

Een veldstudie bij het MBO College Airport
(ROC Amsterdam)

De effectiviteit van het digitale skills paspoort

TNO 2023 R10820 – 26 april 2023
De effectiviteit van het digitale skills paspoort

Een veldstudie bij het MBO College Airport
(ROC Amsterdam)

Auteurs	Jessie Koen, Willeke Wonder, Jos Sanders, Anna van der Horst & Margreet Hak
Rubricering rapport	TNO Publiek
Oplage	-
Aantal pagina's	20
Aantal bijlagen	0
Projectnaam	Goldschmeding: Perspectief & initiatief

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2023 TNO

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Samenvatting	3
2 Probleemanalyse	4
2.1 Omgaan met de veranderende arbeidsmarkt	4
2.2 Het skills paspoort als oplossing	4
3 Onderzoeksproject	6
3.1 Theoretische achtergrond	6
3.2 Doelgroep en methode	6
3.3 Het digitale skills paspoort	7
4 Beschrijving steekproef	10
5 Resultaten	12
5.1 Gebruik en nut van het skills paspoort	12
5.2 Effecten van het skills paspoort	13
6 Procesevaluatie	16
7 Conclusie	18

1 Samenvatting

Het skills paspoort als antwoord op de veranderende arbeidsmarkt

Hoe zorgen we dat in de hoog dynamische arbeidsmarkt van de toekomst iedereen die dat kan en wil een duurzame en succesvolle loopbaan kan opbouwen?

Een veelbelovende manier om dit te bereiken is via 'het digitale skills paspoort': een instrument dat altijd en overal een actueel en volledig beeld geeft van iemands skills set, en daarmee wendbaarheid, weerbaarheid, én werkzekerheid kan stimuleren. Ondanks toenemende populariteit in de praktijk, ontbreekt het echter aan (wetenschappelijke) kennis over het effect en de werking van het skills paspoort.

In dit project hebben wij de effectiviteit van het digitale skills paspoort empirisch onderzocht. Daarmee dragen we bij aan de *evidence base* voor de inzet en de verantwoorde opschaling van deze belangrijke bouwsteen voor de inclusieve en meer skillsgerichte arbeidsmarkt.

Onderzoek naar de effectiviteit van het skills paspoort

Levert het gebruik van een digitale skills paspoort een bijdrage aan de proactiviteit, werkzekerheid en arbeidsmarktpositie van werkenden?

In samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol, MBO College Airport (ROC Amsterdam), HAN UAS en eelloo heeft TNO een veldstudie uitgevoerd onder laatstejaars studenten van het ROC Airport College. Een groot deel van deze studenten heeft een digitale skills paspoort aangeboden gekregen waarmee zij gedurende hun laatste schooljaar aan de slag konden. Tijdens dit jaar hebben zij drie vragenlijsten ingevuld waarmee hun loopbaaninzicht en -initiatief, loopbaanzekerheid, baanzoekgedrag en arbeidsmarktpositie in kaart werd gebracht.

Positieve resultaten, maar (te) weinig gebruik van het skills paspoort

Deelnemers hebben relatief weinig gebruik gemaakt van het skills paspoort en gaven daarbij aan dat zij het niet altijd even zinvol vonden. De resultaten laten echter zien dat deelnemers die (sommige) onderdelen van het digitale skills paspoort hadden ingevuld daar wel baat bij leken te hebben: zij waren proactiever en gebruikten betere baanzoekstrategieën. Ook lieten deze deelnemers gedurende het jaar een afname zien in de onzekerheid die zij ervaarden over hun toekomstige loopbaan.

Conclusie: de effectiviteit van het skills paspoort

Omdat er wat haken en ogen zijn aan het onderzoek (zoals een te kleine steekproef en gebrek aan gerandomiseerde groepen), kunnen er geen harde conclusies getrokken worden over de effectiviteit van het digitale skills paspoort. Dat neemt niet weg dat deze eerste resultaten veelbelovend zijn: we kunnen voorzichtig concluderen dat het skills paspoort kan bijdragen aan de proactiviteit en werkzekerheid van (potentieel) werkenden.

2 Probleemanalyse

2.1 Omgaan met de veranderende arbeidsmarkt

De enorme dynamiek van de 21ste-eeuwse arbeidsmarkt tast voor veel burgers de werkzekerheid aan. Recente ontwikkelingen zoals robotisering, de energietransitie, de klimaatopgave en de COVID-19 pandemie hebben deze onzekerheid over de toekomst van werk nog verder verergerd, zeker in de luchtvaartbranche.

Onzekerheid over het voortbestaan van het werk geeft gevoelens van stress en onmacht en heeft verstrekkende negatieve gevolgen, variërend van burn-out klachten en persoonlijkheidsveranderingen tot problemen met het opbouwen van een succesvolle loopbaan.

De dynamiek in de arbeidsmarkt zelf is nauwelijks in te dammen, dus hoe zorgen we ervoor dat die aantasting van werkzekerheid minimaal is? Hoe zorgen we dat óók in de hoog dynamische arbeidsmarkt van de toekomst iedereen die dat kan en wil een duurzame en succesvolle loopbaan kan opbouwen?

2.2 Het skills paspoort als oplossing

Om te kunnen navigeren in een dynamische arbeidsmarkt moeten mensen wendbaar en weerbaar zijn: door proactief met hun loopbaan om te gaan krijgen zij meer grip op hun toekomst, creëren zij meer kansen en meer werkzekerheid^{1,2}. Een veelbelovende manier om die wendbaarheid en weerbaarheid te bewerkstelligen is het digitale skills paspoort, dat altijd en overal een actueel en volledig beeld geeft van iemands 'skills set'³.

