

## Pilot skillspaspoort in de Metalektro: Informatie voor bedrijven die deel willen nemen

Fijn dat je interesse hebt in de pilot. Deze pilot is opgezet om waardevolle inzichten te verkrijgen over het gebruik en de effectiviteit van het skillspaspoort voor de Metalektro. Door samen te werken met bedrijven uit de sector kunnen we lessen uit de praktijk halen die ons helpen bij het ontwikkelen van een vervolgpilot. Indien succesvol, kan het skillspaspoort breed worden geïmplementeerd binnen de sector, wat zowel werknemers als werkgevers ten goede komt.

### Wat is een skillspaspoort?

We begrijpen dat het skillspaspoort nog voor velen een onbekend of vaag begrip is. Daarom een korte toelichting. Een skillspaspoort is een (digitaal) instrument. Het is een gestandaardiseerd en gevalideerd overzicht van iemands kennis en vaardigheden. Het biedt een overzicht van **wie iemand is** (persoonlijkheid en gedrag), **wat iemand kan** (kennis en vaardigheden), en **wat iemand wil** (loopbaanperspectief). Het skillspaspoort omvat dus meer dan het vastleggen van diploma's. Het combineert de levenservaring, werkervaring, diploma's en certificaten van een individu en vertaalt deze naar "skills". Dit helpt om een duidelijk beeld te krijgen van wat je al kunt en wat je in de toekomst zou kunnen of willen doen en wat je daar nog voor moet leren. Een skillspaspoort platform helpt iemand met de persoonlijke ontwikkeling van kennis, vaardigheden en interesses. Het helpt de gebruiker ook bij het vinden van actuele loopbaanmogelijkheden passend bij deze interesses. Denk aan interne loopbaanstappen bij het bedrijf waar je werkt, of aan vervolgfuncties binnen de sector of op de bredere arbeidsmarkt.

Net zoals je een regulier paspoort gebruikt om te reizen, gebruik je een skillspaspoort om door de arbeidsmarkt te reizen. Bij een skillspaspoort wordt – met toestemming van de gebruiker - ook informatie gecontroleerd en toegevoegd door andere partijen: opleidings- en trainingsinstituten geven certificaten uit, werkgevers voegen ervaringsniveaus en praktische vaardigheden toe, en platforms voor skills matching onderzoeken en bevestigen welke vaardigheden iemand heeft en welke vaardigheden iemand aan het ontwikkelen is en vertalen deze weer naar een uniforme skillstaal. Hierdoor wordt het makkelijker om de juiste mensen aan de juiste banen te koppelen. Daarnaast helpt het bedrijven bij het aannemen, opleiden en behouden van werknemers. Werkgevers kunnen de skills van nieuwe en zittende werknemers beter herkennen. Dit zorgt ervoor dat zij hun personeel beter kunnen inzetten en ontwikkelen. Een breder gebruik van het skillspaspoort stimuleert de transitie naar een skillsbased arbeidsmarkt: een arbeidsmarkt waarin **alle** skills van een individu tellen.

### Goed om te weten

Binnen het skillspaspoort en de pilot wordt de privacy van werknemers goed geborgd. Zij hebben autonomie over het eventueel openzetten van hun gegevens voor een coach of leidinggevende. Werknemers kunnen hun eigen profiel ook printen en bewaren, waardoor ze de data behouden. Het skillspaspoort kan worden gevuld met bedrijfsinformatie, indien aanwezig, en met sectorinformatie om ontwikkel- en scholingsmogelijkheden te ondersteunen. Afhankelijk van het platform is er loopbaancoaching beschikbaar. Er wordt tevens onderzocht of coaches uit de sector binnen de pilot kunnen worden ingezet. Uiteraard kan het bedrijf zelf ook loopbaancoaching aanbieden.



