht biedt het skillspaspoort in de twee laatstgenoemde sectoren minder mogelijkheden dan elders vanwege de relatief strikte kwalificatie- en opleidingseisen die er gelden.

De overgrote meerderheid van de responderende werknemers en zzp'ers geeft aan te weten welke skills ze hebben en hoe ze deze kunnen verduidelijken aan anderen. Toch vinden de meesten dat de belangrijkste reden voor een skillspaspoort is 'om aan anderen duidelijk te kunnen maken wat ik allemaal kan'.

Kwalificatieveroudering lijkt een relatie te hebben met de behoefte bij werknemers en zzp'ers aan een skillspaspoort. Het gaat dan om skills die niet vaak genoeg gebruikt worden waardoor men deze kwijtraakt, skills die gemist worden door veranderingen in het werk en het beschikken over skills die door verandering van baan niet meer nodig zijn. Ook het beschikken over minder skills dan nodig is voor het werk (ontwikkelbehoefte) lijkt samen te hangen met de behoefte aan een skillspaspoort (bij zzp'ers). Als er sprake is van een goede aansluiting tussen skills en het werk, lijkt er juist minder behoefte te bestaan aan zo'n paspoort (bij zzp'ers).

4.5.3. Voorwaarden

Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat het skillspaspoort volgens werkgevers, werknemers en zzp'ers zou moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Het moet een overzicht bevatten van opleidingen en diploma's/certificaten, werkervaring en een lijst van skills.
- Er zou ruimte moeten zijn om naar eigen keuze elementen toe te voegen. Dit suggereert dat een skillspaspoort flexibel/op maat in te delen zou moeten zijn.
- Werkgevers vinden het belangrijk dat het skillspaspoort beknopt is (maximaal 3-4 pagina's). De vormgeving doet er voor hen minder toe.
- Het moet gebaseerd worden op een algemene skillstaal, zodat iedereen die het bekijkt hetzelfde verstaat onder de skills die erin zijn opgenomen.
- Het moet gemakkelijk te delen zijn met bedrijven, opdrachtgevers en aanbieders van onderwijs en scholing.
- De werknemer of zzp'er moet zelf eigenaar zijn, de toegang bepalen en het skillspaspoort beheren. Werkgevers zien wel een faciliterende rol voor zichzelf weggelegd in het bijhouden en beheren van het skillspaspoort.
- Er worden verschillende meningen gegeven over wie het skillspaspoort zou moeten betalen. Veel werkgevers zijn van mening dat de werknemers en zzp'ers om een bijdrage gevraagd kan worden. Sommige werknemers en zzp'ers zijn het daarmee eens. Daarnaast vinden veel respondenten dat (ook) de werkgevers en de overheid financieel moeten bijdragen.