Een digitale skills paspoort kan, in theorie, ervoor zorgen dat mensen zich gedurende hun gehele loopbaan goed en snel kunnen verhouden tot wat de arbeidsmarkt van ze vraagt. Daardoor kunnen mensen met meer vertrouwen in de eigen competenties over de arbeidsmarkt bewegen en gericht aan (vervolg)onderwijs deelnemen. Bovendien, zo is de gedachte, laat een digitale skills paspoort de eigen ontwikkeling goed zien en het zien van de eigen ontwikkeling sterkt het vertrouwen in het eigen leervermogen. Het zetten van (vervolg)stappen in de eigen loopbaan bijvoorbeeld via omscholing of (substantiële) bijscholing voor een nieuwe functie of beroep, wordt daardoor veel minder beangstigend.

[Volop experimenten, weinig wetenschappelijk bewijs](#)

Met digitale skills paspoorten wordt momenteel volop geëxperimenteerd⁴. In Nederland experimenteren onder andere projectpartners Luchtvaart Community Schiphol, MBO College

¹ Koen, J. & Parker, S.K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive behavior alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385-400.

² Koen, J. & van Bezouw, M.J. (under review). Acting proactively to manage job insecurity: how worrying about the future of one's job may obstruct future-focused thinking and behavior. *Frontiers in Psychology*.

³ zie ook WEF, 2019.

⁴ zie ook [skillspaspoort-vrij-reizen-over-de-nederlandse-arbeidsmarkt-deelonderzoek-1-definitief-1.pdf](#) (hva.nl) – Post, Ballafkih, Sanders, Van Genabeek, Corporaal, 2021.

Airport, HAN UAS en eelloo met digitale skills paspoorten in de luchtvaartsector en in de sector bouw, infra en installatie^{5,6}.

De vele experimenten zorgen echter (nog) niet voor gedegen wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van digitale skills paspoorten⁴. Sterker nog, dat het digitale skills paspoort bijdraagt aan de wendbaarheid en weerbaarheid van werkenden is slechts een aanname: vooralsnog is er geen goed wetenschappelijk bewijs. Om die reden is de volgende vraag gesteld:

Levert het gebruik van een digitale skills paspoort een bijdrage aan de proactiviteit, werkzekerheid en arbeidsmarktpositie van (potentieel) werkenden?

Om deze vraag naar de effectiviteit van het digitale skills paspoort te kunnen beantwoorden, is empirisch wetenschappelijk onderzoek nodig in een relatief geïsoleerde context waar grote onzekerheid heerst over de toekomst van het werk. Alleen dan kan daadwerkelijk worden vastgesteld hoe initiatieven zoals het (digitale) skills paspoort kunnen helpen om te navigeren in een almaar veranderende arbeidsmarkt, en hoe het gebruik van een dergelijk innovatief onderwijs- en arbeidsmarktinstrument bijdraagt aan de proactiviteit en werkzekerheid van werkenden.

⁵ [het Digitale skills paspoort - Volandis](#)

⁶ [Skillspaspoort Schiphol | Luchtvaart Community Schiphol](#)

3 Onderzoeksproject

3.1 Theoretische achtergrond

Op basis van de wetenschappelijke literatuur met betrekking tot proactiviteit, werkzekerheid en re-integratie verwachten wij dat het digitale skills paspoort, door zelfkennis en inzicht te bieden in de actuele en volledige skills set, leidt tot een bredere verkenning van (toekomst) mogelijkheden, wat vervolgens proactiviteit, verkennend werkzoekgedrag en andere vormen van eigen regie kan stimuleren^{7,8,9,10}.

Ook verwachten wij dat dit loopbaangedrag zich vervolgens vertaalt in meer subjectieve én objectieve werkzekerheid^{11,12} oftewel, een grotere kans op werk en een betere arbeidsmarktpositie.

3.2 Doelgroep en methode

Doelgroep

Het onderzoek werd uitgevoerd onder laatstejaars studenten van het MBO College Airport (luchtvaartdienstverlening). Deelnemers kregen het digitale skills paspoort aangeboden in een les waarin uitleg en toelichting werd gegeven over het gebruik en het doel van het paspoort. Het gebruik van het digitale skills paspoort werd gedurende de onderzoeksperiode begeleid door eelloo, i.s.m. House of Skills en het MBO College Airport.

Het onderzoek

De laatstejaars studenten van het MBO College Airport hebben een digitale skills paspoort aangeboden gekregen waarmee zij gedurende hun laatste schooljaar aan de slag konden. Vooraf (T1), halverwege (T2) en na afloop van dit jaar (T3) hebben zij een vragenlijst ingevuld. Een controlegroep heeft dezelfde vragenlijsten ingevuld maar geen digitale skills paspoort aangeboden gekregen.

Middels gevalideerde schalen hebben we de mate van inzicht in de eigen vaardigheden (zelfkennis), de ervaren werkzekerheid, het proactief leer- en loopbaangedrag en de gebruikte baanzoekstrategieën gemeten. We vroegen de studenten daarnaast ook telkens naar hun actuele baanstatus.

⁷ Parker, S. K., (2017) The Work Design Growth Model: How work characteristics promote learning and adult development. In R. A. Noe and J. E. Ellingson (Eds.). *Autonomous Learning in the Workplace*. Chapter 8 (p137-162). SIOP Frontiers Book Series. Taylor & Francis Group: London/New York.

⁸ Koen, J., Klehe, U.C., van Vianen, A.E.M., Zikic, J. & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: the impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.

⁹ Koen, J., Klehe, U.C. & van Vianen, A.E.M. (2013). Employability among the long-term unemployed: a futile quest of worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37-48.

¹⁰ van der Horst, A. C., Klehe, U. C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103581.

¹¹ Koen, J. & Parker, S.K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive behavior alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385-400.

¹² Koen, J. & van Bezouw, M.J. (2021). Acting proactively to manage job insecurity: how worrying about the future of one's job may obstruct future-focused thinking and behavior. *Frontiers in Psychology*.

De T1 en T2 vragenlijsten zijn via e-mail naar de studenten gestuurd. De T3 vragenlijst is afgenomen tijdens een fysieke bijeenkomst in de klas waarin de studenten de tijd kregen om de vragenlijst via hun mobiele telefoon in te vullen. Als beloning hebben de studenten een waardebon van €10,- ontvangen van Bol.com.

