

ARTIKEL

De behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden

Joost van Genabeek
TNO Healthy Living
joost.vangenabeek@tno.nl

Karolus Kraan
TNO Healthy Living
karolus.kraan@tno.nl

Sarika Verbiest
TNO Healthy Living
sarikeverbiest@gmail.com

Samenvatting

Een skills-paspoort is een document voor het inzichtelijk maken van skills van werkenden, enerzijds om persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen en anderzijds om toegang te geven tot en te matchen met onderwijs en arbeid. De veronderstelling is dat een dergelijk paspoort het informatieprobleem en mismatches op de arbeidsmarkt helpt mitigeren. Onderzocht is of de behoeften van werkgevers en werkenden aan een skills-paspoort samenhangen met mismatches in vraag en aanbod van skills en met informatieproblemen bij het verkrijgen van inzicht in skills. Een vragenlijst over de behoefte aan een skills-paspoort is eenmalig voorgelegd aan een representatieve groep werkgevers en werkenden. Werkenden die een mismatch ervaren van hun skills met die van het werk, zijn relatief positief over het skills-paspoort. Bij werkgevers zien we een verband tussen het ervaren van skills-mismatches bij het huidige personeel en de behoefte aan een skills-paspoort. Bij zowel werkgevers als werkenden hebben we geen significante relatie gevonden tussen het ervaren van informatieproblemen omtrent skills en de behoefte aan een skills-paspoort. Niettemin vindt een groot deel van de werkgevers en werkenden het paspoort een goed idee en zou er ook zelf gebruik van willen maken.

Abstract*The need for a skills passport among employers and workers*

A skills passport is a document for providing insight into the skills of workers, on the one hand to support personal development and on the other hand to provide access to and matches with education and work. The assumption is that a skills passport helps mitigate the information problem and mismatches in the labour market. It was investigated whether the needs of employers and workers for a skills passport are related to mismatches in the supply and demand of skills and to information problems in gaining insight into skills. A questionnaire about the need for such a passport was presented once to a representative group of employers and workers. Workers who experience a mismatch between their skills and those at work are relatively positive about the skills passport. Among employers, we see a connection between the experience of skills-mismatches in current staff and the need for a skills passport. We found no significant relationship between the experience of skills information problems and the need for a skills passport among both employers and workers. Nevertheless, a large part of employers and workers think the passport is a good idea and would like to use it themselves.

Keywords: skills, skills mismatches, information problems, skills passport

Inleiding¹

Lange tijd zijn diploma's de belangrijkste informatiebron geweest voor het inzichtelijk maken van kennis en vaardigheden van werknemers en zzp'ers. Hoewel diploma's grote voordelen hebben (door gevalideerde informatie te bieden over wat iemand heeft geleerd), is de laatste jaren ook een aantal nadelen tevoorschijn gekomen (zie World Economic Forum, 2019). Diploma's verliezen na enkele jaren werkervaring hun waarde voor het verschaffen van gevalideerde informatie over kennis en vaardigheden, ze geven soms alleen toegang tot een beperkte selectie van beroepen en sluiten werkenden uit die de gevraagde opleidingen niet hebben gevolgd of afgemaakt maar wel over de benodigde kennis en vaardigheden beschikken. Om deze nadelen van diploma's te beperken zonder de voordelen ervan te verliezen, wordt al enige jaren gewerkt aan het concept van een skills-paspoort. Ballafkih et al. (2022) omschrijven een skills-paspoort als 'een (digitaal) instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van skills, om enerzijds de persoonlijke

ontwikkeling te ondersteunen en anderzijds toegang te geven tot en te matchen met onderwijs en arbeid'. Het gaat zowel om skills die breed op de arbeidsmarkt worden gevraagd (vaak aangeduid met soft skills) als skills die nodig zijn voor het beoefenen van specifieke beroepen of taken (hard skills). Het skills-paspoort relateert de kennis en de skills die geleerd zijn in het onderwijs (vastgelegd in diploma's) aan de skills ontwikkeld door het werk. Enerzijds verschaft het paspoort toegang tot onderwijs en arbeid door bewijs te geven dat de werkende over de vereiste kennis en vaardigheden beschikt. Anderzijds biedt het informatie over de mate waarin de gebruiker past (matcht) bij het onderwijs en werk.

Het skills-paspoort wordt beschouwd als een manier om informatieproblemen op de onderwijs- en arbeidsmarkt op te lossen (Lievens, 2015). Deze informatieproblemen (vaak aangeduid met informatieasymmetrie) ontstaan als werkgevers geen goed beeld kunnen vormen van de skills van werknemers, als werknemers niet goed weten aan welke functie-eisen van werkgevers zij moeten voldoen en als onderwijsinstellingen niet weten welke skills zij leerlingen moeten onderwijzen (zie bijvoorbeeld Boadway et al., 1998).

Informatieproblemen zijn een belangrijke oorzaak van het niet goed op elkaar aansluiten van vraag en aanbod van arbeid en opleidingen (skills-mismatches). Dat heeft negatieve gevolgen voor de productiviteit en werktevredenheid van werkenden (Fregin, 2019; Parlevliet et al., 2016) én zorgt ervoor dat periodes van werkloosheid langer duren. Informatieproblemen zouden vooral ongunstig uitwerken voor werknemers die nieuw toetreden tot (bepaalde delen van) de arbeidsmarkt, zoals schoolverlaters, migranten en zij-instromers. Door gebrek aan relevante werkervaring is het voor hen relatief lastig om aan te tonen dat zij over de gevraagde vaardigheden beschikken (Kar & Datta, 2014). Informatieproblemen manifesteren zich des te sterker wanneer beroepen of functies snel veranderen, bijvoorbeeld door toepassing van nieuwe technologie of door grote verschuivingen van werkgelegenheid tussen de sectoren (Nedelkoska & Quintini, 2018). De voor de baan benodigde skills veranderen, maar hoe precies is niet altijd direct inzichtelijk, ook niet voor werkgevers zelf. In dat geval is er ook al snel sprake van zogenaamde kwalificatieveroudering (Jovanovich, 1979): de skills die de werkende bezit sluiten niet goed meer aan op de skills die de baan vereist.

Hoe zou het skills-paspoort informatieproblemen en de mismatches op de arbeidsmarkt kunnen oplossen? Volgens Lievens (2015) kan het skills-paspoort werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen helpen om zogeheten zoekfricties op te lossen. Naar analogie met de huwelijksmarkt

bemoeilijkt asymmetrie in informatie van werknemers, zzp'ers, werkgevers (of opdrachtgevers) en onderwijsaanbieders het matchingsproces (Mortensen et al., 2011). Deze partijen moeten investeren in middelen om elkaar te vinden en overeenstemming te bepalen om het nut van een match te maximaliseren (Mortensen et al., 2011). In wezen gaat het om het verkrijgen van transparantie op basis van feitelijke en betrouwbare informatie (Lievens, 2015). Lievens maakt daarbij in navolging van Autor (2001) een onderscheid tussen objectief verifieerbare informatie (opleiding en diploma's) en informatie over skills die niet objectief te verifiëren is. De toegevoegde waarde van het skills-paspoort zou gelegen zijn in het transparant maken van beide typen informatie voor de betrokken stakeholders. Twee belangrijke stakeholders zijn werkgevers en werkenden. Als zij de toegevoegde waarde zien van het paspoort en bereid zijn er gebruik van te maken, zal het beoogde effect (minder informatieproblemen) op de arbeidsmarkt bereikt kunnen worden.

