

Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk

Author(s)

Sanders , Jos; Post, Jouke; van Genabeek, Joost; Ballafkih, Hafid

DOI

[10.5553/BenM/138900692022049001006](https://doi.org/10.5553/BenM/138900692022049001006)

Publication date

2022

Document Version

Final published version

Published in

Beleid en Maatschappij

[Link to publication](#)**Citation for published version (APA):**

Sanders , J., Post, J., van Genabeek, J., & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk. *Beleid en Maatschappij*, 49(1), 53-72.
<https://doi.org/10.5553/BenM/138900692022049001006>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk*

*Jos Sanders, Jouke Post, Joost van Genabeek & Hafid Ballafkih***

Inleiding

Veranderingen in de aard en inhoud van werk volgen elkaar in steeds hoger tempo op. Daardoor wordt de vraag naar arbeid snel dynamischer (zie bijvoorbeeld Nedelkoska, & Quintini, 2018). Soms krimpt de vraag naar bepaalde arbeid sterk en snel, of verdwijnt die helemaal. Neem de sluiting van de mijnen in de tweede helft van de twintigste eeuw waardoor de vraag naar mijnwerkers instortte, of de introductie van de pinautomaat waardoor de vraag naar kasmedewerkers bij banken sterk afnam. Of neem recente voorbeelden van de kelderende vraag naar horecapersoneel, stewardessen en piloten, of bijvoorbeeld de podiumbouwers aan het begin van de coronacrisis in 2020.

Dergelijke substantiële verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur hebben niet alleen grote gevolgen voor werknemers in deze (tijdelijk) ‘verdwenen’ beroepen en voor studenten die in opleiding zijn voor die beroepen, maar ook voor de re-integratiepraktijk. De meer ‘klassieke’ re-integratie – zo snel mogelijk terug naar het ‘oude’ beroep bij de eigen werkgever – lijkt immers minder kansrijk als de vraag naar arbeid in dat oude beroep sterk verandert, afneemt of zelfs verdwijnt.

Er zal door die verschuivingen bij re-integratie dus vaker moeten worden uitgeweken naar andere, nieuwe, kans- en overstapberoepen of -sectoren. Liefst beroepen en sectoren die niet alleen nu, maar ook voor de langere termijn (werk)zekerheid bieden. En liefst beroepen en sectoren waarvan de benodigde ‘skills’ zo goed mogelijk aansluiten bij de skills van werkzoekenden. Met ‘skills’ bedoelen we ‘iemand’s vermogens en capaciteiten om (werk)processen uit te voeren en om de eigen kennis op een verantwoorde manier in te zetten om een bepaald doel te bereiken’ (OECD, 2019). Het gaat dan om iemand’s complete set aan cognitieve en meta-cognitieve skills (zoals kritisch denken, creativiteit, leervermogen en zelfregulatie), sociale en emotionele skills (zoals empathie, zelfeffectiviteit, verantwoordelijkheid

* Dit artikel is gebaseerd op lopend onderzoek naar de randvoorwaarden voor een succesvolle introductie van skills-paspoorten. Een onderzoek dat mogelijk is geworden dankzij een subsidie van Instituut Gak.

** Dr. Jos Sanders is lector Leren tijdens de beroepsloopbaan bij HAN University of Applied Sciences en senior onderzoeker bij TNO bij de afdeling Sustainable Productivity & Employability. Drs. Jouke Post is als docent en onderzoeker verbonden aan de Academie Mens en Arbeid (AMA) en het lectoraat Strategische HRM van de hogeschool Saxion. Dr. Joost van Genabeek is senior onderzoeker bij de afdeling Work, Health & Technology van TNO. Dr. Hafid Ballafkih is hoofd van de onderzoeksgroep Arbeid en Human Capital in Transitie van de Hogeschool van Amsterdam.

en samenwerken) en praktische en fysieke skills (zoals het gebruik van bepaalde gereedschappen en toepassen van ICT).

Kans- of overstapberoepen en -sectoren zijn er natuurlijk wel. In de zorg, het onderwijs, de bouw, de techniek of de ICT zijn volop vacatures. In die openstaande vacatures worden meestal echter specifieke diploma's gevraagd. Diploma's waar werkzoekenden die afkomstig zijn uit verdwijnende of verdwenen beroepen meestal niet over beschikken. Het volgen van een volledige (beroeps)opleiding en het behalen van die diploma's vergen echter een behoorlijke tijdsinvestering en die tijdsinvestering past niet goed bij de huidige re-integratiepraktijk, waarin mensen 'zo snel mogelijk' weer aan het werk moeten. Die tijdsinvestering past ook lang niet altijd bij werkzoekenden die én tijdelijk moeten rondkomen van een uitkering, én werk moeten zoeken, én een gezin te onderhouden hebben én niet per se blij worden van het idee dat ze 'weer naar school mogen' (Sanders, 2016).

De toenemende dynamiek in de vraag naar arbeid vraagt dus een grotere wendbaarheid en flexibiliteit van zowel werkzoekenden zelf als van de onderwijs-, arbeidsmarkt- en re-integratiepraktijk. Die behoefte aan wendbaarheid en flexibiliteit vraagt ook om een fundamenteel andere kijk op loopbanen, op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (zie ook SER, 2021; Dekker e.a., 2021) en op de hedendaagse re-integratiepraktijk. De traditionele 'lineaire' kijk op loopbanen als een proces dat van leren naar werken naar pensioen gaat volstaat niet langer, en nieuwere concepten als die van 'duurzame inzetbaarheid' (Van der Klink e.a., 2011), 'duurzame loopbanen' (De Vos, Van der Heijden & Akkermans, 2020), 'transitionele arbeidsmarkten' (zie ook Schmid & Gazier, 2002) en de 'sterke kanten benadering' (Van Woerkom, 2020) lijken beter te passen bij de integratie en re-integratie van werknemers en werkzoekenden in de hoog-dynamische arbeidsmarkt van de 21ste eeuw. Leidend principe in deze vier concepten is dat *voorkómen* van verlies van werk sowieso beter is dan te moeten werken aan terugkeer *na* het verlies van werk.

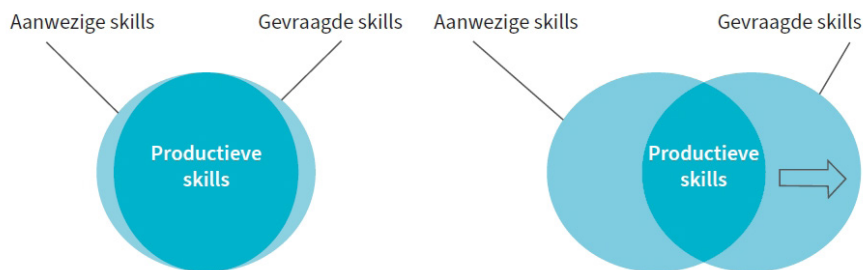
In deze bijdrage pleiten wij mede daarom voor een fijnmaziger, meer op skills dan op diploma's gebaseerd '(re-)integratiebeleid' (zie ook WEF, 2019; SER, 2021; Dekker e.a., 2021). Zo'n meer op skills gebaseerde (re-)integratiepraktijk zou meerwaarde kunnen bieden als een snelle terugkeer naar het oude beroep bij de huidige werkgever niet goed mogelijk is. Ook is te verwachten dat zo'n skills-benadering de duurzaamheid van loopbanen kan bevorderen, verlies van werk kan voorkomen en de behoefte aan een re-integratiepraktijk in zijn algemeenheid zelfs kan beperken. Een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk zou dus een verrijking kúnnen zijn voor het huidige, vooral op diploma's en beroepen gerichte onderwijs- en arbeidsmarktbeleid, en die benadering zou daarmee nieuw elan kunnen bieden aan de huidige re-integratiepraktijk.