3.3 Het digitale skills paspoort

Met de krapte op de arbeidsmarkt is het cruciaal om beter zicht te hebben op passende matches tussen mens en werk. Binnen organisaties, binnen sectoren of regio's, of juist tussen sectoren. Alleen kijken naar het CV is te nauw, we moeten flexibeler kijken naar wat iemand in huis heeft. Persoonlijke kenmerken zijn hierbij natuurlijk van belang maar we moeten ook kijken naar skills: concrete werkzaamheden en kennis die iemand heeft opgedaan. Hoe kan iemand de specifieke skills die hij heeft opgedaan, inzetten in een andere rol, beroep of sector?

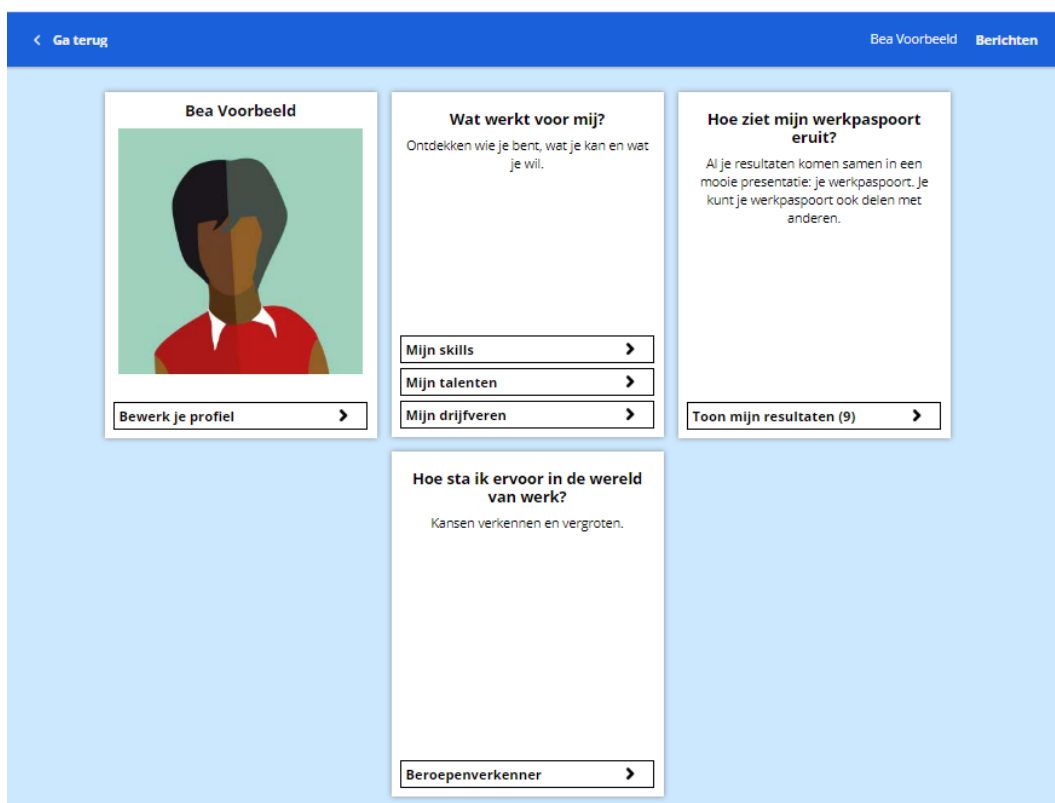
In het skills paspoort worden iemands specifieke skills vertaald naar generieke skills. Die kunnen vervolgens worden gematched met andere werkzaamheden, rollen of vacatures. Dit is de basis om slimmer te matchen en skills gaps te overbruggen.

Het digitale skills paspoort dat gebruikt is voor dit onderzoek is ontwikkeld door eelloo, in samenwerking met House of Skills, AWWN en Luchtvaart Community Schiphol. Het skills paspoort is een persoonlijk online dossier met de mogelijkheid om inzicht te krijgen in persoonlijke skills en deze skills te vertalen naar mogelijke loopbaanstappen, met als doel een toegankelijke online tool weer te geven die zowel zelfvertrouwen en zelfinzicht vergroot als de kans om loopbaanstappen te zetten.

[Onderdelen van het digitale skills paspoort](#)