In dit artikel presenteren we de resultaten van een vragenlijstonderzoek onder werkgevers en werkenden (werknemers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)) naar mismatches en informatieproblemen die zij ervaren met het zichtbaar en aantoonbaar maken van skills en hoe deze samenhangen met hoe zij tegen het idee van een skills-paspoort aankijken. Daarmee komen we tot de volgende centrale onderzoeksvraag voor dit artikel:

Wat is de relatie tussen het ervaren van skills-mismatches en skills-informatieproblemen en de behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden?

Concepten en hypothesen

Mismatch en informatieproblemen omtrent skills van personeel bij werkgevers

Personeelsbeleid is gericht op het managen van instroom, doorstroom en uitstroom van personeel (De Lange & Koppens, 2003). Het doel van werkgevers is het verkrijgen van een zo groot mogelijke match tussen het werk dat een organisatie verricht wil hebben en de mensen die dat werk moeten doen. Het gaat om zowel een kwantitatieve (voldoende personeel) als kwalitatieve (personeel met de juiste skills) match. Als er sprake is van een mismatch zullen werkgevers op zoek gaan naar manieren om deze op te lossen. Dat kan door het aannemen van nieuw personeel (instroom), het verplaatsen en ontwikkelen van personeel

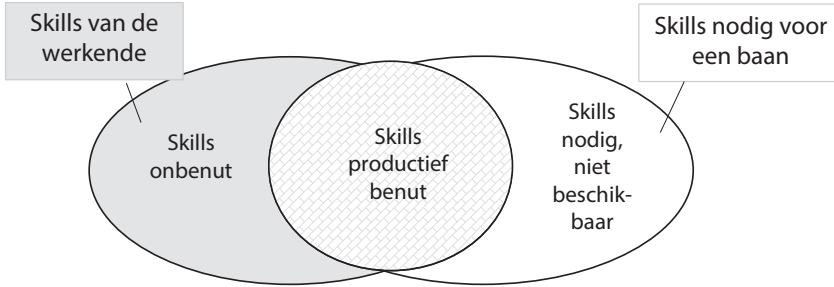
van de ene naar de andere functie of binnen een functie (doorstroom/ontwikkeling) en door vertrek van personeel (uitstroom). Op al deze terreinen kan sprake zijn van informatieproblemen met betrekking tot de skills die mensen bezitten. Bij instroom van nieuw personeel gaat het om het verkrijgen van inzicht in de skills van sollicitanten. Bij doorstroom gaat het om het in beeld brengen van de (ontwikkelbare) skills van zittend personeel om de geschiktheid voor een (andere) functie binnen de organisatie te kunnen beoordelen. Bij uitstroom gaat het om het verkrijgen van inzicht in de skills van personeel dat begeleid dient te worden naar een andere passende baan buiten de organisatie. Op het moment dat een werkgever een mismatch ervaart en problemen heeft met het verkrijgen van inzicht in de skills van mensen op een of meerdere van deze drie terreinen, heeft de werkgever logischerwijs behoefte aan een oplossing die helpt dit inzicht te verkrijgen. Een skills-paspoort biedt mogelijk deze oplossing. Bovenstaande brengt ons tot de eerste twee hypothesen van dit artikel:

Hypothese 1: Als werkgevers een kwantitatieve en/of kwalitatieve mismatch ervaren tussen de skills van hun huidige personeelsbestand en het werk, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hier weinig problemen mee ervaren.

Hypothese 2: Als werkgevers veel informatieproblemen ervaren omtrent de skills van hun personeel (bij instroom, doorstroom en uitstroom), zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hier weinig problemen mee ervaren.

Mismatch en informatieproblemen omtrent skills van werkenden

De twee cirkels van Jovanovich (1979) in figuur 1 verbeelden skills-mismatches bij werkenden. De eerste cirkel betreft de skills van de werkende, de tweede de skills die nodig zijn voor het werk. Beide cirkels zijn voortdurend in beweging omdat het werk verandert en omdat de skills van de werkende veranderen. Als deze twee cirkels elkaar voldoende overlappen (dat zal nooit 100% zijn), is er sprake van een match en productieve benutting van de skills van de werkende. Als er een mismatch wordt ervaren overlappen de cirkels elkaar onvoldoende. Hier kan bijvoorbeeld sprake van zijn als de skills van de werknemer onvoldoende mee veranderen met de benodigde skills voor de baan. Deze vorm van toenemende skills-mismatch heet ook wel kwalificatieveroudering (Sanders & Kraan, 2013).



Figuur 1 Match tussen skills van werkenden en skills nodig voor de baan (Jovanovich, 1979)

Als de cirkels elkaar steeds minder overlappen (er is sprake van een mismatch), nemen de productiviteit én de werktevredenheid van de werkende af (Fregin, 2019; Parlevliet et al., 2016). Dit kan ertoe leiden dat de werkende ontevreden raakt over de baan. Het is ook mogelijk dat de werkende actie onderneemt om de situatie te verbeteren (al dan niet aangespoord door de werkgever); hij of zij gaat op zoek naar ander werk en/of zal zich ontwikkelen om weer een goede aansluiting met het werk te vinden. In de laatste situatie zal de werkende op zoek gaan naar een andere plek in de organisatie of naar een functie elders.

Werkenden (werknemers; zzp'ers) kunnen daarbij informatieproblemen ervaren. De skills-mismatch kan zich, zoals de rechterzijde van figuur 1 toont, uiten in het gevoel dat zij hun werk niet meer goed kunnen uitoefenen (ondergekwalificeerd), maar aan welke skills dat exact ligt kan voor henzelf onduidelijk zijn. Ze zullen dan behoefte hebben aan concrete informatie over skills die zij nog moeten ontwikkelen voor hun bestaande werk en over de skills die zij al bezitten en nuttig kunnen zijn in een andere functie. Maar een mismatch kan bij werkenden ook een gevoel teweegbrengen dat zij hun skills onvoldoende kunnen benutten voor hun werk, zoals de linkerzijde van figuur 1 toont. Deze werkenden zijn dan overgekwalificeerd. Wederom kan het voor henzelf onduidelijk zijn welke skills daar exact mee gemoeid zijn. In dat geval zullen ze behoefte hebben aan concrete informatie over welke skills zij bezitten en waar zij deze kunnen gebruiken, ook buiten hun huidige functie. Zowel bij onder- als overkwalificatie kunnen werkenden behoefte hebben om hun skills zichtbaar te maken aan anderen (de huidige of een nieuwe werkgever/opdrachtgever). In feite gaat het dan uiteraard ook om het oplossen van het informatieprobleem bij de werkgever/opdrachtgever.

Een skills-paspoort kan een hulpmiddel zijn voor het oplossen van al deze typen informatieproblemen.

Bovenstaande brengt ons tot de volgende twee hypothesen:

Hypothese 3: Als werkenden een mismatch tussen hun skills en hun werk ervaren, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hier weinig problemen mee ervaren.

Hypothese 4: Als werkenden informatieproblemen ervaren omtrent hun eigen skills, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hier weinig problemen mee ervaren.