Maar wat houdt zo'n skills-benadering in? Voor een skills-benadering zijn drie dingen belangrijk: (1) weten wat iemands *actuele en volledige* aanbod van skills is; daar zijn iemands diploma's een van de belangrijkste en 'hardste' bewijsstukken voor, maar zeker niet de enige; (2) weten wat er *nú* aan *skills* in een beroep of sector gevraagd wordt; daar zijn gevraagde diploma's (opleidingsniveau en opleidingsrich-

ting) heel belangrijke elementen in, maar niet de enige; en (3) weten wat de overlap is tussen die *actuele vraag naar skills* en het *actuele en volledige aanbod van skills*; zo bepaal je de actuele skills-‘(mis)match’. Het ervaren van skills-mismatches kan voor individuele werkenden immers vergaande gevolgen hebben. Onderzoek van Sanders en Kraan (2013) wees al uit dat het ervaren van een skills-mismatch (‘kwalificatieveroudering’) samenhangt met minder productiviteit, grotere baanonzekerheid en een kwetsbaardere arbeidsmarktpositie. Recent onderzoek van Messiou e.a. (under review) en Messiou (2021) laat bovendien zien dat het ervaren van een skills-mismatch kan leiden tot ziekteverzuim, en langere verzuimduren en hogere verzuimfrequenties voorspelt. Reden genoeg om skills-mismatches zo veel mogelijk te blijven vermijden en voorkomen, zeker als met de toenemende dynamiek in de vraag naar skills (Nedelkoska & Quintini, 2018) episodes van skills-match en -mismatch elkaar sneller gaan opvolgen. De skills-(mis)match is vervolgens niet alleen *mede* bepalend voor het perspectief op (ander) werk – welke kansberoepen zijn *mijn* kansberoepen? –, maar bepaalt ook mede de *specifieke* behoefte aan loopbaanbegeleiding en op-, om- of bijscholing.

Figuur 1 visualiseert het dynamische proces van ‘skills-matching’ aan de hand van het model van baan-matching (Jovanovic, 1979). De figuur laat zien hoe de voor een bepaalde baan (beroep of sector) gevraagde skills-set verandert (2 – actuele vraag naar skills), terwijl de aangeboden skills-set (1 – aanbod aan skills) onveranderd blijft. De verschuiving in de gevraagde skills-set betekent dat een kleiner deel van de aangeboden skills-set overlapt met die gevraagde skill-set (3 – overlap). Dat deel van de skills-set dat ‘productief’ kan worden ingezet (‘productieve skills’), wordt door die vraagverschuiving kleiner en de skills-mismatch neemt toe. Als die skills-mismatch toeneemt als gevolg van een toename van *het aantal* gevraagde skills of als gevolg van een *hogere complexiteit* van de gevraagde skills-set, dan is sprake van een ‘skills-tekort’. Tegelijkertijd kan sprake zijn van ‘skills-overschot’ doordat skills die voorheen wel productief werden ingezet, dat nu niet meer worden.

Figuur 1 Skills-matching, gebaseerd op job-matchingbenadering van Jovanovic (1979)



Een skills-benadering gaat er vervolgens van uit dat op basis van inzicht in de skills-(mis)match, de skills-tekorten en de skills-overschotten veel gericht en fijnmaziger kan worden gewerkt aan verduurzaming van zowel de inzetbaarheid

als de loopbaan. Re-integratie kan dan beter en efficiënter worden gerealiseerd, óók als die naar nieuwe en andere beroepen dan het oude beroep is. Dat kan door sterke kanten (skills) te benutten en gericht te werken aan 'leven lang ontwikkelen' door efficiënter op te leiden. Daardoor zou enerzijds de behoefte aan re-integratie kunnen worden verminderd en zou de re-integratie die wél nodig is beter en efficiënter verlopen.

We lichten in het vervolg van deze bijdrage allereerst toe wat in theorie de meerwaarde van een skills-benadering voor de re-integratiepraktijk kan zijn. Daarna lichten we aan de hand van een aantal (nieuwe) skills-instrumenten toe hoe een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk zou kunnen werken. We gaan daarbij in op het belang van één gemeenschappelijke skills-taal 'onder' het onderwijs- en arbeidsmarktverkeer, op het (digitale) skills-paspoort als 'informatiedrager' voor een op skills gebaseerde arbeidsmarkt, en op recente ontwikkelingen rond op skills gebaseerd opleiden en op skills gebaseerde loopbaanbegeleiding. We sluiten af met een conclusie en discussie.

Voor- en nadelen van diploma's als 'proxy' voor actuele skills-sets

Het diploma heeft als selectie- en allocatieprincipe voor onderwijs en arbeidsmarkt vele voordelen. Het diploma indiceert immers iemands vakbekwaamheid en geeft de bezitter vaak de 'bevoegdheid' om direct en zonder al te veel (extra) trainingskosten bepaalde handelingen te verrichten en/of een bepaald (beschermde) beroep uit te oefenen (Bills, 2003). Die bevoegdheid wordt in steeds meer gevallen ook geregistreerd (bv. Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg: BIG register). Professionals die geregistreerd zijn, kunnen dankzij die registratie hun bevoegdheid niet alleen verkrijgen maar ook behouden door zich in hun vak te blijven bijscholen. Het erkende diploma in combinatie met een registratie in een beroepsregister is voor zowel professionals zelf als voor werkgevers van groot belang bij werving en selectie.

Een diploma indiceert bovendien iemands 'trainbaarheid', in de zin dat iemand die een diploma haalt ook aantoonbaar beschikt over de capaciteiten om een opleiding succesvol af te ronden. Een diploma geeft dus het belangrijke signaal af aan werkgevers dat iemand 'trainbaar' is.

Een sterke focus op diploma's (en registers) in onderwijs, arbeidsmarkt en bij re-integratie kan echter, naast voordelen, ook nadelen hebben. De toenemende dynamiek aan de vraagkant van de arbeidsmarkt lijkt die nadelen bovendien eerder te vergroten dan te verkleinen (WEF, 2019; OECD, 2020). Wat zijn die mogelijke nadelen?

- 1 Diploma's zijn als proxy voor iemands actuele skills-set steeds sneller 'verouderd'. Diploma's indiceren in principe immers de skills die in een opleiding nodig waren op het moment dat dat diploma werd behaald. Bij arbeidsmarktin-trede dus. Dat tien jaar later nog om diezelfde skills-set gevraagd wordt, is zeer onwaarschijnlijk. De toenemende dynamiek aan de vraagkant van de arbeids-