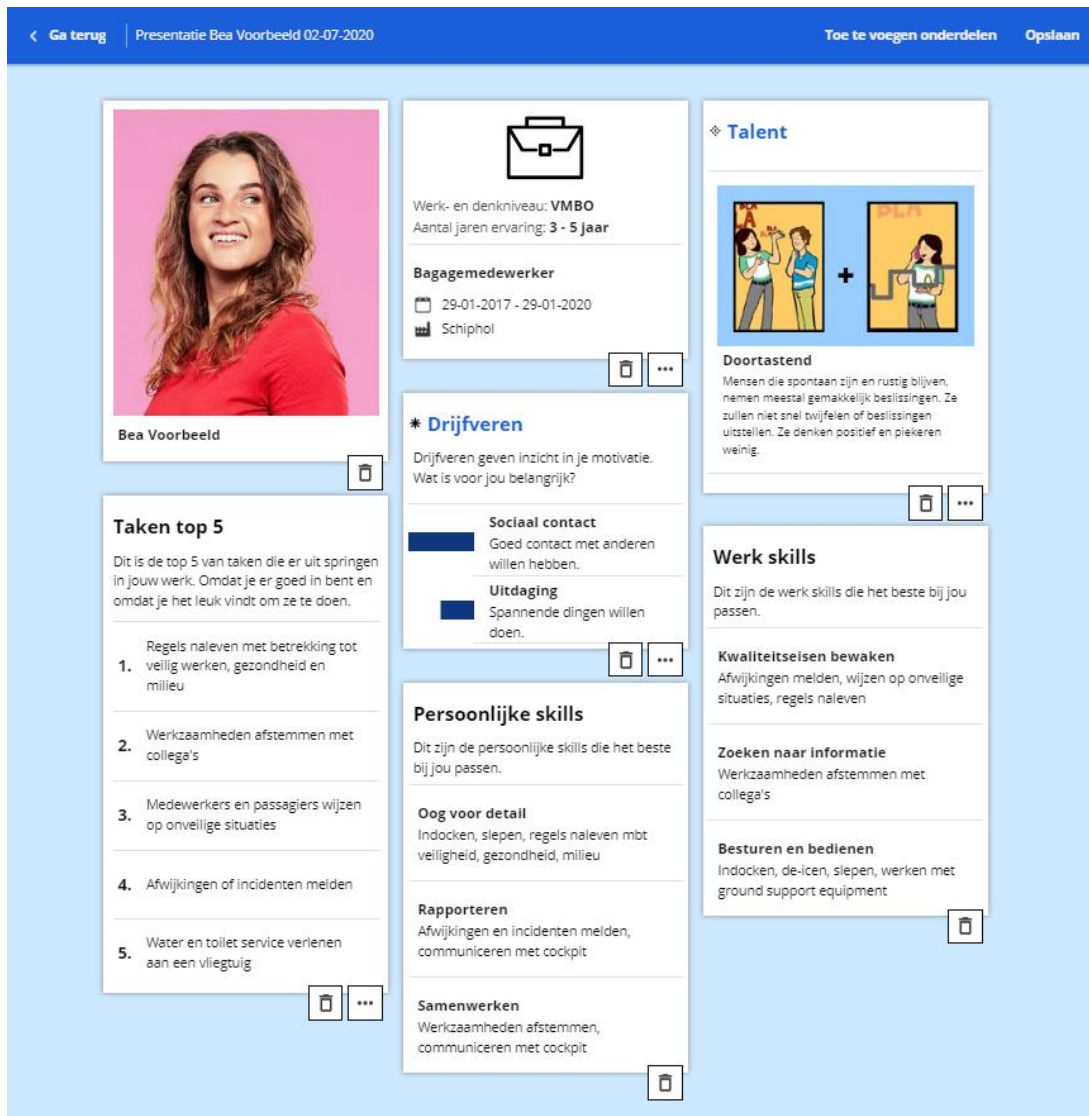
Het digitale skills paspoort bestaat uit drie onderdelen (zie afbeelding 1).

1. Deelnemers loggen in en beginnen met een persoonlijk profiel dat veel lijkt op een CV. Deelnemers vullen hier persoonlijke gegevens in zoals hun werkervaring, hobby's en diploma's. Ook is het mogelijk om een foto toe te voegen.



Afbeelding 1: screenshot van de startpagina van het digitale skills paspoort

- Daarna volgt het onderdeel 'Wat werkt voor mij?'. In dit onderdeel vullen deelnemers vragenlijsten in over hun huidige werk en skills, hun persoonlijkheid (QPM van eelloo, COTAN gecertificeerd) en hun drijfveren (QDM van eelloo, COTAN gecertificeerd). In de skills-vragenlijst kiezen de deelnemer een beroep dat ze nu uitvoeren of waar ze voor in opleiding zijn. Ze krijgen een lijst met relevante skills voor dit beroep te zien en beantwoorden per skills de volgende stellingen: Dit doe ik nu, hier ben ik goed in, dit vind ik leuk, dit wil ik ontwikkelen. De indeling van skills per beroep is gebaseerd op de O*net indeling. De uitkomsten van de vragenlijsten geven samen een goed beeld van wat iemand kan, wat goed past en wat iemand belangrijk vindt in het werk. Deelnemers kunnen de uitkomsten van de vragenlijsten direct zelf bekijken en delen vanuit een online-presentatiepagina (zie afbeelding 2).



Afbeelding 2: screenshot van onderdeel 2 van het digitale skills paspoort

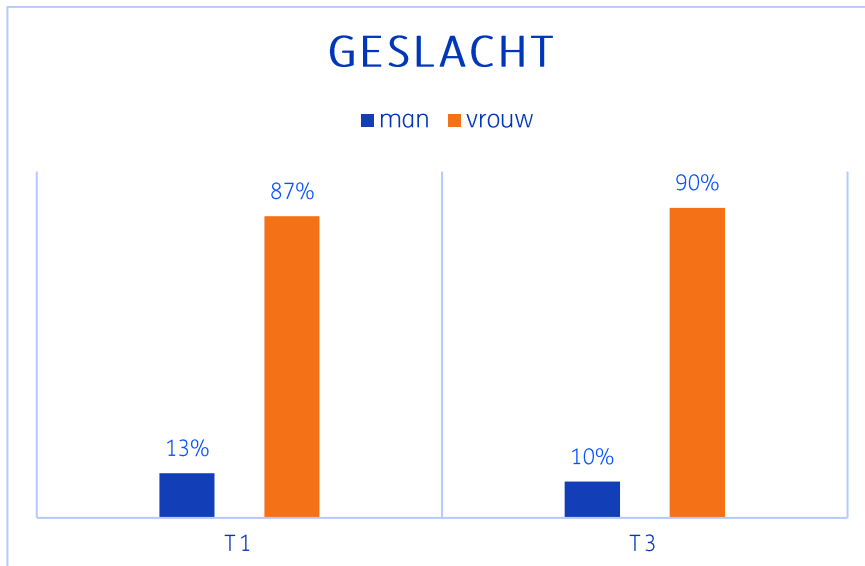
3. Het laatste onderdeel van het skills paspoort is de arbeidsmarktverkenner. Dit is een vacaturezoeker en beroepenverkenner. Hier maken deelnemers de link tussen hun persoonlijke skills, eigenschappen en drijfveren en beschikbare vacatures en beroepen. Zo hebben deelnemers de kans om direct te zien hoe en waar ze hun skills kunnen toepassen en wat voor loopbaanstappen goed bij ze passen.