Methodie

Deelnemers

Voor de dataverzameling hebben we gebruikgemaakt van de herbenadering van respondenten die in 2019 bij de reguliere periodieke, grootschalige Werkgevers Enquête Arbeid (WEA; Kraan et al., 2020) van TNO en CBS hebben aangegeven nog eens benaderd te mogen worden. Tussen 1 oktober en 12 november 2020 hebben we per e-mail 600 werkgevers (vestigingen) benaderd met een link naar een digitale vragenlijst. Uiteindelijk hebben 159 werkgevers gereageerd op onze vragenlijst (responspercentage van 27%). Dit netto-responspercentage is vergelijkbaar met dat van de meeste onderzoeken die gebruikmaken van herbenadering van de WEA-steekproeven. In een non-responsanalyse zijn we niettemin een groot aantal aspecten nagegaan, zoals sector, organisatieomvang en leeftijdsverdeling en percentage laagopgeleiden van het personeelsbestand. We zien daarin geen verschillen tussen de werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld en de benaderde werkgevers die dat niet hebben gedaan.

Op eenzelfde manier hebben we voor de dataverzameling onder werknemers en zzp'ers de in 2019 periodieke, grootschalige Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA; Hooftman et al., 2020) en Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA, Van der Torre et al., 2019) van TNO en CBS gehanteerd als steekproefkader. Daaruit hebben we respondenten benaderd die hadden aangegeven nog eens benaderd te mogen worden. In de periode van 1 oktober tot en met 12 november 2020 hebben we 2.509 werknemers en 1.767 zzp'ers een e-mail gestuurd met een link naar een digitale vragenlijst. Uiteindelijk hebben 588 werknemers en 496 zzp'ers de vragenlijst ingevuld en geretourneerd - een responspercentage van respectievelijk 23% en 28%. Dat komt overeen met de responspercentages van de meeste onderzoeken

die gebruikmaken van herbenadering van NEA- en ZEA-steekproeven. In de non-responsanalyse zijn we vervolgens een groot aantal aspecten nagegaan, zoals sector, leeftijd en dienstverband. We zien daarin geen verschillen tussen de werkenden die de vragenlijst hebben ingevuld en de benaderde werkenden die dat niet hebben gedaan. Hoewel in de netto-steekproeven laagopgeleiden - en in de steekproef met zzp'ers ook de middelbaar opgeleiden - ondervertegenwoordigd zijn vergeleken met de respondenten, hebben we geen vertekening waargenomen op de items die inhoudelijk gaan over skills-gerelateerde onderwerpen.

Operationalisatie concepten

Centrale onafhankelijke variabelen

Ervaren mismatch door werkgevers

De mate waarin werkgevers een mismatch ervaren, hebben we gemeten met vier items. Ten eerste met het item 'Ongeveer hoeveel procent van het totale personeel vindt u wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor hun werk?' (%), en met de twee items 'Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken'; 'Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken' (gemeten met een Likert-antwoordschaal die loopt van 1 = 'In zeer sterke mate' tot 5 = 'Helemaal niet'). Daarnaast hebben we de ervaren mismatch gemeten met het item 'Werknemers kunnen hun taken niet optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid' (1 = 'In zeer sterke mate' - 5 = 'Helemaal niet').

Een manier voor werkgevers om een ervaren mismatch op te lossen, is het aannemen van nieuw personeel. Dit uit zich door het openstellen van vacatures en is daarmee ook een symptoom van ervaren mismatch. Dit hebben we gemeten met de vraag: 'Heeft uw vestiging op dit moment vacatures?' ('Ja'; 'Nee'; 'Weet niet'), en - indien ja - 'Hoeveel vacatures?'. Het aantal vacatures hebben we vervolgens gedeeld door de som van het huidige aantal personeelsleden in dienst van de vestiging plus het aantal vacatures. Hiermee komen we op het percentage vacatures. Dit is de variabele die we gebruiken in onze analyses.

Ervaren informatieproblemen door werkgevers

De mate waarin werkgevers informatieproblemen ervaren omtrent de skills van hun personeel hebben we gemeten met drie afzonderlijke items: 'In hoeverre ervaart u problemen met het vinden van actuele informatie

over de “skills” (kennis en vaardigheden)...’ ‘van sollicitanten?’; ‘van uw huidige werknemers voor werk in uw organisatie?’; en ‘van werknemers die u begeleidt naar werk buiten uw organisatie (externe mobiliteit)?’ (‘Nooit’; ‘Zelden’; ‘Soms’; ‘Vaak’; ‘Altijd’; ‘Niet van Toepassing’).

Ervaren mismatch door werkenden

In hoeverre werkenden (werknemers; zzp'ers) een mismatch ervaren, hebben we gemeten met het item ‘Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?’ (antwoordcategorieën: ‘Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk’; ‘Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan’; ‘Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk’). Daarnaast hebben we dit concept gemeten met afzonderlijke items over drie subdimensies van kwalificatieveroudering (zie Sanders & Kraan, 2013). Deze zijn: ‘Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik deze vergeet of verlies’, ‘Ik mis “nieuwe” kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk’ en ‘Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb’ (1 = ‘Helemaal oneens’ - 5 = ‘Helemaal eens’).

Ervaren informatieproblemen door werkenden

In hoeverre werkenden informatieproblemen ervaren, hebben we gemeten met drie afzonderlijke items, namelijk ‘Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb’, ‘Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb’, en ‘Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om in de toekomst werk te behouden’ (1 = ‘Helemaal oneens’ - 5 = ‘Helemaal eens’).

Centrale afhankelijke variabele: attitude ten aanzien van het skills-paspoort

De afhankelijke variabele – in hoeverre werkgevers en werkenden/zzp'ers positief zijn over het skills-paspoort – hebben we gemeten met de volgende items: ‘Vindt u een ‘skills-paspoort’ een goed idee?’ (‘Nee’; ‘Ja’; ‘Weet niet’), waarna - ingeval het antwoord ‘Ja’ of ‘Weet niet’ was - de vraag aan werkgevers is gesteld: ‘Zou u zelf gebruik willen maken van een skills-paspoort om problemen bij het vinden van informatie over “skills” die mensen bezitten, op te lossen?’ (‘Nee’; ‘Waarschijnlijk niet’; ‘Waarschijnlijk wel’; ‘Ja’). Deze vervolgvraag was in de werknemer- en zzp-vragenlijsten overeenkomstig gesteld als: ‘Zou u zelf gebruik willen maken van een “skills-paspoort” om meer duidelijkheid te krijgen over uw kennis en vaardigheden?’ (‘Nee, nooit’; ‘Misschien’; ‘Waarschijnlijk wel’; ‘Ja, zeker’).