- markt zorgt er dus voor dat diploma's als proxy voor iemands actuele en volledige skills-set steeds vaker tekortschieten (WEF, 2019; OECD, 2020).
- 2 Diploma's kunnen 'beperkend' zijn. Met het diploma van een beroepsopleiding en de registratie in een beroepsregister krijgt iemand toegang tot dat ene beroep of die ene beroepsgroep. De onderliggende skills-set of delen daarvan zouden echter óók voor andere beroepen en beroepsgroepen heel waardevol kunnen zijn. Een focus op diploma's versterkt de focus op één beroepsgroep, zeker als de focus bij re-integratie ook blijft liggen op een snelle terugkeer naar het oude beroep. Die combinatie bemoeilijkt mogelijk de zeer wenselijke transitie van een krimpberoep naar een groeiberoep (of 'kansberoep').
 - 3 Diploma's kunnen 'exclusief' zijn. Doordat het lang kan duren voordat iemand een diploma behaalt en doordat iemand in dat traject bovendien vaak spannende examens moet afleggen, is het diploma lang niet voor iedereen even goed bereikbaar. Exclusief dus. Voor iemand met examenvrees bijvoorbeeld (Fouarge, Schils & De Grip, 2013) of voor iemand met veel 'negatieve leerervaringen' (Sanders, 2016). Mensen die wél goed zijn in een bepaald vak, maar niet zo goed in het behalen van diploma's, komen daardoor niet snel verder op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Ook al beschikken ze soms wél over de voor een bepaald vak benodigde skills-set.
 - 4 Diploma's vragen is 'uitsluitend'. Werkgevers vragen in vacatures vaak om diploma's (niveau én richting). Ze gebruiken dat diploma als een 'screeningsinstrument' (Arrow, 1973) en sluiten daarmee werkzoekenden uit die wél over de gevraagde skills beschikken, maar (nog) niet over dat gevraagde diploma. Werkgevers dekken zo risico's op een eventuele 'miskoop' in de arbeidsmarkt af. Meer diploma's betekent minder risico's. Er kunnen echter allerlei redenen zijn waarom iemand een diploma niet heeft. Veel van die redenen hebben weinig of niets te maken met de skills van een werkzoekende (zie ook 3). Door on- of anders gediplomeerden uit te sluiten missen werkgevers echter mogelijk veel potentieel, want zij zullen niet (snel) reageren op een vacature waarin diploma's gevraagd worden.
 - 5 Diploma's zijn 'begrensd'. Nederlandse diploma's zijn niet overal evenveel waard. Buitenlandse diploma's ook niet. Dat beperkt de mogelijkheden voor internationale of intersectorale mobiliteit. Dat geldt dus voor Nederlandse diploma's in het buitenland, maar misschien nog wel meer voor buitenlandse diploma's in Nederland. Daardoor komen bijvoorbeeld Syrische of Afghaanse artsen op de Nederlandse arbeidsmarkt niet zo heel snel verder dan de taxi of de koeriersdienst. Een skills-benadering kan daar een verschil maken.
 - 6 Diploma's zijn één soort bewijs dat iemand over skills beschikt. Dat iemand géén diploma's heeft, betekent echter niet dat iemand *niet* over die skills beschikt. Daarom zou in het onderwijs, de arbeidsmarkt en de re-integratiepraktijk éérst naar iemands actuele en volledige skills-set moeten worden gekeken en daarna pas naar ál het bewijs daarvoor.

De beschreven nadelen van een sterke focus op diploma's maken het zoeken naar alternatieven noodzakelijk. Temeer daar deze nadelen alleen maar groter lijken te worden naarmate de vraag naar arbeid in de arbeidsmarkt steeds verder dynamiseert en die nadelen vooral ook de traditionele doelgroepen voor de re-integratie-

praktijk lijken te raken, waardoor zij minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt. De kansenongelijkheid lijkt daardoor eerder toe- dan af te nemen (WEF, 2019). Recent onderzoek van Van Klaveren, Cabus en Cornelisz (*under review*) bevestigt bijvoorbeeld dat werknemers en werkzoekenden met weinig diploma's (ISCED 1 of 2) meer moeite hebben om in een andere sector te re-integreren dan de sector waar ze uitvielen. Het World Economic Forum (WEF, 2019) noemt het feit dat we 'niet goed in staat zijn om iemands daadwerkelijke, actuele, skills-set goed in beeld te brengen en te houden' zelfs dé oorzaak is voor het disfunctioneren van de huidige arbeidsmarkt. Om skills-sets goed in beeld te brengen gebruiken we volgens het WEF met diploma's een 'verouderde proxy' en doen we dat 'bij gebrek aan beter'. Het WEF geeft drie belangrijke redenen waarom het systeem van diploma's als proxy voor skills niet (meer) of zelfs averechts kán werken:

- 1 Het systeem van diploma's als toegangsbewijs voor (delen van) de arbeidsmarkt gaat uit van 'school, werk, pensioen' en 'lineaire loopbanen'. Dat systeem lijkt te rigide voor de arbeidsmarkt van de 21ste eeuw, waarin niemand nog leert voor één baan die of één beroep dat hij of zij het hele leven uitoefent. Het is daarom van belang dat diploma's toegang geven tot zo veel mogelijk beroepen en dat het niet hebben van een diploma niet automatisch betekent dat er géén toegang is voor een deel van de arbeidsmarkt.
- 2 Het systeem van diploma's gaat uit van een stabiele en voorspelbare vraag naar skills. Maar elke baan en elk beroep verandert en de vraag naar skills verandert dus ook. Steeds vaker en steeds sneller (Nedelkoska & Quintini, 2018). De vraag naar skills wordt steeds minder stabiel en minder goed voorspelbaar. Als werknemer moet je dus steeds vaker nieuwe skills ontwikkelen en oude skills vervangen. Maar een diploma kun je niet eventjes opnieuw gaan halen of eenvoudig 'updaten'. Er is daarom volgens het WEF 'iets anders' nodig.
- 3 Het systeem van diploma's versterkt de kansenongelijkheid. Niet je actuele en volledige skills-set is leidend, maar je diploma's zijn dat, als die al behaald zijn. Iemand met een diploma van tien of vijftien jaar oud maakt daardoor meer kans op een baan dan iemand met (relevante en) recente werkervaring en de juiste skills voor die baan, maar geen diploma.

Met het WEF (2019) concluderen wij daarom dat we 'zouden moeten toewerken naar een nieuw, 21e-eeuws ecosysteem van Leven Lang Leren, werken en ontwikkelen, met een gedeelde en gedragen set van skills-indicatoren en skills-instrumenten als basis'. Die skills-basis is een noodzakelijke aanvulling op de bestaande structuur van diploma's die niet langer volstaat. Dat nieuwe ecosysteem is de op 'skills gebaseerde arbeidsmarkt'.

Een op skills gebaseerde arbeidsmarkt draagt eraan bij dat iemand snel en efficiënt wenselijke en noodzakelijke transitie kan maken op de arbeidsmarkt op basis van de *actuele skills-set* die vastligt in een (inter)nationaal *skills-paspoort* (Post e.a., 2021). Die arbeidsmarkttransities dragen eraan bij dat actuele skills-sets beter benut en gericht ontwikkeld worden. Dat is een belangrijk en urgent thema in duurzaam HRM, in nationaal en internationaal arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid en voor een duurzame integratie en re-integratiepraktijk. Een arbeidsmarkt waar diploma's en certificaten gebruikt worden als een van de belangrijke indicatoren

voor de aanwezigheid van bepaalde skills, maar zéker niet de enige, zou het eenvoudiger maken om niet alleen vandaag en morgen, maar een leven lang inzetbaar te zijn door efficiënte en motiverende transities te maken van verdwijnende en krimpberoepen naar nieuwe en groeiberoepen.

Een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk

In Nederland is re-integratie erop gericht iemand zo snel als mogelijk weer aan betaald werk te helpen na een periode van werkloosheid of ziekte. Dé Nederlandse re-integratiepraktijk is er niet, maar re-integreren betekent over het algemeen dat eerst wordt gekeken of iemand in de eigen (oude) baan en in het oude beroep bij de eigen werkgever terug kan keren. Als die terugkeer echt niet mogelijk is, bijvoorbeeld door de ziekte of de aandoening die iemand heeft, of doordat zelfs met aanpassingen op de oude werkplek die terugkeer niet haalbaar is, wordt eerst in overleg met de werkgever en de bedrijfsarts gekeken naar alternatieven. Als de werkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie, wordt vervolgens gekeken naar mogelijkheden voor re-integratie in het eerste spoor (terugkeer bij de oude werkgever in ander passend werk) en als die er niet zijn, worden mogelijkheden voor re-integratie in het tweede spoor (terugkeer naar betaald werk, maar dan wel in een functie elders) onderzocht. Meestal wordt voor re-integratie in het tweede spoor dan een extern re-integratiebureau of een re-integratiebegeleider ingeschakeld.