4 Beschrijving steekproef

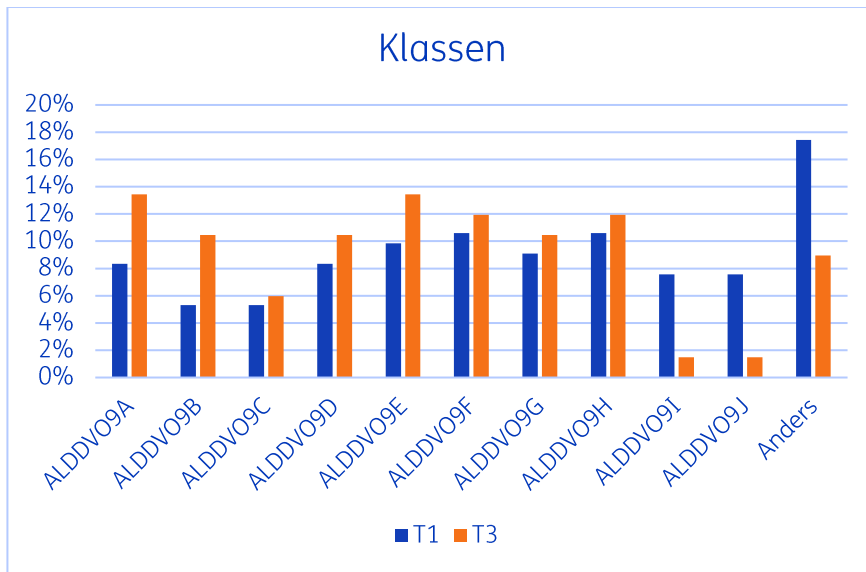
In totaal werden 145 laatstejaars studenten van het ROC Airport College benaderd om een vragenlijst in te vullen. 89 van hen (61,4%) kregen een skills paspoort aangeboden in de klas. De overige 56 deelnemers vormden de controlegroep (zie hoofdstuk 3 voor meer informatie over het skills paspoort en hoofdstuk 7 voor meer informatie over het proces). Zij kregen géén skills paspoort aangeboden.

De eerste vragenlijst (T1) werd volledig ingevuld door n = 132 deelnemers (respons rate: 91%). Daarvan vulden n = 28 (21,2%) de tweede vragenlijst (T2) in en n = 72 (54,5%) vulden de derde vragenlijst (T3) in. De tweede vragenlijst is vanwege het geringe aantal deelnemers niet meegenomen in de analyses die vanaf hier worden beschreven.

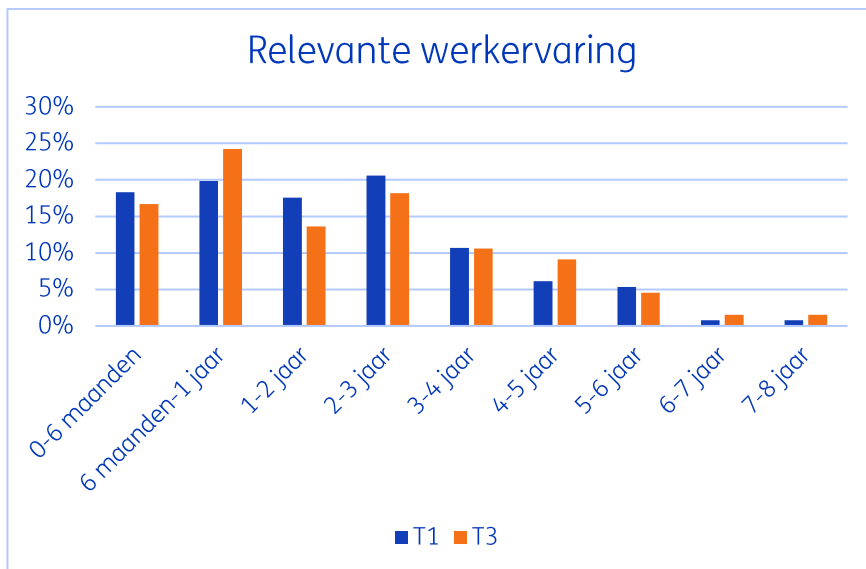
Het merendeel van de deelnemers was vrouw (zie figuur 1). De deelnemers waren goed verdeeld over de verschillende klassen van het ROC Airport College (zie figuur 2). Circa driekwart (76,3%) van de deelnemers had op T1 drie jaar of minder aan werkervaring gerelateerd aan de opleiding (zie figuur 3). Zoals de figuren laten zien, waren er geen opvallende demografische steekproefverschillen tussen T1 en T3.



Figuur 1: Verdeling man/vrouw onder deelnemers aan de eerste meting (T1) en aan de derde meting (T3).



Figuur 2: Verdeling over de klassen onder deelnemers aan de eerste meting (T1) en aan de derde meting (T3).



Figuur 3: Gemiddelde relevante werkervaring onder deelnemers aan de eerste meting (T1) en aan de derde meting (T3).

Van de 72 deelnemers die de eerste (T1) en derde (T3) vragenlijst hebben ingevuld, waren slechts 7 deelnemers onderdeel van de controlegroep. Deze controlegroep is te klein om op een statistisch verantwoorde manier te vergelijken met de groep die het skills paspoort aangeboden heeft gekregen. In plaats daarvan wordt daarom in de resultaten onderscheid gemaakt tussen deelnemers die een digitale skills paspoort hebben aangemaakt (58 deelnemers; 80,6%) en deelnemers die dat niet hebben gedaan (14 deelnemers; 19,4%).