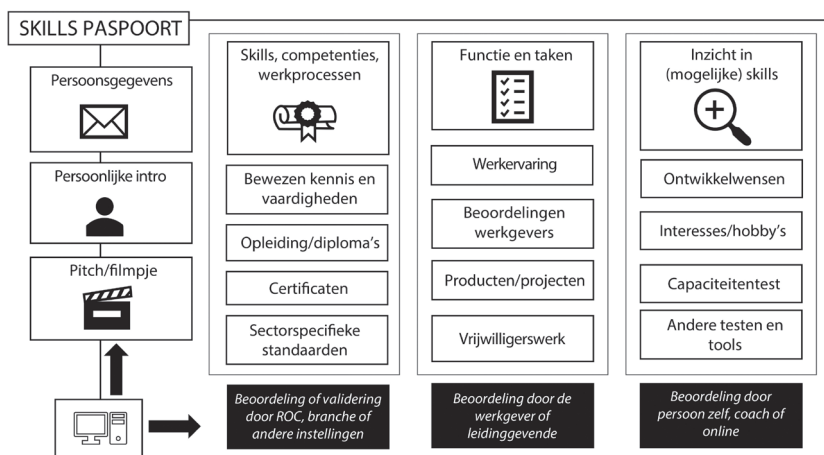
Bovenstaande vragen zijn helemaal aan het einde van de vragenlijst gesteld, zodat de respondenten al enigszins hebben kunnen nadenken over het thema skills, mismatches en informatieproblemen alvorens zij moesten aangeven wat ze van het idee van een skills-paspoort vinden ('Als laatste willen we u vragen hoe u nu, na het beantwoorden van voorgaande vragen, denkt over het idee van het skills-paspoort.') De respondenten hebben zich een beeld kunnen vormen van het paspoort aan de hand van figuur 2 en de volgende gebruikerseisen die we hebben ontleend aan de literatuur (zie Ballafkih et al., 2022):

Voor werkgevers:

- 'Een skills-paspoort biedt een actueel overzicht van wat iemand kan (kennis en vaardigheden).
- In een skills-paspoort worden zowel diploma's/certificaten als werkervaring op een eenduidige wijze vertaald in de kennis en vaardigheden die iemand nu bezit.
- Een skills-paspoort geeft een actueel inzicht in welke mogelijkheden (kennis en vaardigheden) iemand heeft voor de toekomst.
- Met een skills-paspoort zouden werkgevers sneller meer kandidaten/opdrachtnemers kunnen vinden voor vacatures/opdrachten.'

Voor werkenden:

'In een "skills-paspoort" staat beschreven welke kennis en vaardigheden u hebt (wat u kan). Een skills-paspoort moet u helpen om altijd en overal te kunnen laten zien wat u aan skills in huis heeft. Het idee is dat het daardoor



Figuur 2 Illustratie van het skills-paspoort in de vragenlijst

makkelijker voor u is om nieuw werk / nieuwe opdrachten te vinden, en voor werkgevers / opdrachtgevers makkelijker om te zien welk werk u goed zou kunnen doen.’

Analyses

Naast beschrijvende analyses in de vorm van frequenties en bivariate analyses (Chi-kwadraattoetsen) hebben we multipale logistische regressieanalyses uitgevoerd (stepwise-procedure) op de afhankelijke variabelen om de verklarende variabelen uit het model te toetsen. De verklarende (onafhankelijke) variabelen die we hebben opgenomen in het model, zijn die zoals hierboven uiteengezet.

In zowel de werkgevers- als werkendenanalyses hebben we als robuustheidscheck een aantal controlevariabelen meegenomen in het model. Deze zijn branche (negen categorieën), beroep (negen categorieën), opleidingsniveau (laag, midden, hoog, en in de werkgeversanalyse: het percentage lager opgeleiden in drie categorieën) en leeftijd (vier categorieën, respectievelijk het percentage werknemers van 45 jaar of ouder in drie categorieën). Daarnaast zijn de werkgeversanalyses gecontroleerd voor de vestigingsomvang (drie categorieën).

Voor de werkenden hebben we ervoor gekozen om werknemers en zzp'ers apart van elkaar te analyseren omdat zij andersoortige arbeidsrelaties hebben en de arbeidsinhoud verschilt (o.a. variatie in het werk en autonomie) (cf. Van der Torre et al., 2018). De relatie van zzp'ers met opdrachtgevers is veelal afstandelijker dan de relatie van werknemers met werkgevers. Werknemers kunnen via hun werkgevers inzicht verkrijgen in hun skills en in de mogelijkheden om deze te ontwikkelen. Zzp'ers hebben meer eigen verantwoordelijkheid in het verkrijgen van inzicht in en de ontwikkeling van hun skills. Daarom hebben we bij deze twee categorieën werkenden aandacht voor eventuele verschillen in de resultaten.

Resultaten

Resultaten survey skills-paspoort onder werkgevers

We hebben de werkgevers gevraagd wat ze vinden van het idee van een skills-paspoort en of ze het zelf denken te gaan gebruiken (zie tabel 1 voor de resultaten). Bijna drie op de vijf werkgevers vinden een skills-paspoort een goed idee, 29% weet het niet en 13% vindt het geen goed idee. Van de eerste

Tabel 1 Attitude ten aanzien van het skills-paspoort bij werkgevers

Vindt u een 'skills-paspoort' een goed idee?	(N = 159) In %
· Ja	58,5
· Nee	12,6
· Weet niet	28,9
Zou u zelf gebruik willen maken van een skills-paspoort om problemen bij het vinden van informatie over 'skills' die mensen bezitten, op te lossen?	(N = 139) In %
[Subgroep: Ja/weet niet 'skills-paspoort goed idee']	
· Nee	2,2
· Waarschijnlijk niet	15,8
· Waarschijnlijk wel	78,4
· Ja	3,6

twee groepen zou 82% het skills-paspoort (waarschijnlijk wel) gebruiken en 18% (waarschijnlijk) niet.

Hypothese 1

Onze eerste hypothese luidde: Als werkgevers een mismatch ervaren tussen de skills van hun huidige personeelsbestand en het werk, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij daarmee weinig problemen ervaren. De ervaren mismatch hebben we op verschillende manieren gemeten. Tabel 2 toont de gemiddelde resultaten. Gemiddeld hebben de responderende werkgevers 3,6% vacatures. Volgens de werkgevers is gemiddeld 83% van het eigen personeel qua ervaring en kwalificaties voldoende toegerust voor het werk. 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. 11% is van mening dat hun werknemers te hoog zijn opgeleid voor hun taken en 21% laat weten dat werknemers juist te laag zijn opgeleid.

Op basis van de bivariate analyses (zie tabel 3) zien we dat werkgevers van vestigingen mét 1-5% vacatures vaker een skills-paspoort een goed idee vinden dan die van vestigingen zonder vacatures of met meer dan 5% vacatures. In de multipele analyse (tabel 4) blijft dit verband overeind. Deze uitkomst hangt eventueel samen met de mogelijkheid om voldoende personeel in te zetten voor de taken van openstaande vacatures. Als er een beperkt aantal vacatures is, kan een skills-paspoort helpen om zichtbaar te maken of het nieuw te werven dan wel het zittend personeel de skills daarvoor heeft. Naarmate er meer vacatures zijn neemt de kans toe dat er problemen zijn met de werving van nieuw personeel (er blijven dan vacatures onvervuld) en wordt het lastiger om de vrijgevallen taken uit

Tabel 2 Ervaren mismatch door werkgevers

Ervaren mismatch door werkgevers	N = 155-159 In %
Percentage vacatures	3,6
Aandeel van personeel wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor werk	82
Werknemers kunnen hun taken niet optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid (% in enige tot (zeer) sterke mate)	27
Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken (% in enige tot (zeer) sterke mate)	11
Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken (% in enige tot (zeer) sterke mate)	21

te laten voeren door het zittend personeel. De tekortschietende instroom van nieuw personeel en zittend personeel dat vooral bestaande taken blijft uitvoeren omdat ze aan de vrijgevallen taken niet toekomt, verkleinen de behoefte aan een skills-paspoort. Als er helemaal geen vacatures zijn lijkt er überhaupt weinig noodzaak te zijn om met behulp van een skills-paspoort inzicht te verkrijgen in de aanwezige skills.