Mensen die op grond van de Ziektewet, Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, Wet inkomensvoorziening voor oudere werklozen, Werkloosheidswet of Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten een uitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) ontvangen, krijgen soms een re-integratiebegeleider van het UWV toegewezen, en mensen die een uitkering krijgen van de gemeente kunnen meestal rekenen op ondersteuning van een re-integratiebegeleider vanuit de gemeente. Dat geldt overigens ook voor mensen zonder uitkering die op zoek zijn naar een baan. Om hulp vanuit de gemeente te krijgen moet iemand wel ingeschreven staan bij het UWV als werkzoekende. De gemeente bepaalt dan of iemand inderdaad hulp nodig heeft en welke hulp dat kan zijn.

Re-integratiebegeleiders, zowel die van re-integratiebureaus als die van het UWV en gemeenten, helpen werkzoekenden met solliciteren en zoeken naar een baan. Meestal start een re-integratiebegeleider met het in beeld brengen van de bij een kandidaat aanwezige skills-set. Daarop volgen gesprekken over mogelijkheden en eventuele beroepskeuzetests of sollicitatietrainingen. Scholing kan eventueel ook geregeld worden. Of en hoe de actuele en volledige aanwezige skills-set door een re-integratiebegeleider in beeld wordt gebracht, is in de huidige re-integratiepraktijk niet gestandaardiseerd. Hiervoor worden verschillende methoden en technieken gebruikt, en skills worden in heel uiteenlopende 'talen' vervolgens weergegeven en vastgelegd.

Toewerken naar een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk vraagt daarom allereerst om een proces van standaardisatie van (skills-)taal en instrumentarium, waarbij betrokken partijen (zoals sociale partners, overheid, onderwijs, uitvoeringsorganisaties, wetenschap) samenwerken om deze gemeenschappelijke skills-taal te realiseren en te borgen. Die nieuwe re-integratiepraktijk vraagt vervolgens ook om sectorale en intersectorale initiatieven om ervaring op te doen met die (skills-)taal en met daarop gebaseerde instrumenten om zo draagvlak bij werkgevers, werknemers en onderwijs in de bestaande re-integratiepraktijk te bewerkstelligen en te versterken (Dekker e.a., 2021).

Standaardisatie van skills: één gemeenschappelijke skills-taal

Een op skills gebaseerde re-integratiepraktijk vraagt dus allereerst om een gemeenschappelijke skills-taal. Alleen dan is een dynamische en fijnmazige matching mogelijk van aangeboden skills-sets op gevraagde skills-sets. Data-gedreven technologie (artificial intelligence, ‘machinelearning’) maakt het verzamelen, valideren en gebruiken van realtime arbeidsmarktinformatie steeds beter mogelijk en daarmee komt ook deze op skills gebaseerde matchingpraktijk steeds dichterbij. Dankzij die technologie is het steeds beter en sneller mogelijk om op basis van skills matches te maken met talloze beroepen, en die matches ook op een begrijpelijke manier inzichtelijk te maken voor (potentiële) werknemers. Die informatie vergroot het ‘zelfinzicht’ en dat faciliteert vervolgens weer het nemen van ‘eigen regie’ door werknemers en werkzoekenden.

Niet alleen voor dat zelfinzicht of om anderen inzicht te bieden in actuele skills-sets is die ene taal echter cruciaal, maar ook als referentie voor de validatie van skills. Valideren van skills kan vooralsnog alleen door erkende opleiders in het onderwijs en/of erkende leerbedrijven in het werkveld of via EVC- (Erkenning van Verworven Competenties) procedures, maar mogelijk kan dit in de toekomst ook door andere experts, bijvoorbeeld door re-integratiebegeleiders. Daarvoor is van belang dat *alle* sleutelactoren in het arbeidsmarktverkeer, óók die in het domein van de re-integratie, elkaar begrijpen en vertrouwen en dat zij informatie over actuele skills-sets ook op een betrouwbare, veilige en begrijpelijke manier kunnen uitwisselen. Ook daarvoor is die ene gemeenschappelijke skills-taal of taxonomie van belang.

De roep om een eenduidige skills-taal voor de Nederlandse (en Europese) arbeidsmarkt is dan ook niet nieuw. Tijdens, De Ruijter & De Ruijter (2012) pleiten al langer voor een dergelijke ‘uitputtende taxonomie van taken om voor alle beroepen specifieke skills sets te bepalen en daarmee iemands individuele scores op die taxonomie ook te kunnen meten en zo actuele skills sets te kunnen bepalen’. Een proces van standaardisatie en onderlinge uitwisselbaarheid (‘mapping’) van skills-talen en kwalificaties vindt op dit moment dan ook al in veel landen plaats (bijvoorbeeld Canada en het Verenigd Koninkrijk). Ook in Nederland wordt in een consortium van het UWV, TNO, het CBS en het CPB sinds 2020 gewerkt aan de ontwikkeling van één nationale skills-ontologie voor de gehele Nederlandse arbeidsmarkt: Com-

petent NL. Bestaande beroepkundige taxonomieën (onder andere Competent België, O*Net voor de Verenigde Staten en ESCO voor de Europese Unie) worden daarbij voor het eerst onderling verbonden en gekoppeld aan bestaande kwalificatiestructuren, zoals die van het mbo, in samenwerking met S-BB. Het consortium heeft daartoe een AI-functionaliteit ontwikkeld om gevraagde skills te extraheren uit vacatures, zodat Competent NL veranderingen in die vraag naar skills in de arbeidsmarkt goed kan volgen. Op deze wijze ontstaat met Competent NL een dynamische skills-ontologie die voor iedereen op de arbeidsmarkt (werkenden, werkgevers, onderwijs en re-integratiepraktijk) duidelijk maakt wat skills zijn en welke skills nodig zijn voor de verschillende soorten werkzaamheden in de arbeidsmarkt. De data van Competent NL zijn openbaar toegankelijk. Publieke en private aanbieders van arbeidsbemiddeling en scholing kunnen Competent NL dan ook vrij gebruiken voor eigen instrumenten, bijvoorbeeld om skills-(mis)matches inzichtelijk te maken.

Instrumenten voor een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk

Met Competent NL als basis zijn in de afgelopen jaren in Nederland diverse skills-instrumenten ontwikkeld die ook bruikbaar kunnen zijn binnen de re-integratiepraktijk. De waarde en validiteit van deze skills-instrumenten worden versterkt door ze te baseren op één gemeenschappelijke skills-taal. Voorbeelden van skills-instrumenten voor integratie en re-integratie in de arbeidsmarkt zijn (1) skills-paspoorten¹ voor inzicht in de actuele skills-set en de validatie daarvan; (2) skills-matchinginstrumenten² voor het matchen van de actuele skills-set aan de actuele skills-vraag in de (regionale) arbeidsmarkt en het op basis van skills-verwantschap bepalen van alternatieve loopbaanpaden of ontwikkelbehoeften, binnen of buiten het huidige beroependomein of de huidige sector; (3) modulair, flexibel en op specifieke skills of skills-sets gericht opleidingsaanbod, bedoeld om gesignaleerde ontwikkelbehoeften zo efficiënt mogelijk te bevredigen; en ten slotte (4) skills-loopbaanondersteuning die erop gericht is om passende begeleiding (maatwerk) te bieden bij het verkrijgen van inzicht in de actuele en volledige skills-set, het vastleggen ervan in een skills-paspoort en het matchen ervan aan de actuele skills-vraag in de arbeidsmarkt, met als doel integratie en re-integratie in de arbeidsmarkt.

Skills-paspoorten: vrij(er) reizen over de arbeidsmarkt

Een skills-paspoort is een instrument voor het bijhouden, valideren en ontsluiten van de actuele en volledige skills-set. Enerzijds met als doelstelling het initiëren of versterken van (persoonlijke) ontwikkeling, en anderzijds met als doelstelling het verbeteren van matching op de arbeidsmarkt en het afstemmen van onderwijs op de arbeidsmarkt. Zo'n skills-paspoort zou een instrument kunnen zijn voor de hoog-dynamische arbeidsmarkt van de 21ste eeuw en is ook een concept dat steeds meer weerklank vindt in beleid en praktijk (SER, 2021; SBB, 2020; De Grip, 2018)

en in de media via bijvoorbeeld werkgeversverenigingen en publiek-private samenwerkingen.