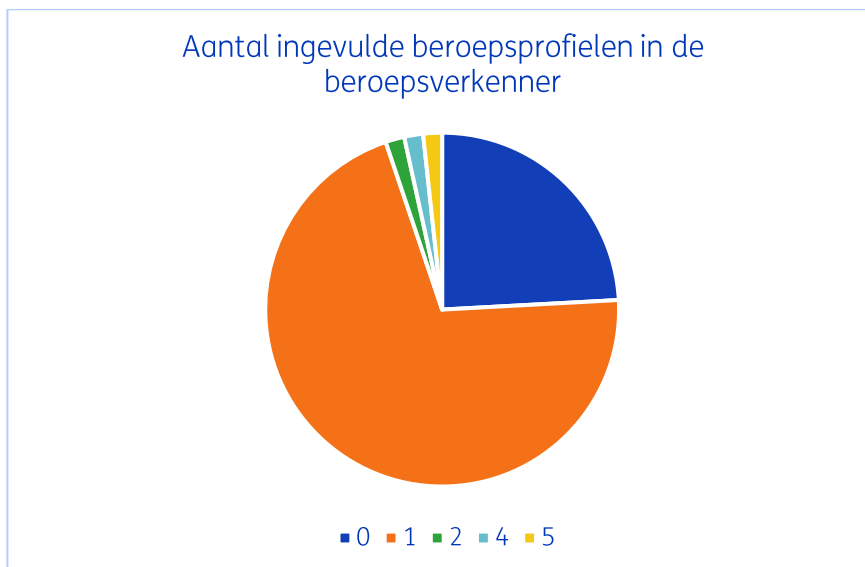
5 Resultaten

5.1 Gebruik en nut van het skills paspoort

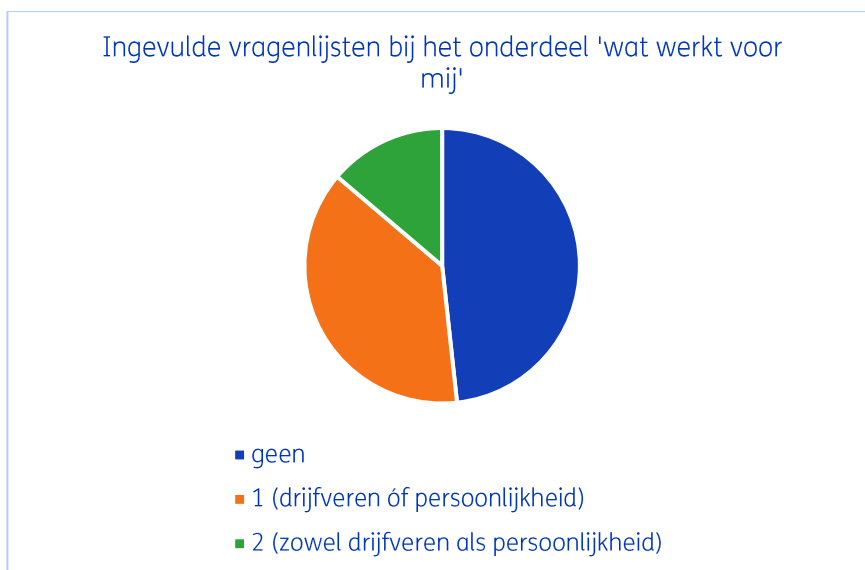
Gebruik digitale skills paspoort

Van de deelnemers die een skills paspoort aangeboden hadden gekregen gaf 55,4% aan het skills paspoort niet te hebben gebruikt na de introductiebijeenkomst in de les en 36,9% tenminste één keer tijdens de les. Slechts 7,7% gaf aan nog één of meerdere keren zelfstandig aan het skills paspoort te hebben gewerkt. Daarnaast gaf het overgrote merendeel van de deelnemers (87,1%) aan dat zij in totaal 1 uur of minder bezig waren geweest met het skills paspoort. Slechts vier deelnemers hadden meer dan 5 uur besteed aan het invullen van hun digitale skills paspoort.

Wanneer we inhoudelijk kijken naar het daadwerkelijke gebruik van het digitale skills paspoort, zien we dat 22,4% van de deelnemers het digitale skills paspoort heeft aangemaakt, maar geen van de onderdelen heeft ingevuld. Ook zien we dat 70,7% van de deelnemers na het aanmaken van het skills paspoort het onderdeel ‘beroepsverkenner’ heeft ingevuld, waarbij ze een beroep kiezen en vragen beantwoorden over de skills die relevant zijn voor dat beroep. Daarbij heeft 5,1% (3 deelnemers) zelfs twee of meer beroepen ingevuld (zie figuur 4). Het onderdeel ‘wat werkt voor mij’ werd minder goed ingevuld: het gedeelte over persoonlijkheid is door 51,7% van de deelnemers ingevuld, en het gedeelte over drijfveren is door 13,8% van de deelnemers ingevuld (zie figuur 5).



Figuur 4: Aantal ingevulde beroepsprofielen bij het onderdeel ‘beroepsverkenner’.



Figuur 5: Aantal ingevulde vragenlijsten bij het onderdeel 'wat werkt voor mij'.

Ervaren nut digitale skills paspoort

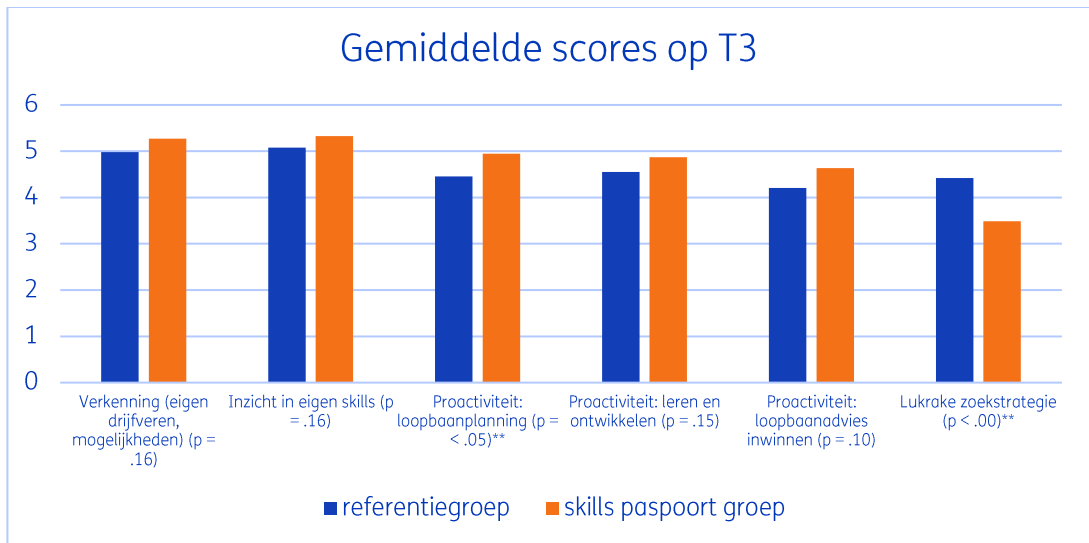
Gemiddeld genomen vonden de deelnemers het digitale skills paspoort niet echt zinvol: het scoorde een 3,3 op een schaal van 1 (helemaal niet zinvol) tot 7 (heel zinvol), waarbij 4 het neutrale middelpunt was. De deelnemers die gebruik hebben gemaakt van het skills paspoort (de skills paspoort groep, zie hieronder voor uitleg) achtten het nut van het skills paspoort iets hoger (3,4) dan de referentiegroep (3,0), al was dit verschil niet statistisch significant.