Op basis van de bivariate analyses (zie tabel 3) zien we verder dat werkgevers met relatief veel adequaat gekwalificeerd personeel *minder* vaak aangeven zelf gebruik te zullen maken van een skills-paspoort dan werkgevers die minder goed gekwalificeerd personeel hebben. In de groep waarvan minder dan 90% van het personeel voldoende gekwalificeerd is, zou 86% (waarschijnlijk) wel zelf gebruik willen maken van een skills-paspoort 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%. Dit verband tussen kwalificatie van het personeelsbestand en waarschijnlijkheid van het gebruiken van een skills-paspoort blijft overeind in de multi-pele analyse - dus na correctie voor een groot aantal andere variabelen (zie tabel 5).

Voor de overige drie variabelen (verminderde belastbaarheid van het personeel, te hoog opgeleid, te laag opgeleid) zien we geen significante resultaten.

De resultaten ondersteunen hypothese 1 slechts ten dele. Als werkgevers geen vacatures hebben, oordelen zij minder positief over het idee van een skills-paspoort. Daar waar werkgevers zeer weinig mismatch ervaren wat betreft de ervaring en kwalificaties van het personeel, lijken zij ook minder positief over een skills-paspoort.

Tabel 3 Resultaten bivariate analyse ervaren skills-mismatch en oordeel skills-paspoort onder werkgevers (rijpercentages) (Hypothese 1)

	Vindt 'skills-paspoort' een goed idee? (155 = < N = < 159) in %			Zelf gebruik willen maken van skills-paspoort? [Subgroep: Vindt skills-paspoort goed idee/ weet niet] (135 = < N = < 139) in %	
	Ja	Nee	Weet niet	Nee/Waarschijnlijk niet	Waarschijnlijk wel/Ja
Percentage vacatures					
· 0%	57,0	15,2	27,8	20,9	79,1
· 1 t/m 5%	62,2	2,22▼	35,6	18,2	81,8
· Meer dan 5%	55,9	20,6	23,5	11,1	88,9
Aandeel van personeel wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor werk					
· 0 t/m 75%	61,0	9,8	29,3	13,5	86,5
· 76 t/m 90%	60,0	12,5	27,5	14,3	85,7
· Meer dan 90%	52,6	15,8	31,6	31,3▲	68,8▼
Werknemers kunnen hun taken niet optimaal uitvoeren door verminderde fysieke of mentale belastbaarheid					
· Helemaal niet/In geringe mate	60,5	11,4	28,1	15,8	84,2
· In enige/In (zeer) sterke mate	53,5	14,0	32,6	24,3	75,7
Werknemers zijn te hoog opgeleid voor hun taken					
· Helemaal niet/In geringe mate	58,9	11,3	29,8	19,2	80,8
· In enige/In (zeer) sterke mate	52,9	23,5	23,5	7,7	92,3
Werknemers zijn te laag opgeleid voor hun taken					
· Helemaal niet/In geringe mate	55,7	14,8	29,5	18,3	81,7
· In enige/In (zeer) sterke mate	63,6	6,1	30,3	19,4	80,6

Noot: ▲▼: $p < 0,05$, significant positieve (negatieve) verschillen (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇ : eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Hypothese 2

Onze tweede hypothese luidde: Als werkgevers veel informatieproblemen ervaren omtrent de skills van hun personeel (bij instroom, doorstroom en uitstroom), zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij weinig problemen ervaren. We hebben werkgevers vragen gesteld over de

Tabel 4 Resultaten multipele logistische regressieanalyse; werkgevers (stepwise-procedure) (N = 149)

Vindt 'skills-paspoort' goed idee?	Odds Ratio [0 = Ja/Weet niet; 1 = Nee]
Percentage vacatures [0% = referentiecategorie]	--▲
· 1 t/m 5%	0,14
· Meer dan 5%	1,54
Verklaarde variantie, Cox & Snell R ² :	5,2%

▲: p < 0,05.

Tabel 5 Resultaten multipele logistische regressieanalyse; werkgevers (stepwise-procedure) (N = 130)

Zelf gebruik willen maken van een skills-paspoort? [Subgroep: Vindt skills-paspoort een goed idee/weet niet]	Odds Ratio [0 = Nee/Waarschijnlijk niet; 1 = Waarschijnlijk wel/Ja]
Aandeel van personeel wat betreft kwalificatie en ervaring momenteel voldoende toegerust voor werk [0% t/m 75% = referentiecategorie]	--
· 76 t/m 90%	0,68
· Meer dan 90%	0,25▼
Verklaarde variantie, Cox & Snell R ² :	4,2%

▲: p < 0,05.

Tabel 6 Ervaren informatieproblemen omtrent inzicht in skills bij instroom, doorstroom en uitstroom van personeel (rijpercentages) (N = 159) in %

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

informatieproblemen die zij op dit moment ervaren bij de instroom van nieuw personeel, de doorstroom van het zittende personeel en de uitstroom van boventallig personeel.

Instream

Bij de vraag in hoeverre werkgevers momenteel problemen ervaren bij het vinden van actuele informatie over kennis en vaardigheden van sollicitanten (tabel 6), geeft 20% aan vaak of altijd problemen te ervaren, 35% heeft daar zelden of nooit problemen mee; 38% ervaart soms problemen en 6% vindt deze vraag niet van toepassing op hun bedrijf. Of dit laatste betekent dat deze groep werkgevers nooit nieuw personeel werft of geen informatie nodig heeft over de skills van sollicitanten, is onbekend.

Doorstroom

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

Uitstroom

We hebben werkgevers 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% zelden of nooit, en 18% ervaart er soms problemen mee. Voor 48% van de werkgevers is dit aspect niet van toepassing (tabel 6). 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.

Op basis van de bivariate analyses (zie tabel 7) zien we geen significante resultaten. De hypothese moeten we hiermee verwerpen. Nader onderzoek met een grotere werkgeverssteekproef zou wellicht wel significante resultaten kunnen opleveren.

Resultaten survey skills-paspoort onder werkenden

We hebben werknemers en zzp'ers gevraagd wat ze vinden van het idee van een skills-paspoort en of ze het zelf denken te gaan gebruiken (zie tabel 8 voor de resultaten). Meer dan de helft van de werknemers en 41% van de zzp'ers vindt het skills-paspoort een goed idee. Bijna 20% van de werknemers en bijna een kwart van de zzp'ers vindt het *geen* goed idee. Bijna de helft van de werknemers en een derde van de zzp'ers - die het skills-paspoort een

Tabel 7 Resultaten bivariate analyse ervaren informatieproblemen omtrent skills van personeel en oordeel skills-paspoort onder werkgevers (rijpercentages) (Hypothese 2)

	Vindt 'skills-paspoort' goed idee? (N = 159) in %			Zelf gebruik willen maken van skills-paspoort? [Subgroep: Vindt skills-paspoort goed idee/weet niet] (N = 139) in %	
	Ja	Nee	Weet niet	Nee/Waarschijnlijk niet	Waarschijnlijk wel/Ja
Momenteel problemen met vinden actuele informatie over kennis en vaardigheden van mensen, benodigd voor optimalisatie in-, door- en uitstroom personeel: ... over de 'skills' (kennis en vaardigheden) van sollicitanten?					
· Rest	55,9	13,4	30,7	20,9	79,1
· Vaak/Altijd	68,8	9,4	21,9	6,9	93,1
... over de 'skills' van uw huidige werknemers voor werk in uw organisatie?					
· Rest	57,2	13,8	29,0	18,4	81,6
· Vaak/Altijd	71,4	0	28,6	14,3	85,7
... over de 'skills' van werknemers die u begeleidt naar werk buiten uw organisatie (externe mobiliteit)?					
· Rest	57,0	13,4	29,5	19,4	80,6
· Vaak/Altijd	80,0	0	20,0	0	100

Noot: ▲▼: $p < 0,05$, significant positieve (negatieve) verschillen (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Tabel 8 Attitude ten aanzien van het skills-paspoort bij werkenden

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

Tabel 9 Ervaren mismatch werkenden

Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk (% (helemaal) eens)	Werknemers (N = 577 - 597) In %	Zzp'ers (N = 460 - 467) In %
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan nodig is 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
	% (helemaal) eens	
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

goed idee vinden of dit (nog) niet weten - zouden er zelf waarschijnlijk wel of zeker gebruik van maken.