Wetenschappelijk onderzoek naar skills-paspoorten is schaars (Post e.a., 2021) en komt vooral uit de medische en onderwijscontext. In de medische context worden 'skills-paspoorten' ingezet om in de eerste fase van de beroepsuitoefening een eigen dossier met competentieontwikkeling bij te houden. Op die manier wordt gemonitord of een leerling of beginnend professional aan de formele beroepseisen voldoet en blijft voldoen, zoals vereist vanuit de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG). In de onderwijscontext wordt aan leerlingen gevraagd om de eigen leerresultaten bij te houden in een 'elektronisch portfolio'. Een dergelijk portfolio wordt gedefinieerd als 'een doelgerichte verzameling van werk van studenten dat de inspanningen, vooruitgang en prestaties van de student op een of meer gebieden laat zien' (Paulson, Paulson & Meyer, 1991, 60). Dat is eigenlijk ook wat een skills-paspoort beoogt te zijn, met het verschil dat een skills-paspoort het portfolio is voor studenten van alle leeftijden en voor de gehele loopbaan, zodat het een weerslag kan zijn van iemands 'leven lang ontwikkelen'.

In een recente studie naar skills-paspoorten en de randvoorwaarden voor een succesvolle introductie ervan laten Ballafkih en collega's (2022) zien dat er nauwelijks onderzoek wordt gedaan naar ontwerp of gebruik van skills-paspoorten in het arbeidsmarktdomein of in de re-integratiepraktijk. Op basis van literatuur en praktijkvoorbeelden geven zij de volgende 'ideaaltypische' definitie van een skills-paspoort: 'Een uniform, gevalideerd, betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (drijfveren, loopbaanperceptie). Waarin zowel opleiding (diploma's, certificaten en andere vormen van formeel leren) als levens- en werkervaring (informeel en non-formeel leren) is weergegeven en vertaald in skills, en een actueel en volledig inzicht wordt gegeven in het huidige potentieel dat werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen kunnen gebruiken voor in- (werving en selectie), door- (ontwikkeling) en uitstroomprocessen (arbeidsmarktoriëntatie) in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen.' Ballafkih e.a. vatten deze ideaaltypische definitie samen in de meer 'praktische' definitie: 'Een skills paspoort is een uniform overzicht van iemands kennis en vaardigheden (skills).'

Verkenkend onderzoek van Post e.a. (2021) levert daarnaast een aantal interessante ontwerpcriteria op voor skills-paspoorten die ook bruikbaar kunnen zijn bij het ontwerp van skills-paspoorten voor een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk. Tabel 1 vat deze criteria samen.

Tabel 1 Kenmerken en randvoorwaarden van een skills-paspoort

Criterium	Beschrijving
Kenmerken	
1. Doelstelling van het paspoort	– Type 1: persoonlijke ontwikkeling – Type 2: vooruitgang in het onderwijs – Type 3: integratie op de arbeidsmarkt – Type 4: talentontwikkeling
2. Selectieve informatie en betrouwbare informatie	– Mate waarin het skills-paspoort feitelijke en objectieve informatie bevat (diploma's, opleiding) – Mate waarin het skills-paspoort rijke en gedetailleerde informatie bevat (o.a. motivatie en kwaliteiten) – Mate van geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van de informatie in het skills-paspoort
3. Soorten skills	– Harde of beroepsgerelateerde skills – Zachte vaardigheden, met een meer generiek karakter
4. Meetmethode en mate van objectivering	– Zelfrapportage – Psychometrische en vaardigheidstests – Data worden rechtstreeks uit de profielen van de werkzoekenden en/of vacatures gehaald
5. Standaardisatie	– Gebruik van een gemeenschappelijke skills-taal of een taxonomie (ESCO, O*NET, Competent NL) – Mate waarin het skills-paspoort verschillende contexten overbrugt
6. Mate van validatie	Fasen in het validatieproces: – voorbereiding – identificatie – documentatie – assessment – certificering – nazorg
Randvoorwaarden	
7. Eigenaarschap, veiligheid en privacy:	– Eigenaarschap van data – Het instrument wordt vrijwillig gebruikt – Het instrument voorziet in veiligheids- en privacy- eisen

Tabel 1 (Vervolg)

Criterium	Beschrijving
8. Begeleiding door een professional bij het invullen van het paspoort	– Individu wordt ondersteund bij het invullen en het interpreteren van het skills-paspoort
9. Draagvlak	– Draagvlak bij sociale partners (werkgevers, werknemers, (beroeps)onderwijs)

Post en anderen (2021) analyseerden aan de hand van deze criteria vervolgens tien nationale en internationale voorbeelden van skills-paspoorten (zie het kader) en kwamen tot vijf concrete aanbevelingen voor de ontwikkeling van een skills-paspoort voor de Nederlandse arbeidsmarkt, die mogelijk ook interessant en bruikbaar kunnen zijn voor een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk:

- 1 Maak validering en/of certificering van actuele skills onderdeel van een skills-paspoort, om ook de civiele waarde van skills-paspoorten te vergroten. Diploma's zijn en blijven immers waardevol en vormen een belangrijke bron van bewijs voor de skills die in een skills-paspoort staan. Zoek daarom ook aansluiting bij bestaande valideringspraktijken. Leer daarbij ook van de jarenlange ervaringen met EVC en gebruik die lessen bij experimenten met recente innovaties op het gebied van validering in bijvoorbeeld open badges, edu-badges en micro-credentials (mini-diploma's en/of deeltcertificaten met (diploma) waarde).
- 2 Ontwerp een skills-paspoort dat voor een gebruiker/eigenaar aantrekkelijk is om bij te houden. Dat kan bijvoorbeeld door in een skills-paspoort: (1) prikkels in te bouwen in het instrumentarium, zodat gebruikers van skills-paspoorten worden aangezet om het skills-paspoort voor, tijdens en na re-integratie bij te blijven houden en te blijven gebruiken voor behoud van werk en ter voorkoming van skills-mismatches; (2) te zorgen voor professionele, wellicht onafhankelijke, begeleiding van bijvoorbeeld de re-integratiebegeleider; die begeleiding is vooral gericht op het voorkomen van uitval, de verduurzaming van de loopbaan en succesvolle en duurzame re-integratie; en (3) te zorgen voor inbedding van het onder 1 en 2 genoemde in staand HR- en/of (re-)integratiebeleid van arbeidsorganisaties, het UWV of gemeenten.
- 3 Houd er aandacht voor dat skills-paspoorten en de informatiesystemen die eronder liggen zonder beperkingen samenwerken. Borg de zogenoemde 'interoperabiliteit' of 'compatibiliteit' van deze systemen. Zorg ook dat de inhoud van een skills-paspoort zonder meer overdraagbaar is in het nationale en internationale onderwijs- en arbeidsmarktverkeer. Dat impliceert een internationale standaardisatie. Gebruik daarom Competent NL óf een andere erkende en gekende skills-ontologie of -taxonomie, bijvoorbeeld ESCO, O*Net of SHL of een daaraan te koppelen skills-taal.
- 4 Zorg voor een helder kader ten aanzien van eigenaarschap en privacy. Het eigenaarschap van een skills-paspoort ligt bij voorkeur bij het individu, zodat een kandidaat voor re-integratie ook na succesvolle en duurzame plaatsing de regie

- kan blijven houden over de inhoud van het eigen skills-paspoort, dat kan aanvullen en updaten en het ook voor toekomstige transitie kan blijven benutten. Uiteraard brengt dat belangrijke uitdagingen met zich voor hosting en privacy. Om die reden ligt het voor de hand om de regie op uitgifte van de skills-paspoorten bij de Nederlandse overheid te leggen. Daar is recent in de Tweede Kamer ook toe opgeroepen.
- 5 Zorg voor draagvlak bij zowel werkgevers als werknemers en werkzoekenden, bijvoorbeeld door (HR) data en instrumenten te koppelen en door skills-paspoorten te ‘implementeren’ in de bestaande HR en re-integratiepraktijk; een skills-ecosysteem. Voorzie daartoe ook in ondersteuning van zowel oude als nieuwe werkgevers van re-integratiekandidaten bij het aanleveren van (profiel) informatie op het niveau van skills door begeleiders en/of gebruikers van een skills-paspoort.