5.2 Effecten van het skills paspoort

Voor de analyses met betrekking tot de effecten van het skills paspoort is onderscheid gemaakt tussen deelnemers die na het aanmaken van het skills paspoort tenminste één onderdeel hebben ingevuld en deelnemers die dat niet hebben gedaan of helemaal geen skills paspoort hebben aangemaakt. In de beschrijving van de resultaten worden deze groepen respectievelijk "skills paspoort groep" (n = 45) en "referentiegroep" (n = 26) genoemd.

Gemiddelde loopbaanuitkomsten aan het einde van het schooljaar

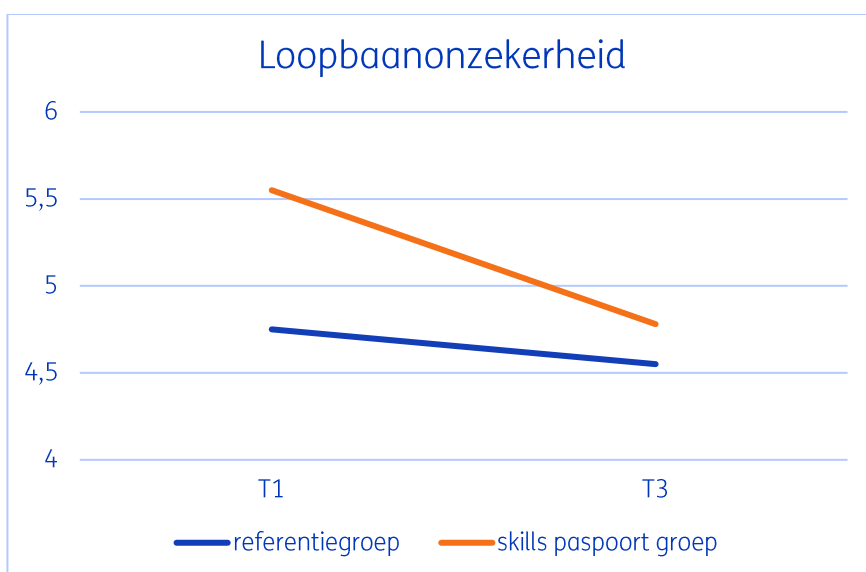
Wanneer we de referentiegroep en de skills paspoort groep vergelijken wat betreft hun scores op loopbaanuitkomsten aan het einde van het schooljaar (T3), lijkt de skills paspoort groep gemiddeld hoger te scoren op verkenning van drijfveren en mogelijkheden, inzicht in eigen skills en proactiviteit. De statistische analyses laten echter zien dat alleen het verschil wat betreft loopbaanplanning (een belangrijke vorm van proactiviteit) significant is (zie figuur 6).



Figuur 6: Gemiddelde T3 scores van de referentiegroep en de skills paspoort groep inclusief p-waardes (op een schaal van 1 tot 7). Alleen loopbaanuitkomsten met een p-waarde lager dan .20 zijn weergegeven in de grafiek. Statistisch significante verschillen zijn aangegeven met **

Ontwikkeling van loopbaanuitkomsten gedurende het schooljaar

Wanneer we de ontwikkeling gedurende het jaar van beide groepen vergelijken, zien we dat de skills paspoort groep een significante afname laat zien in loopbaanonzekerheid ten opzichte van de referentiegroep (zie figuur 7). Merk hierbij op dat de skills paspoort groep aan het begin van het jaar gemiddeld meer loopbaanonzekerheid ervaarde dan de referentiegroep: er kan dus sprake zijn van een zogeheten ‘regressie naar het gemiddelde effect’. Ook kan het zijn dat degenen die relatief veel onzekerheid ervaarde meer geneigd waren gebruik te maken van het digitale skills paspoort. Er bleek daarnaast geen significant verschil te zijn in de toename of afname van de overige loopbaanuitkomsten.

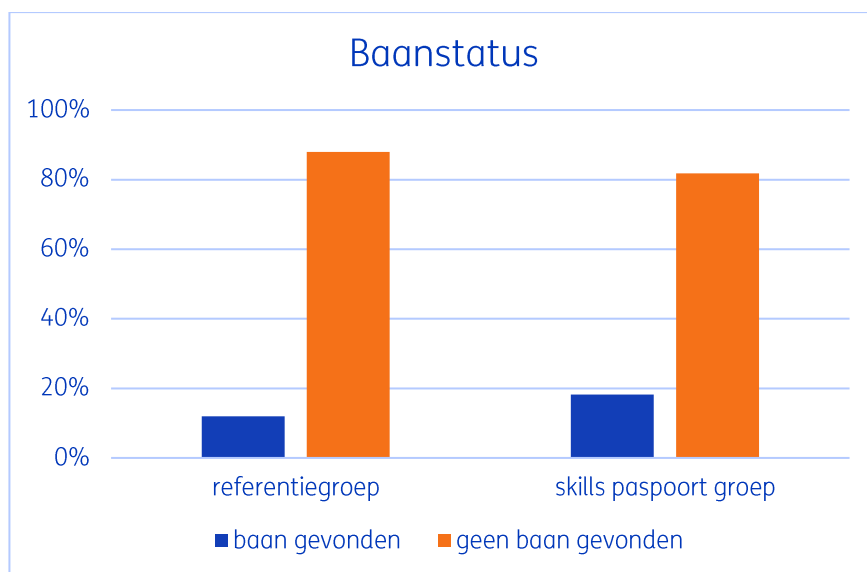


Figuur 7: Ontwikkeling van loopbaanonzekerheid binnen de referentiegroep en skills paspoort groep gedurende het schooljaar.