Hypothese 3

Onze derde hypothese luidde: Als werkenden een mismatch ervaren tussen hun skills en hun werk, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij daarmee weinig problemen ervaren. Tabel 9 laat zien dat de meeste respondenten (bijna twee derde) van mening zijn dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten op hun huidige werk. Slechts een klein percentage van de respondenten vindt dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig is voor het werk. Ongeveer een derde van de werkenden is van mening dat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken dan ze nodig hebben voor hun werk. Ongeveer een derde geeft aan 'bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg te gebruiken waardoor ze deze vergeten of verliezen'. 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'. Rond twee vijfde van de respondenten is van mening dat zij beschikken over skills 'die door verandering van werkgever/opdrachtgever niet meer nodig zijn'.

Tabel 10 Resultaten bivariate analyse ervaren skills-mismatch en oordeel skills-paspoort onder *werkenden* (rijpercentages) (Hypothese 3)

	Werknemers			Zzp'ers			Werknemers			Zzp'ers		
	Vindt 'skills-paspoort' goed idee? (N = 577) in %			Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Skills-paspoort goed idee/ weet niet] (N = 467) in %			Vindt 'skills-paspoort' goed idee? (N = 460) in %			Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Skills-paspoort goed idee/ weet niet] (N = 358) in %		
	Ja	Nee	Weet niet	Nee, nooit/ Mis-schien	Waar-schijnlijk wel/ Ja, zeker	Ja	Nee	Weet niet	Nee, nooit/ Mis-schien	Waar-schijnlijk wel/ Ja, zeker		
Aansluiting kennis en vaardigheden bij huidige werk [Subgroep: weet welke kennis en vaardigheden heeft]												
· Ik heb minder kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	43,3	23,3	33,3	43,5	56,5	80,0▲	20,0	0▼	25,0▼	75,0▲		
· Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan	52,6	19,0	28,5	53,8	46,2	36,9▼	25,8	37,2	72,4▲	27,6▼		
· Ik heb meer kennis en vaardigheden dan nodig voor mijn werk	53,9	18,5	27,5	51,7	48,3	47,4	21,7	30,9	62,2	37,8		
Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies												
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	52,3	20,9	26,8	54,3	45,7	39,1	26,0	34,9	71,9▲	28,1▼		
· (Helemaal) eens	52,9	16,1	30,9	50,3	49,7	45,9	20,9	33,1	59,8▼	40,2▲		
Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk												
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	52,5	19,6	27,9	55,9▲	44,1▼	39,8	26,1	34,1	70,6▲	29,4▼		
· (Helemaal) eens	52,4	17,5	30,1	43,2▼	56,8▲	46,9	17,7	35,4	58,2▼	41,8▲		
Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb												
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	50,7	19,1	30,2	56,5Δ	43,5▼	40,4	24,3	35,4	70,8	29,2		
· (Helemaal) eens	55,1	19,1	25,8	47,1▼	52,9Δ	42,8	24,4	32,8	63,2	36,8		

Noot: ▲▼: $p < 0,05$, significant positieve (negatieve) verschillen (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ▽: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Uit de bivariate analyses (zie tabel 10) komt naar voren dat zzp'ers die aangeven minder kennis en vaardigheden te hebben dan nodig is voor hun werk, het skills-paspoort vaker een goed idee vinden dan zzp'ers die aangeven meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig is voor het werk of zij die vinden dat deze goed aansluiten. Dit suggereert dat zzp'ers een skills-paspoort vooral zien zitten om zelf te kunnen zien welke skills ze moeten 'ontwikkelen', aangezien zij hun gebrek aan skills niet graag met opdrachtgevers zullen willen delen. Ook zien we dat zzp'ers dan ook vaker zelf gebruik zouden maken van het skills-paspoort. Alleen dit laatste verband blijft overeind in de multi-pele analyses (zie tabel 11). Bij de werknemers zien we geen significante resultaten wat betreft de aansluiting van kennis en vaardigheden op het werk; er lijkt geen verband te bestaan tussen de attitude van werknemers tegenover het skills-paspoort en de mate waarin zij een skills-mismatch ervaren als wordt gecontroleerd voor diverse andere variabelen zoals leeftijd en opleiding.

Verder zien we dat zzp'ers die bepaalde kennis en vaardigheden niet vaak genoeg gebruiken waardoor zij ze vergeten of verliezen, vaker zelf gebruik zouden maken van een skills-paspoort. Ook dit verband blijft bij de multi-pele analyses overeind (zie tabel 11). Bij de werknemers zien we op dit punt ook geen significante resultaten bij de multi-pele analyses.

Bij het missen van nieuwe kennis en vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk, zien we uit de bivariate analyses dat zowel de werknemers als de zzp'ers vaker zelf gebruik zouden maken van het skills-paspoort. Dit verband blijft alleen bij de werknemers overeind na multi-pele analyses (zie tabel 12).

De werknemers die te kennen geven over kennis of vaardigheden te beschikken welke niet meer nodig zijn door verandering van werkgever of bedrijf, geven vaker aan dat zij gebruik zouden maken van een skills-paspoort. Dit suggereert dat werknemers een skills-paspoort willen gebruiken om aan de huidige of een andere werkgever te laten zien dat ze 'meer' kunnen. Dit verband blijft overeind na multi-pele analyse (zie tabel 12). Bij de zzp'ers zien we hier geen significant verband.

Deze resultaten ondersteunen hypothese 3; ervaren mismatch heeft een verband met een positieve attitude ten aanzien van het zelf willen gebruiken van het skills-paspoort. Bij de zzp'ers spelen andere typen

Tabel 11 Resultaten multipele logistische regressieanalyse zzp'ers (stepwise-procedure) (N = 348)

Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Vindt skills-paspoort goed idee/weet niet]	Odds Ratio [0 = Nee, nooit/Misschien; 1 = Waarschijnlijk wel/Ja, zeker]
Minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig bij huidige werk (0 = nee; 1 = ja)	4,51 [†]
Ik gebruik bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg waardoor ik ze vergeet of verlies (Helemaal oneens - Niet eens, niet oneens = referentiecategorie)	2,03 ^{▲▲}
Verklaarde variantie, Cox & Snell R ² :	9,4%

[†] p < 0,10

[▲] p < 0,05

^{▲▲} p < 0,01

Noot: Het significante effect van beroep is omwille van de overzichtelijkheid weggelaten uit de tabel.