## Waarom meedoen aan een pilot?

- Deelname aan de pilot biedt bedrijven de kans om te ontdekken wat een skillspaspoort inhoudt en wat het kan betekenen voor hun organisatie.
- Deelname helpt werknemers bij het formuleren van hun kennis en vaardigheden, en biedt hen de mogelijkheid om na te denken over hun loopbaan en de stappen die ze kunnen nemen om hun doelen te bereiken.
- Deelname geeft bedrijven beter inzicht in de sterke punten en de ontwikkelbehoefte en mogelijkheden van hun personeel, wat leidt tot gerichtere en effectievere ontwikkelgesprekken.
- Deelname draagt bij aan een meer strategische inzet van medewerkers, waardoor hun talenten optimaal benut worden en de algehele productiviteit en tevredenheid binnen het bedrijf stijgen.
- Door deelname kunnen bedrijven hun stem laten horen en bijdragen aan de ontwikkeling van beleid en praktijken van het skillspaspoort binnen de Metalektro sector.
- Al met al draagt het bij aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

## Hoe ziet het pilotproces eruit?

Als bedrijf word je gekoppeld aan één van de drie skillspaspoort platforms die deelnemen aan de pilot. Dit zijn: [Matchcare](#), [8Vance](#) of [DitWerkt](#).

De pilot bestaat uit drie fasen: de voorbereiding, de uitvoering en de afronding. De tijdplanning staat onder aan dit document samengevat.

- Ter **voorbereiding** op de pilot zal een medewerker van het betreffende platform en een onderzoeker van TNO gezamenlijk een afspraak maken om door te nemen op welke wijze de pilot binnen jouw bedrijf het beste kan worden vormgegeven. Hoe organiseren we de activiteiten? Kan de pilot gekoppeld worden aan een bestaand HR-proces? Wat is de meest geschikte planning? Op welke (groep) werknemers zal de pilot zich richten. We gaan uit van 10-15 deelnemers per bedrijf: werknemers in uitvoerende functies in techniek, productie, onderhoud, magazijn. Ook wordt gekeken in hoeverre bedrijfsinterne ontwikkelpaden opgenomen kunnen worden in de gegevens die de werknemer aangeboden krijgt en of er wellicht bedrijfsspecifieke trainingen zijn die relevant zijn. In het voorbereidingsgesprek bespreken we ook hoe er binnen het bedrijf over de pilot gecommuniceerd zal worden en wat een passende vorm is voor een startbijeenkomst met de deelnemers.
- In de **uitvoeringsfase** zullen de werknemers door één van de aanbieders van een skillspaspoort worden ondersteund bij het invullen van hun skills in het paspoort en bij het in beeld brengen van de eigen ontwikkelwensen en -mogelijkheden. De werknemers kunnen dat – in overleg het bedrijf – binnen werktijd doen of in hun privé tijd. De medewerker wordt via het (privé) email adres gekoppeld aan het platform en aan het TNO-onderzoek. Aan het begin en aan het eind van deze uitvoeringsfase vullen zij ook een TNO-vragenlijst in. Deze uitvoeringsfase duurt 3 maanden. In deze periode zullen de werknemers een aantal keer met het skillspaspoort werken. Het zal van de werknemer afhangen hoe intensief zij dit



doen. De verwachting is dat een medewerker hier minimaal 3x een uur aan besteedt. In het voorbereidingsgesprek wordt nader afgestemd wat de daadwerkelijke tijdsbesteding zal zijn. Daarnaast wordt door TNO gedurende de uitvoeringsfase een aantal interviews gehouden: met een klein groepje deelnemers en met betrokken HR-medewerkers of leidinggevenden.

- Ter **afronding** van de uitvoeringsfase wordt er een evaluatiegesprek gehouden om samen terug te kijken op het verloop van de pilot en bevindingen die relevant zijn voor een vervolgpilot in de sector. Nadat alle gegevens uit het onderzoek door TNO zijn verwerkt zal er een informatiebijeenkomst worden gehouden, waarin alle betrokkenen binnen het bedrijf en de deelnemende werknemers worden geïnformeerd over de resultaten van de pilot. Het gaat daarbij om geanonimiseerde resultaten over alle bedrijven heen.

