

Diplomaterreur... aanslag op kansengelijkheid

01 / 03 / 2024 | Tags: [competenties](#), [diplomaterreur](#), [kansengelijkheid](#), [Skillspaspoort](#)

Diplomaterreur... aanslag op kansengelijkheid

“Diplomaterreur houdt tienduizenden werklozen van een baan”... kopten regionale en nationale kranten medio november 2023. CNV-voorman Piet Fortuin wist er met zijn collega's van AWWN ook menig snaar mee te raken. Ook mijn snaar. ‘Diplomaterreur’. Het zou niet mijn term zijn. Er is toch niks mis met diploma's? Een diploma lijkt me in elk geval niet iets om bang voor te zijn. Maar CNV en AWWN maken zeker een valide punt.

Denk er maar eens over na. Diploma-discriminatie – onderscheid maken op basis van het al dan niet hebben van één of meerdere diploma's – zorgt er dagelijks voor dat mensen die níet over een diploma beschikken, buiten vele boten (lees: banen) vallen. En, indachtig de term ‘terreur’, dat is iets waar je als Nederlander zonder diploma's bang, of op z'n minst onzeker, van wordt. De angst is dan toch gezaaid... dat is dan inderdaad ‘diplomaterreur’.

Diploma als indicator voor skills set

Waar het op neerkomt, is dat de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt door die doorgeslagen focus op diploma's niet goed kan functioneren. Niet alleen zijn er groeiende en structurele personeelstekorten, maar ook zien we toenemende *mismatches*, toenemende aantallen *burn-outs* (en *bore-outs*) door persoonlijke *misfits* en hardnekkige en structurele werkloosheid bij tienduizenden, zo niet honderdduizenden burgers. Dat zou allemaal best eens een gevolg kunnen zijn van het feit dat ‘we’ een ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt hebben opgetuigd waarin diploma's zélf de leidende indicator zijn geworden en waarin we op HR vergeten – of geen tijd meer hebben, krijgen of nemen – om verder te kijken dan die ene indicator voor iemands actuele en volledige skills set.

Morsen menselijk kapitaal door diplomaterreur

De belangrijkste systeem- of denkfout daarbij is dat we het ontbreken van de juiste diploma's zijn gaan zien als een indicator voor incompetentie. En dat is niet oké. Dat iemand een bepaald diploma heeft, is een belangrijke indicator voor competentie. Dat klopt. En dat maakt diploma's ook heel belangrijke waardepapieren waarmee reizen door het ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt vrij eenvoudig verloopt. Maar dat iemand géén diploma

heeft, is géén indicator voor incompetentie. Door wél zo te kijken naar het aanbod van arbeid, 'morsen we' als samenleving waarschijnlijk een enorme hoeveelheid menselijk kapitaal die we juist heel hard nodig hebben. Dát is 'diplomaterreur'. Het diploma als enige of leidende proxy voor iemands actuele en volledige set aan kennis en vaardigheden lijkt dus aan vervanging toe.

Geen diploma is geen indicator voor incompetentie

Skills markt i.p.v. diploma-markt

Om een einde te maken aan de 'diplomaterreur' roepen CNV en AWWN op om te komen tot een nieuw systeem voor de arbeidsmarkt. Een systeem gebaseerd op competenties of skills en niet (alléén) op diploma's. Een oproep die het World Economic Forum (WEF) in 2019 ook al deed in haar whitepaper 'Skills as the new currency for the labour market'. Het WEF stelde daarin het volgende vast: "het huidige systeem (met diploma's) draagt bij aan negatieve uitkomsten voor de economie, arbeidsmarkt inefficiëntie en sociale ongelijkheid". Ook benoemt het WEF dat "we niet goed in staat zijn om iemands daadwerkelijke, actuele, skills set goed in beeld te brengen en te houden" – dé oorzaak voor het disfunctioneren van de arbeidsmarkt. Een skills markt – in plaats van een diploma-markt – zou het verschil kunnen maken, zo luidde de oproep van het WEF. Een oproep die de SER (2021) en TNO (2022) daarna ook herhaalden.

In zo'n skills markt is een uniform en valide overzicht van iemands actuele set aan kennis en vaardigheden – ofwel skills – essentieel. CNV en AWWN riepen daarom op tot de introductie van een 'competentiepaspoort'. Een oproep die ook SER en TNO al deden na uitgebreide studies. Zie ook de eerdere artikelen van onder anderen [Hafid Ballafkih](#) hierover in uw favoriete tijdschrift.