Tabel 12 Resultaten multipele logistische regressieanalyse werknemers (stepwise-procedure) (N = 460)

Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Vindt skills-paspoort goed idee/weet niet]	Odds Ratio [0 = Nee, nooit / Misschien; 1 = Waarschijnlijk wel / Ja, zeker]
Ik mis 'nieuwe' kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in mijn werk ((Helemaal eens)	1,81 ^{▲▲}
Ik beschik over kennis of vaardigheden die ik door verandering van werkgever/bedrijf niet meer nodig heb ((Helemaal) eens)	1,52 [▲]
Verklaarde variantie, Cox & Snell R ² :	4,6%

[▲] p < 0,05.

^{▲▲} p < 0,01.

Noot: Het significante effect van leeftijd is omwille van de overzichtelijkheid weggelaten uit de tabel.

mismatch een rol dan bij de werknemers. Er bestaan dan ook verschillende manieren om een skills-paspoort te gebruiken in het geval van een skills-mismatch:

- De werkende is ondergekwalificeerd: beter beeld over eigen skills voor skillsontwikkeling.
- De werkende is overgekwalificeerd: beter beeld over eigen skills voor communicatie naar (nieuwe) werk/opdrachtgevers.

Tabel 13 Ervaren informatieproblemen omtrent skills door werkenden

	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
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om mijn kansen op werk te vergroten	74,5	78,0

Tabel 14 Resultaten bivariate analyse ervaren informatieproblemen omtrent eigen skills en oordeel skills-paspoort onder *werkenden* (rijpercentages) (Hypothese 4)

	Werknemers			Zzp'ers						
	Vindt 'skills-paspoort' goed idee? (577 = < N = < 597) in %			Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Skills-paspoort goed idee/ weet niet] (467 = < N = < 485) in %		Vindt 'skills-paspoort' goed idee? (460 = < N = < 467) in %			Zelf gebruik willen maken van 'skills-paspoort'? [Subgroep: Skills-paspoort goed idee/ weet niet] (353 = < N = < 348) in %	
	Ja	Nee	Weet niet	Nee, nooit/ Mis-schien	Waar-schijnlijk wel/ Ja, zeker	Ja	Nee	Weet niet	Nee, nooit/ Mis-schien	Waar-schijnlijk wel/ Ja, zeker
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb										
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	57,1	20,0	22,9	35,7	64,3	41,7	25,0	33,3	77,8	22,2
· (Helemaal) eens	52,7	18,7	28,6	52,5	47,5	41,3	24,4	34,3	67,4	32,6
Ik kan aan anderen duidelijk maken welke kennis en vaardigheden ik heb										
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	50,6	24,1	25,3	42,9	57,1	46,2	19,2	34,6	64,3	35,7
· (Helemaal) eens	52,8	18,2	28,9	54,2	45,8	40,7	25,0	34,3	68,3	31,7
Ik weet welke kennis en vaardigheden ik moet ontwikkelen om in de toekomst werk te behouden										
· (Helemaal) oneens/ Niet eens, niet oneens	51,7	18,4	29,9	55,0	45,0	41,6	16,8▼	41,6	61,9	38,1
· (Helemaal) eens	52,8	19,3	27,9	51,9	48,1	41,2	26,5▲	32,3	69,7	30,3

Noot: ▲▼: $p < 0,05$, significant positieve (negatieve) verschillen (tweezijdig), én Cohen's d is ten minste 0,20. Open pijltjes Δ en ∇: eveneens significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Hypothese 4

Onze vierde hypothese luidde: Als werkenden informatieproblemen ervaren omtrent hun eigen skills, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij weinig informatieproblemen ervaren. Tabel 13 toont de resultaten van de stellingen die we aan de werkenden hebben voorgelegd om de mate van ervaren informatieproblemen te meten. Op de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb' antwoordt de overgrote meerderheid dat zij het hier (helemaal) mee eens zijn. De werkenden die het eens zijn met de stelling 'Ik weet welke kennis en vaardigheden ik heb', hebben vervolgstellingen voorgelegd gekregen. Meer dan 85% van deze groep werkenden kan aan anderen duidelijk maken welke skills zij hebben. Ongeveer driekwart van de werkenden geeft aan te weten welke skills zij zouden moeten ontwikkelen om hun kans op werk te vergroten.

Uit de bivariate analyses (zie tabel 14) komt naar voren dat zzp'ers die weten welke skills ze moeten ontwikkelen om hun werk in de toekomst te behouden, vaker een skills-paspoort géén goed idee vinden. Dit verband blijft echter niet overeind in de multiële analyses.

Voor de andere twee variabelen (inzicht in eigen skills en aan anderen duidelijk kunnen maken welke skills men heeft) zien we geen significante verbanden.

Deze resultaten ondersteunen hypothese 4 niet: we vinden geen significant verband tussen het ervaren van informatieproblemen omtrent skills bij werkenden en het hebben van een positieve attitude ten aanzien van het skills-paspoort.

Conclusies en discussie

Conclusies

Wat kunnen we op basis van de onderzoeksresultaten concluderen over de relatie tussen het ervaren van skills-mismatches en skills-informatieproblemen en de behoefte aan een skills-paspoort onder werkgevers en werkenden?

We hebben deze centrale vraag getoetst aan vier hypothesen; twee hebben betrekking op werkgevers en twee op werkenden (werknemers en zzp'ers).

Hypothese 1: Als werkgevers een kwantitatieve en/of kwalitatieve mismatch ervaren tussen de skills van hun huidige personeelsbestand en het werk, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hier weinig problemen mee ervaren.

Deze eerste hypothese wordt gedeeltelijk ondersteund. We hebben namelijk alleen een omgekeerde relatie van deze hypothese gevonden: als werkgevers geen of weinig mismatches ervaren, zien zij minder in een skills-paspoort. Zo zijn werkgevers die geen vacatures hebben minder positief over het skills-paspoort. Daar waar werkgevers zeer weinig mismatch ervaren wat betreft de mate waarin het personeel is toegerust voor het werk qua ervaring en kwalificaties, lijken zij ook minder positief over een skills-paspoort. Of werkgevers bij het wel ervaren van een mismatch positiever zijn over een skills-paspoort, blijft nog onbeantwoord.

Hypothese 2: Als werkgevers veel informatieproblemen ervaren omtrent de skills van hun personeel (bij instroom, doorstroom en uitstroom), zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hiermee weinig problemen ervaren.

Voor deze tweede hypothese hebben we geen significant verband gevonden en is dan ook verworpen.

Hypothese 3: Als werkenden een mismatch tussen hun skills en hun werk ervaren, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hiermee weinig problemen ervaren.

De onderzoeksresultaten ondersteunen hypothese 3: een ervaren mismatch heeft een verband met een positieve attitude van werkenden ten aanzien van het zelf willen gebruiken van het skills-paspoort. Bij de zzp'ers spelen andere typen mismatches een rol dan bij de werknemers. Bij de zzp'ers gaat het om het hebben van minder of te weinig gebruikte kennis en vaardigheden. Bij de werknemers gaat het om het missen van nieuwe kennis en vaardigheden en het hebben van kennis en vaardigheden die niet meer nodig zijn.

Hypothese 4: Als werkenden informatieproblemen ervaren omtrent hun eigen skills, zullen zij positiever zijn over een skills-paspoort dan als zij hiermee weinig problemen ervaren.