In het volgende kader beschrijven we een voorbeeld van een nieuw Nederlands skills-paspoort dat nog volop in ontwikkeling is.

Praktijkvoorbeeld: Digitaal Skills Paspoort Vakmensen

Het Digitaal Skills Paspoort voor Vakmensen (DSP) is een initiatief van Bouwend Nederland, Techniek Nederland en WijTechniek. Het DSP wordt ontwikkeld in een samenwerkingsverband met Vlandis, HAN UAS, TNO en Paragin. In het DSP wordt aandacht besteed aan skills die via formele scholing zijn verworven, maar vooral ook aan de skills die via informele en non-formele routes zijn verworven. Een ‘DSP-traject’ volgt vijf stappen: 1. Skills-set in beeld op basis van diploma’s (hard bewijs), werkervaring (semi-hard bewijs) en self-assessments (zacht bewijs) 2. Erkenning (validering) van skills – ‘hard(er) maken van bewijs’ 3. Opstellen van persoonlijk ontwikkelplan (school én/of werkplek) 4. Opleiding en opleidingsplan (b.v. skills gebaseerd) en 5. Skills-set en ontwikkeling in beeld. Het DSP richt zich op zowel soft skills als hard skills. Het DSP is gebaseerd op de skills taal van de kwalificatiedossiers en zal daardoor eenvoudig te koppelen zijn aan Competent NL. Erkenning en validering vindt door verschillende ‘begeleiders en betrokkenen’ plaats, waaronder leidinggevend en adviseurs en op basis van verschillende soorten bewijs, o.a. op basis van urenstaten of werkbriefjes. Een onafhankelijk assessor beoordeelt de inhoud en koppelt dit aan erkenning of goedkeuring. Dat betekent ook dat niet alle skills in het DSP even ‘hard’ bewezen worden. Of en in hoeverre ‘hard’ bewijs (diploma’s of certificaten) vereist is voor een baan of taak, of ook semi-hard of zacht bewijs acceptabel is, wordt in het arbeidsmarktverkeer bepaald door de ‘vragende partij’. In 2020 is een prototype DSP ontwikkeld. In 2021 en 2022 wordt het DSP verder getest en doorontwikkeld.

Meer weten? Zie het digitaal Skills-paspoort – Vlandis: www.vlandis.nl/kijk-vooruit/digitaal-skills-paspoort

Instrumenten voor skills-matching: MijnHouseofSkills en De Paskamer

Met een slim ontworpen skills-paspoort zou het eenvoudiger moeten zijn om na te gaan wat de match is van actuele aanwezige skills met op datzelfde moment voor een bepaalde taak, functie, baan of beroep gevraagde skills-set. Uiteraard werkt die skills-matching op basis van de inhoud van een skills-paspoort alléén maar als de vraag naar skills wordt gesteld in dezelfde taal als de taal waarin het aanbod is geformuleerd in het skills-paspoort. Daarnaast moet de inhoud van het skills-paspoort door vragende partijen in de arbeidsmarkt ook worden vertrouwd en geaccepteerd. Daarom zijn voor skills-matching in het kader van snellere en efficiëntere re-integratie ook nieuwe instrumenten nodig. Daarvoor is nadrukkelijk nauwe publiek-private samenwerking geboden.

Voor de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is in de afgelopen jaren binnen het publiek-private samenwerkingsverband House of Skills een tweetal interessante nieuwe (digitale) producten en diensten voor skills-matching ontwikkeld en getest. Het gaat dan om MijnHouseofSkills en De Paskamer.

MijnHouseofSkills is een digitaal platform dat vrij toegankelijk is voor werkenden, zoekenden en arbeidsorganisaties. Het heeft tot doel om inzichtelijk te maken welke beroepen het beste passen bij de actuele skills-set van werkenden en zoekenden, op basis van vooropleiding én werkverleden. Het basisprincipe van MijnHouseofSkills is dat opleidingen en beroepen weergegeven worden als reeksen van de vereiste én optionele skills zoals die in de Europese skills-taxonomie ESCO benoemd zijn. ESCO staat voor European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Gebruikers van MijnHouseofSkills krijgen dus op basis van eerdere werkervaring een onderliggende skills-set 'aangemeten'. Op basis van die skills-set krijgen zij vervolgens een overzicht van de 'afstand' tot *alle* andere beroepen in de Nederlandse arbeidsmarkt. Die 'afstand' tot beroepen wordt vastgesteld op basis van de overlap in de vereiste en optionele skills voor een beroep én de aangemeten individuele skills-set op basis van het recente werkverleden. MijnHouseofSkills is daarmee een op skills gebaseerd matchinginstrument dat zich waarschijnlijk uitstekend leent voor het ontwikkelen van een meer op skills dan op diploma's gebaseerde re-integratiepraktijk.

De Paskamer is een op skills gebaseerde matchingtool die TNO voor House of Skills heeft ontwikkeld (zie ook Van Genabeek e.a., 2020). De Paskamer is gebaseerd op de Amerikaanse skills-taxonomie O*Net van het Department of Labor.³ Werkzoekenden en werkenden stellen in De Paskamer, zo nodig onder begeleiding, aan de hand van 60 'skills' een eigen skills-profiel samen. Zij krijgen vervolgens online suggesties voor beroepen die in meer of mindere mate matchen met dat persoonlijke skills-profiel. Bedrijven die op zoek zijn naar werknemers met specifieke skills kunnen op basis van dezelfde onderliggende skills-taxonomie (O*Net) bedrijfsspecifieke skills-profielen aanmaken. Deze 'skills based functieprofielen' kunnen zij dan online aanbieden in De Paskamer. Werkzoekenden en werkenden kunnen vervolgens het eigen skills-profiel matchen aan één of meerdere van deze door een bedrijf opgestelde functieprofielen. De Paskamer vergroot aldus de mogelijkheden

voor werkzoekenden/werkenden en bedrijven om elkaar snel te vinden. Het focus-
sen op skills-profielen in plaats van op diploma's maakt dat het aanbod van arbeid
voor bedrijven ruimer wordt. Een experiment met apothekers die zochten naar
apothekersassistenten leverde bijna tien keer zoveel aanbod op dan apothekers
normaliter krijgen op een 'klassieke' vacature, waarin veelal een harde diploma-eis
(mbo 4) gesteld werd.

Modulair en flexibel opleiden in relatie tot skills-mismatches ('work in progress')

Een actueel inzicht in de match en mismatch met een huidig of een heel ander be-
roep is uiteraard óók belangrijke input voor een persoonlijk plan van aanpak voor
re-integratie en/of doorontwikkeling. Om een ontwikkelplan vervolgens ook daad-
werkelijk te kunnen uitvoeren is het nodig dat onderwijsinstellingen en/of particu-
liere opleiders een opleidingsaanbod ontwikkelen dat goed aansluit bij de resulta-
ten van de skills-matching. Dat betekent flexibel, modulair en gepersonaliseerd
opleiden en aansluiten bij bestaande skills-taxonomieën (ESCO, O*Net en Compe-
tent NL).