Skills markt als kansrijk concept, maar empirisch onderzoek naar effect mist

Het (digitale) skillspaspoort is een kansrijk concept dat steeds meer weerklink vindt in zowel beleid als praktijk als de 'vervanger' van het cv met diploma's en als de 'drager' van informatie over iemands volledige, actuele skills set en de ontwikkeling daarin.

Veelbelovend. Dat wel. Maar of een skillspaspoort echt werkt, weten we helemaal niet. In een recente verkennende [studie](#) naar skillspaspoorten en de randvoorwaarden voor succesvolle introductie ervan, liet ik met collega's Hafid Ballafkih (HVA), Joost van Genabeek (TNO) en Jouke Post (Saxion) al zien dat er nauwelijks empirisch onderzoek wordt gedaan naar ontwerp, gebruik en effectiviteit van skillspaspoorten. Empirisch bewijs voor de door WEF, SER, TNO en CNV/AWWN gesuggereerde bijdrage van de inzet van skillspaspoorten aan een beter functionerende arbeidsmarkt, meer kansengelijkheid en/of betere *matches* is er (nog) nauwelijks.

Mondjesmaat meer empirisch bewijs

TNO, HAN UAS, Eelloo en Luchtvaart Community Schiphol deden met middelen van Goldschmeding Foundation [onderzoek](#) naar de effecten van skillspaspoorten bij laatstejaars studenten van het MBO Airport College op Schiphol. Hoewel het gebruik van skillspaspoorten tegenviel, hadden studenten die er wél gebruik van maakten meer inzicht, voelden zij zich zekerder en gebruikten zij minder lukrake strategieën bij het zoeken naar werk. Onderzoek uitgevoerd door [Ecorys](#) bij enkele kleine experimenten met het Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen (DSP) – eveneens gefinancierd door Goldschmeding Foundation – gaf vergelijkbare resultaten. Gebruikers gaven aan meer inzicht in de eigen skills te hebben gekregen en ze planden of maakten daadwerkelijk meer loopbaanstappen. Steun van collega's en organisatie bleken daarbij essentieel.

Dat dit toegepast en praktijkgericht (wetenschappelijk) onderzoek gedaan wordt – hoe bescheiden soms ook – is essentieel. Dit onderzoek levert stukjes bewijs dat skillspaspoorten écht wat opleveren: meer inzicht in skills, gevoelens van zekerheid en minder 'lukraak' baanzoekgedrag. En onderzoek laat zien wat er dan nodig is om skillspaspoorten nog succesvol(ler) te implementeren. Bijvoorbeeld door te letten op de steun van collega's en steun van de organisatie.

'Vertraging van de Energietransitie? Dat is pas écht een angstig idee'

Meerjarig onderzoek nodig

Om te weten te komen of het gebruik van skillspaspoorten écht substantieel bijdraagt aan een beter functionerend ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt, zoals WEF, SER en TNO suggereren, is meer, grootschaliger en meerjarig onderzoek nodig. Daarom doet een community van zo'n 1000 partners onder regie van de nieuw opgerichte stichting Skills Ambassade (www.skillsambassade.nl) in 2024 een aanvraag in het Nationaal Groeifonds. Om samen te komen tot nieuwe standaarden voor de skills markt; een markt waarin skills vrij kunnen reizen en waar van 'diplomaterreur' géén sprake meer is. Louter selectie op diploma's is namelijk écht een enorme verspilling van menselijk kapitaal. Een verspilling die we als HR-professionals (en als samenleving) écht niet (meer) mogen accepteren.

Er zijn namelijk nu al grote energiebedrijven die mij laten weten niet over voldoende gekwalificeerd personeel te beschikken om de energietransitie te versnellen. Ze zeggen er nu alles aan te doen om die transitie überhaupt te realiseren. Dan is de volgende stap terug – vertraging – vast al niet ver weg meer. Dat is pas écht een angstig idee...



[Jos Sanders](#)

Lector Leren tijdens de beroepsloopbaan aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en & Senior Research Scientist aan de TNO

Meer lezen? Bekijk onze andere [columns](#) en [artikelen](#)!