We hebben geen resultaten gevonden die hypothese 4 ondersteunen en niet aan kunnen tonen dat het ervaren van informatieproblemen omtrent skills bij werkenden samenhangt met een positieve attitude ten aanzien van het skills-paspoort.

Discussie

Uit dit onderzoek blijkt dat een groot deel van de werkgevers een skills-paspoort een goed idee vindt en er ook zelf gebruik van zou willen maken. Werkgevers zien vooral toegevoegde waarde in het skills-paspoort als informatiebron voor de werving (instroom) van nieuw personeel. Dit zou erop kunnen wijzen dat de positieve waardering van werkgevers voor

het skills-paspoort verband houdt met de krapte op de arbeidsmarkt. Grote tekorten op de arbeidsmarkt brengen namelijk al snel mismatches op organisatieniveau teweeg. Als er te weinig personeel met de gevraagde opleiding beschikbaar is, zijn werkgevers eerder geneigd om uit te kijken naar alternatieve kandidaten die weliswaar niet de gevraagde opleiding hebben, maar wel de juiste skills. Het skills-paspoort kan hen dan helpen om betrouwbare informatie te verkrijgen over die skills. Vanuit deze logica is het goed mogelijk dat werkgevers een grotere behoefte krijgen aan een skills-paspoort als de krapte op de arbeidsmarkt toeneemt.

Ook werkenden vinden het skills-paspoort een goed idee, al vinden zij dat minder vaak dan werkgevers (zzp'ers minder dan werknemers). De behoefte aan een skills-paspoort lijkt vooral te bestaan bij werkenden die onvoldoende aansluiting ervaren tussen hun skills en hun huidige werk. Het skills-paspoort kan hen dan helpen om werk te vinden dat beter past bij de eigen skills.

Bij de interpretatie van deze resultaten moeten we in ogenschouw nemen dat de respondenten bij het beantwoorden van de vragen enkel konden afgaan op de beschrijving en de gebruikerseisen van het skills-paspoort in de vragenlijst en op hun eigen ervaringen met bestaande e-portfolio's (LinkedIn, EVC, etc.). In de praktijk zullen hun eigen ervaringen doorslaggevend zijn geweest bij hun meningsvorming over het skills-paspoort. Het is namelijk makkelijker om uit te gaan van eigen ervaringen dan van iets wat er nog niet is. De bestaande e-portfolio's voldoen echter niet volledig aan de weergegeven gebruikerseisen van een skills-paspoort (Lievens, 2015; Ballafkih et al., 2022). Zo blijkt het met de bestaande e-portfolio's lastig te zijn om werknemers en zzp'ers te motiveren informatie over hun loopbaan bij te houden. Deze e-portfolio's zijn namelijk onvoldoende uitnodigend, bieden te weinig waarborgen voor privacy en eigenaarschap en bevorderen de sociale veiligheid niet of nauwelijks. Bovendien zijn veel van de bestaande e-portfolio's heel lastig te gebruiken in verschillende contexten (school, eerste baan, scholing, vervolgbanen, etc.), omdat de opgeslagen informatie meestal niet goed overdraagbaar en uitwisselbaar is via een universele skills-taal. Tot slot hebben veel van de bestaande e-portfolio's geen of beperkte civiele waarde zodat deze niet breed erkend en gebruikt worden door werkgevers, werknemers en onderwijs (Ballafkih et al., 2022).

Gelet op deze uitdagingen zal de ontwikkeling van een algemeen erkend en veelgebruikt skills-paspoort nog veel voeten in de aarde hebben. Niet alleen gaat het om een complexe technische innovatie wat betreft interoperabiliteit en bescherming van persoonlijke gegevens. Ook zal het ontwerp-proces de betrokkenheid vergen van een brede groep van belanghebbenden:

de werknemers en zzp'ers als beoogde gebruikers; de werkgevers voor het werven en inzetbaar houden van personeel, het onderwijs voor het leren van de skills, de aanbieders van e-portfolio's voor het ontwerpen van een uitnodigende en gebruiksvriendelijke digitale omgeving en de overheid voor het waarborgen van de civiele waarde van het skills-paspoort. Dit onderzoek biedt alvast de eerste bouwstenen voor dit ontwerpproces door behoeften inzichtelijk te maken van de eerste drie groepen belanghebbenden: werknemers, zzp'ers en werkgevers.

Noot

1. Dit artikel is gebaseerd op een onderzoek dat is gefinancierd door Instituut Gak onder de naam 'Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt; randvoorwaarden voor een succesvol skills-paspoort.'

Literatuur

- Autor, D. (2001). Wiring the Labour Market. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 25-40.
- Ballafkih, H., 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.
- Boadway, R., Marceau, N., Marchand, M., & Vigneault, M. (1998). Entrepreneurship, Asymmetric Information, and Unemployment. *International Tax and Public Finance volume (5)*, 307-327.
- De Lange, A.M., & Koppens, J. (2003). *Handboek ontwikkelingsgericht personeelsbeleid, methoden en instrumenten*, Den Haag: Ando.
- Fregin, M.C. (2019). *Skill Matching and Outcomes: New Cross-Country Evidence* (Dissertation). Maastricht: ROA, <http://doi:10.26481/dis.20191031mf>
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Knops, J.C.M., Van Dam, L.M.C., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Van den Bossche, S.N.J. (2020). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990. Geraadpleegd via <http://www.jstor.org/stable/1833078>
- Kar, S., & Datta, D. (2015). 'Asymmetric Information in the Labour Market'. In Saibal Kar & Debabrata Datta, *Industrial and Labor Economics. Issues in Developing and Transition Countries*, Springer India.

- Kraan, K.O., De Vroome, E.M.M., Van der Zee, F.A., & Teeuwen, P.J. (2020). *Werkgevers Enquête Arbeid 2019: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Leiden: TNO.
- Lievens, R. (2015). *Enhancing online labour market intermediation through career portfolios*. Tilburg: Tilburg University.
- Mortensen, D., Pissarides, C.A., Tatsiramos, K., & Zimmerman, K.F. (2011). *Job Matching, Wage Dispersion, and Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. Paris: OECD Publishing.
- Parlevliet, J., Doll, M., Vermeulen, R., & De Winter, J. (2016). *Perspectief op groei: de Nederlandse economie in beweging. Occasional Studies*, Vol. 14 – 4. Amsterdam: De Nederlandsche Bank.
- Sanders, J. (2016). Sustainable Employability: a dynamic perspective. In J. Sanders, *Sustaining the employability of the low skilled worker: development, mobility and work redesign* (Dissertation), pp. 11-21. Maastricht: ROA. <https://doi.org/10.26481/dis.20160708js>
- Sanders, J., & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland, aard en omvang, oorzaken en gevolgen* (TNO-Rapportnummer R13017). Hoofddorp: TNO.
- Van der Torre, W., Dirven, H.J., & Van de Ven, H. (2018). Zzp'ers en werknemers: ongelijkheid in kwaliteit van werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 138-155.
- Van der Torre, W., Lautenbach, H., Van de Ven, H.A., Janssen, B.J.M., De Vroome, E.M.M., Janssen, B., Hooftman, W.E., Dirven, H.J. & Van den Bossche, S.N.J. (2019). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019: Methodologie en globale resultaten*. Leiden/Den Haag: TNO/CBS.
- World Economic Forum (2019). *Strategies for the New Economy. Skills as the Currency of the Labour Market*. CH-1223 Cologny/Geneva.