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD, 2020)
heeft recent een skills-strategie geformuleerd om het op skills gerichte opleiden
een kader te bieden. Dat kader stelt dat het nationaal onderwijs- en opleidingsbe-
leid moet bijdragen aan de ontwikkeling van relevante skills voor kenniseconomie-
en. Daarvoor is 'responsieve' scholing nodig op skills die nu en in de nabije toe-
komst gevraagd worden in de arbeidsmarkt. De OECD wijst daarbij op de
belangrijke rol die werkgevers hebben bij het creëren van goede banen met een
'hoogwaardig skills-repertoire'; 'leerrijke banen' dus. Die innovatie houdt in dat
het onderwijs en wellicht ook de re-integratiepraktijk niet meer louter *reageren* op
de vraag naar skills van werkgevers (reactief), maar veel meer ook *proactief* en mét
werkgevers bij de opleiding in het kader van re-integratie op ontwikkelingen *antici-
peren*. Dus liever niet opleiden voor en/of re-integreren in verdwijnende beroepen.
Dit vraagt om een geïntegreerd stelsel van onderwijs en arbeidsmarkt en om een
re-integratiepraktijk die gericht is op het vergroten van de toekomstbestendigheid
van skills-sets.

Opleiden voor een op skills gebaseerde arbeidsmarkt gaat niet alleen om het ver-
werven van kennis, houding en vaardigheden voor een bepaald beroep. Het gaat
óók om het leren mobiliseren, benutten en ontwikkelen van de eigen skills-set om
er een leven lang inzetbaar mee te zijn.

In Nederland worden verschillende initiatieven gestart in het opleiden voor een
meer op skills gebaseerde arbeidsmarkt. De initiatieven met modulair en flexibel
opleiden in relatie tot skills-mismatches zijn echter nog niet structureel ingebed in
bestaande stelsels en staan daarmee vooralsnog in de kinderschoenen. Het skills
based opleiden is dus echt nog 'work in progress'.

Skills based loopbaanbegeleiding: begeleiden én valideren

Skills continu in beeld brengen en houden, erop blijven matchen en op basis van matches en (verwachte) mismatches de skills-sets ook verder ontwikkelen, impliceert een andere, meer dynamische kijk op een leven lang ontwikkelen en inzetbaar zijn. Die andere kijk betekent ook een ingrijpende verandering in de loopbaanbegeleiding en het beroep van de loopbaanbegeleider. Dit betreft als eerste een verandering van kijken naar arbeid en mensen in die arbeid. Het 'klassieke' denken in beroepen, banen, functies en diploma's verandert in een fijnmaziger denken in skills en taken (Dorenbosch, Sanders & Van den Eerenbeemt, 2018; Hall & Les Heiras, 2007), en die andere grondslag voor matchingprocessen leidt tot een nieuwe benadering van loopbaanbegeleiding (Borbély-Pecze, 2020; Post, 2019). Op het 'microniveau' van de taken kunnen dankzij artificial intelligence sneller en beter matches worden gemaakt tussen de aanwezige actuele skills-sets en de daarbij in verschillende mate passende kansrijke beroepen. Daarmee kunnen kans- en overstapberoepen voor werknemers en werkzoekenden in potentie adequater, efficiënter en eenvoudiger worden vastgesteld (WEF, 2016; Kanders e.a., 2020), waardoor de re-integratiepraktijk sneller tot betere resultaten zal kunnen komen. Door steeds krachtigere innovatieve toepassingen van data-gedreven (matching)technologie wordt het fijnmaziger matchen op skills gemakkelijker en kunnen deficiënties in aanwezige skills-sets ook accurater worden vastgesteld (Attwell & Hughes, 2019). Daardoor kan veel gericht gezocht worden naar passende opleidings- of begeleidingsoplossingen, bijvoorbeeld in modulaire opleidingsprogramma's. Voor die meer op skills gerichte loopbaanbegeleiding worden steeds meer tools en instrumenten ontwikkeld, en loopbaanbegeleiding en re-integratiebegeleiding worden daarmee steeds 'digitaler' en data-gedreven mensenwerk.

Ten tweede zorgt de wens om óók informeel verworven skills snel te valideren ervoor dat de grens tussen de werkvelden van loopbaanbegeleiding of re-integratiebegeleiding en skills-validatie wellicht wat zou kunnen vervagen. Het combineren van skills-validatie en begeleiding kan immers zeer behulpzaam zijn bij het maken van keuzes en stappen in het re-integratietraject. In veel Europese landen groeien de werkvelden van (loopbaan)begeleiding en validatie dan ook steeds meer naar elkaar toe (Cedefop, 2019). In de uitvoering van validatie en begeleiding bestaan in Nederland nog belangrijke verschillen. Een van die verschillen is dat bij validatie van skills louter formele methoden gebruikt worden, zoals assessments, examens of certificeringen. Een combinatie van begeleiding en validering impliceert allereerst een professionaliseringsslag voor loopbaanprofessionals, onder wie ook de re-integratiebegeleider. Binnen de context van House of Skills experimenteren verschillende partijen al met een meer op skills gerichte loopbaanbegeleiding. En in een innovatieve setting bij de zogeheten transferpunten van House of Skills (Zorg & Welzijn en Techniek) wordt door loopbaanadviseurs samen met werkenden en werkzoekenden onderzocht welke meerwaarde verschillende skills-instrumenten, zoals de al eerder genoemde skills-matchinginstrumenten De Paskamer en Mijn-HouseofSkills, bieden voor de begeleiding van werkenden en werkzoekenden.

Conclusie en discussie

Met de dynamisering van de arbeidsmarkt en de, iets minder snelle, flexibilisering van het beroepsonderwijs zou een focus op actuele skills-sets in plaats van een focus op ooit behaalde diploma's meer centraal mogen staan in de onderwijs-, arbeidsmarkt- en re-integratiepraktijk. We pleiten in dit artikel daarom voor een meer op actuele en volledige skills-sets en veranderende en nieuwe beroepen gebaseerde re-integratiepraktijk. Dat doen we vooral omdat het erop lijkt dat de huidige re-integratiepraktijk nog erg 'leunt' op het principe van 'met eventuele (verouderde) diploma's snel terugkeren naar je (oude) beroep'. Intersectorale mobiliteit, diverse loopbaanpaden en afwijkende scholings- en ontwikkelroutes zijn in de huidige re-integratiepraktijk zeldzaam en kunnen bovendien moderner worden ingericht. Dit kan als de actuele en volledige skills-set van een kandidaat het uitgangspunt wordt voor de re-integratiebegeleiding en er niet langer in eerste instantie wordt gekeken naar eerder behaalde diploma's, het ontbreken daarvan, of naar de recente werkervaring in inmiddels wellicht sterk krimpende of verdwijnende beroepen.

De innovatie in de re-integratiepraktijk die wij in deze bijdrage voorstellen, begint met een betrouwbaar inzicht in de volledig en actueel aanwezige skills-set en de match ervan met de vraag naar skills op basis van één gemeenschappelijke skills-taal. In Nederland heeft het UWV met vele partners daarvoor inmiddels Competent NL beschikbaar gemaakt. Die ene gemeenschappelijke skills-taal is nodig om de re-integratiepraktijk beter en efficiënter te kunnen laten functioneren en plaatsing, inzetbaarheid en loopbanen van werknemers en werkzoekenden verder te verduurzamen. Om het nieuwe skills-fundament Competent NL grondig te testen zijn sectorale en intersectorale experimenten nodig waarmee ervaring wordt opgedaan met het werken met Competent NL, óók in de re-integratiepraktijk.

Die experimenten zouden gedaan moeten worden met de in dit artikel besproken: (1) skills-instrumenten, zoals de skills-paspoorten, waarin in de gemeenschappelijke skills-taal een overzicht staat van iemands actuele en volledige skills-set; (2) skills-matchinginstrumenten De Paskamer en MijnHouseofSkills, die het gemakkelijker maken voor kandidaten zelf en hun re-integratiebegeleider om op basis van skills-matches kansen te signaleren in de arbeidsmarkt; (3) op skills gebaseerde modulaire en flexibele opleidingen, waarmee gesignaleerde deficiënties teniet worden gedaan; en (4) op skills gebaseerde begeleiding van re-integratiekandidaten die erop gericht is om op basis van skills-matches kansrijke plaatsingen te realiseren.