### Wat vragen we van u?

Om de pilot soepel te laten verlopen vragen we een contactpersoon aan te stellen die verantwoordelijk is voor de organisatie van de pilot binnen het bedrijf en voor de communicatie naar de deelnemers en hun leidinggevenden. Met deze contactpersoon stemmen we onder meer de volgende zaken af:

- De keuze voor werknemers die het skillspaspoort gaan inzetten en deelnemen aan het onderzoek: denk aan een specifieke afdeling of functiegroep
- In hoeverre de pilot ingebed kan worden in lopende HR-processen: denk aan ontwikkelgesprekken en bestaande loopbaancoaching
- De communicatie binnen de organisatie en het verspreiden van een oproep onder de deelnemende werknemers
- Het beschikbaar stellen van ruimte en tijd voor eventuele coaching van medewerkers
- Het beschikbaar stellen van ruimte en tijd voor interviews door TNO-onderzoekers

### Wat vragen we van uw werknemers?

Voor de pilot zijn we op zoek naar 10-15 werknemers (in uitvoerende functies in techniek, productie, onderhoud, magazijn) die actief gaan deelnemen. Actieve deelname houdt het volgende in:

- Bijwonen van een start/informatiebijeenkomst
- Tweemaal invullen van de TNO-vragenlijst: aan het begin en het eind van de 3 maanden
- Onder begeleiding of met behulp van instructies van de platformaanbieder vullen van het eigen skillspaspoort
- Naar behoefte gebruik maken van scans die worden aangeboden op het platform
- Gedurende de drie maanden een aantal keer inloggen en bijwerken/aanvullen van het platform
- Indien gewenst bespreken van de resultaten met een loopbaancoach of leidinggevende in een ontwikkelgesprek
- De minimale tijdsinvestering wordt bij de start van de pilot met de werknemers gecommuniceerd.



## Wat is het tijdpad en de doorlooptijd?

In verband met de einddatum van het project zal de pilot – in overleg met het bedrijf – plaatsvinden in de periode april tot en met augustus 2025. De laatst mogelijke datum waarop werknemers kunnen starten met het skillspaspoort ligt op 1 juni 2025.

Onderstaande tabel vat het proces en het tijdpad samen:

Activiteit	Inzet bedrijf (contactpersoon, HR, leidinggevenden)	Inzet deelnemende werknemers
<b>Voorbereiding (april/mei)</b>		
- Afspraak op locatie met TNO en een van de platforms	- Deelname aan voorbereidingsgesprek en leveren van input: functieprofielen, ontwikkelpaden, trainingen	- n.v.t.
- Communicatie binnen het bedrijf	- Informatie over de pilot verspreiden binnen het bedrijf - Werving van deelnemers (10-15)	- n.v.t.
<b>- Uitvoering (juni/aug)</b>		
- Informatie bijeenkomst met deelnemers	- Faciliteren van tijd en ruimte	- Deelname aan bijeenkomst
- Gebruik van skillspaspoort door werknemers (onder begeleiding van het platform)	- Faciliteren van tijd en ruimte - Indien mogelijk: organiseren van ontwikkel- of coaching gesprek	- Gedurende 3 maanden ca. 3x invullen/aanvullen van het skillspaspoort - Indien mogelijk: inbrengen van resultaat in ontwikkel- of coaching gesprek
- Invullen vragenlijst TNO door deelnemers	- n.v.t.	- Aan begin en eind van de drie maanden invullen online vragenlijst TNO
- Focusgroep door TNO met deelnemers	- Faciliteren van tijd en ruimte	- Deelname aan focusgroep door enkele werknemers
- Interviews door TNO met betrokken contactpersoon, HR, leidinggevenden	- Deelnemen aan interviews	- n.v.t.
<b>Afronding (sept/okt)</b>		
- Rapportage door TNO	- n.v.t.	- n.v.t.
- Informatie bijeenkomst	- Deelname aan bijeenkomst	- Deelname aan bijeenkomst

### Vragen of aanmelden?

Zijn er aanvullende vragen? Mail dan naar [skillspaspoort@tno.nl](mailto:skillspaspoort@tno.nl).

Wil je je aanmelden voor de pilot? Vul dan het [aanmeldformulier](#) in.

**Let op:** Aanmelding betekent overigens **niet** automatisch dat je ook daadwerkelijk deel kunt nemen aan deze pilot. In totaal kunnen er aan deze pilot 12 bedrijven meedoen. Bij te veel aanmeldingen zoeken we een spreiding tussen grote en kleine bedrijven en tussen subsectoren en/of regio. Bedrijven die voor deze pilot buiten de boot vallen zullen we wel op de hoogte houden van de resultaten en de geleerde lessen. Ook kunnen zij eventueel als eerste in aanmerking komen voor een vervolgpilot in 2026.