Dergelijke experimenten zijn nodig om meer empirisch bewijs te verzamelen voor de effectiviteit ervan en om de in deze bijdrage geponeerde stelling te toetsen dat een meer op skills gebaseerde re-integratiepraktijk beter functioneert dan een primair op diploma's gebaseerde re-integratiepraktijk. Ook zijn experimenten nodig om bestaande skills-instrumenten op hun kwaliteit en effectiviteit te onderzoeken, op te schalen en door te ontwikkelen. Daarmee kan het bestaande draagvlak voor bijvoorbeeld skills-paspoorten bij werkgevers, werknemers, werkzoekenden en on-

derwijsexperts (zie Ballafkih e.a., 2022) verder worden versterkt én kan de gereedschapskist voor re-integratiedienstverleners met innovatieve en evidence based skills-instrumenten worden verrijkt.

De in deze bijdrage voorgestelde transitie van een op (verouderde) diploma's en (oude) beroepen gebaseerde re-integratiepraktijk naar een meer op actuele en volledige skills-sets, taken en nieuwe beroepen gebaseerde re-integratiepraktijk, heeft tijd nodig. Die transitie gaat stap voor stap. De eerste stap is met het gemeenschappelijke fundament van de gemeenschappelijke skills-taal Competent NL nu gezet. Het gebruik van transparante data over taken en skills op basis van een gemeenschappelijke skills-taal maakt de re-integratiedienstverlening op het niveau van skills alvast beter mogelijk doordat professionals mensen gemakkelijker zullen kunnen begeleiden. Van (verdwijnend) werk naar (groeïend) werk of van niet-werk naar werk. Het zetten van die eerste stap is kansrijk en ook wenselijk, want die eerste stap levert op termijn een bijdrage aan de gewenste situatie waarin verlies van werk voorkomen kan worden en er überhaupt geen markt meer is voor *re-integratie*, omdat iedereen duurzaam 'geïntegreerd' is.

Noten

- 1 [www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/wij-lopen-hiermee-op-schiphol-echt-voorop-en-het-digitaal Skills-paspoort](http://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/wij-lopen-hiermee-op-schiphol-echt-voorop-en-het-digitaal-Skills-paspoort) – Volandis.
- 2 <https://depaskamer.houseofskillsregioamsterdam.nl/login>.
- 3 www.onetonline.org.

Literatuur

- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2 (3): 193-216.
- Attwell, G., & Hughes, D. (2019). Learning about careers: Open data and labour market intelligence. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21 (2): 81-106.
- Ballafkih, A.H., Post, J., Genabeek, J., & Sanders, J. (2022). *Vrij reizen over de arbeidsmarkt. Een onderzoek naar het skillspaspoort*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Bills, D.B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of educational research*, 73 (4): 441-469.
- Borbély-Pecze, T.B. (2020). The changing relationship between people and their job – the validity of career information, *British Journal of Guidance & Counselling*, 48 (3): 430-437.
- Cedefop (2019). *Coordinating guidance and validation. A research paper*. Luxemburg: Publications Office.
- Dekker, R., Bossche, S. van den, Bongers, P., & Genabeek, J. van (2021). *Skills gevraagd. Met skills innoveren naar een toekomstbestendige Inclusieve arbeidsmarkt*. Leiden: TNO.
- Dorenbosch, L., Sanders, J.M.A.F., & Eerenbeemt, J. van den (2018). *Slim sleutelen aan 'futureproof' werk op een arbeidsmarkt in taken. Fit for the Future, toekomstbestendig HRM beleid*. Alphen aan den Rijn: Vakmedianet.
- Fouarge, D., Schils, T., & Grip, A. de (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45 (18): 2587-2601.
- Genabeek, J. van, Heuvel, S. van den, Bergh, R. van den, Verhoef, H., Kranenborg, K. & Geuskens, G. (2020). *Een hulpmiddel voor het verkrijgen van inzicht in skills en bijpassende*

- banen. *Ontwerp, werking en gebruikersgemak van de Paskamer, tool van House of Skills* (Working paper). Amsterdam: House of Skills.
- Grip, A. de (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling*. Maastricht: ROA.
- Hall, T., & Heiras, M. Les (2007). Reintegrating job design and career theory: creating not just good jobs, but smart jobs. *Journal of Organizational Behavior*, 31: 448-462.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87 (5): 972-990.
- Kanders, K., Djumalieva, J., Sleeman, C., & Orlik, J. (2020). *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk*. Londen: Nesta.
- Klaveren, C. van, Cabus, S. & Cornelisz, I. (under review). Sector and Education Specific Unemployment and Job Opening Patterns in the Netherlands. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*.
- Klink, J.J.L. van der, Bültmann U., Brouwer S., Burdorf A., Schaufeli W.B., Zijlstra F.R.H., & Wilt, G.J. van der (2011). Duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers, werk als waarde. *Gedrag & Organisatie* 2011, 24 (4): 342-356
- Messioui, A.H.A. (2021). *Je bent nooit te oud om te leren; De relatie tussen economische kwalificatieveroudering en ziekteverzuim: de effecten van ontsiaatregelen en ontwikkelmogelijkheden*. Heerlen: Open Universiteit.
- Messoui, A.H.A., Sanders, J., Smit, M., & Grip, A. de (under review). Does economic skills obsolescence increase absenteeism of older workers? *Human Resource Management*.
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training* (Working paper nr. 202). Parijs: OECD..
- Paulson, F.L., Paulson, P.R., & Meyer, C.A. (1991). What Makes a Portfolio a Portfolio? Eight thoughtful guidelines will help educators encourage self-directed learning. *Educational Leadership*, 48 (5): 60-63.
- OECD (2019). *OECD Future of Education and Skills 2030 Concept Note*. Parijs: OECD Publishing.
- OECD (2020). *What Students Learn Matters: Towards a 21st Century Curriculum*. Parijs: OECD Publishing.
- Post, J. (2019). Parsons revisited. A search for adaptive matching instruments. *Journal for perspectives of economic, political and social integration*, 15 (1): 67-82.
- Post, J., Ballafkih, A.H., Sanders, J., & Genabeek, J. van (2021). *Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort. Deelonderzoek 1: vooronderzoek, literatuurverkenning en analyse bestaande initiatieven*. Hilversum: Instituut Gak.
- Sanders, J. (2016). *Sustaining the employability of the low skilled worker: development, mobility and work design* (Proefschrift). Maastricht: Research Centre for Education and the labour market.
- Sanders, J., & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland: aard en omvang, oorzaken en gevolgen*. <http://resolver.tudelft.nl/uuid:37ef3622-9356-45c3-a170-171095a0cc0d>.
- SBB (2020). *De kracht van praktijkleren in het mbo. Impuls aan het praktijkleren*. Zoetermeer: SBB.
- Schmid, G., & Gazier, B. (red.) (2002). *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- SER (2021). *Samen toewerken naar een meer skills-gerichte arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Tijdens, K.G., Ruijter, J. de, & Ruijter, E. de (2012). Measuring work activities and skill requirements of occupations: experiences from a European pilot study with a web-survey. *European Journal of Training and Development*, 36 (7): 751-763.
- Vos, A. de, Heijden, B.I.J.M. van der, & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117: 1-13.

- Woerkom, M. van (2020). Bouwen op unieke kwaliteiten: Versterken van ontwikkeling en welbevinden in organisaties. *Gedrag en organisatie: Tijdschrift voor sociale, arbeids- en organisatiepsychologie*, 33 (2): 138-158.
- WEF (2016). *Towards a reskilling revolution. A Future of jobs for all*. Genève: World Economic Forum.
- WEF (2019). *Strategies for the new economy: skills as the currency of the labour market*. Genève: World Economic Forum.