Baanzoekgedrag en arbeidsmarktpositie

Hoewel het aandeel studenten dat actief op zoek was naar een baan in beide groepen statistisch gezien vergelijkbaar was (65,4% in de referentiegroep ten opzichte van 47,7% in de skills paspoort groep), laten de resultaten zien dat studenten uit de skills paspoort groep aanzienlijk minder geneigd zijn om een suboptimale lukrake (op goed geluk) zoekstrategie te hanteren in hun zoektocht (zie figuur 6).

Het aandeel studenten dat al een baan had gevonden ten tijde van het invullen van de derde vragenlijst (T3) verschilde nauwelijks tussen de referentiegroep en de skills paspoort groep (respectievelijk 12,0% en 18,2%, zie figuur 8).



Figuur 8: Baanstatus op T3 binnen de referentiegroep en de skills paspoort groep.

6 Procesevaluatie

Aanloop

In de aanloop naar het uitreiken van het skills paspoort heeft het MBO College Airport wat hordes moeten nemen. Vanwege de corona pandemie konden studenten eerst niet naar school komen. Daarom is besloten om het aanbieden van de skills paspoorten uit te stellen tot de studenten weer fysiek les zouden krijgen. Nadat de studenten weer fysiek naar school konden, zijn de skills paspoorten zonder problemen aangeboden aan de studenten.

Studieloopbaanbegeleiders / klassen

Aan het begin van het traject werden docenten en studieloopbaanbegeleiders aan het traject gekoppeld. Vanwege onduidelijkheid die heerste omtrent de deelname van klassen en de hoeveelheid studenten die bevestigd zouden worden, werden echter niet alle docenten en studieloopbaanbegeleiders betrokken. Uiteindelijk zijn de klassen die op school waren (overige studenten gingen op stage, soms in het buitenland) allemaal uitgenodigd om mee te doen aan het project om een zo hoog mogelijk respondentenaantal te verkrijgen.

Communicatie en planning

Het contact met docenten en planning verliep rommelig. Er was geen gezamenlijk moment waarop de docenten, studieloopbaanbegeleiders en mentoren instructies en de stand van zaken met elkaar konden delen. Ziekte van een docent hield in dat de activiteit omtrent het skills paspoort werd verplaatst naar een latere datum. Vooral het contact met de controlegroep bleek lastig. De docenten die bij deze groep betrokken waren leken minder betrokken, terwijl zij nodig waren om studenten op afstand te wijzen op het belang van het invullen van de vragenlijsten. Dit is dan ook terug te zien in de steekproef: slechts 7 studenten uit de controlegroep had de derde vragenlijst nog ingevuld.

Het digitale skills paspoort

Toen de resultaten (rapportages) van de skills paspoorten (op basis van de skills-vragenlijst, persoonlijkheid en drijfveren) in het scherm van de studenten verschenen kwam er groot enthousiasme. Een enkeling had een 'ik haal mijn schouders op' houding of hield de kaken op elkaar. Het merendeel vond het zelfinzicht heel leuk of verbaasde zich er over 'dat het precies klopt'.

De opvolging ervan en het invullen van de vragenlijsten voor het onderzoek werd meer als een obstakel ervaren. Hoewel dit van tevoren aan de studenten was meegedeeld en ook hun medewerking was gevraagd, moesten de studenten diep graven om antwoord te kunnen geven op de onderdelen van het skills paspoort en de vragenlijst. Het skills paspoort was in de ogen van de student meer een eenmalige actie: het invullen van het paspoort en meer niet. Het skills paspoort is echter zo opgezet dat het bij eenmalig gebruik kan zorgen voor zelfinzicht en bewustzijn, maar het uitgangspunt is dat het bij herhaaldelijk gebruik meer effect heeft.

Geleerde lessen vanuit het MBO College Airport

1. Werken met het skills paspoort laten inbedden in de lessen van het vak 'Loopbaan & Burgerschap';
2. Alle studieloopbaanbegeleiders:
 - kennis laten maken met het skills paspoort middels een workshop. De studieloopbaanbegeleiders zelf het skills paspoort laten invullen zodat ze een idee krijgen wat het skills paspoort is en hoe het werkt.
 - duidelijke instructies meegeven over hun rol in de voorbereiding. Voorbeelden hiervan zijn; de vervolgstappen, de invulling van de lessen en concrete afspraken omtrent de activiteiten.
 - moeten het skills paspoort bij herhaling aan bod laten komen in de klas en tijdens begeleidingsgesprekken. Kortom: een programma om het skills paspoort heen bouwen om te voorkomen dat het een alleenstaande activiteit is.
3. Vooraf controleren wie docent L&B is en wie 'alleen' studieloopbaanbegeleider of mentor is;
4. Voordat het skills paspoort traject van start gaat, beter controleren wat de profielen van de verschillende klassen zijn. Note: de klascodes zijn halverwege de rit veranderd in verband met opsplitsing voor de 'Corona' roosters. Deze verandering heeft ervoor gezorgd dat het klassenoverzicht minder overzichtelijk was;
5. In een eerder stadium de gehele organisatie meenemen. Nu is er vrij lang overlegd met de opleidingsmanagers en kwamen de docenten pas later in beeld, terwijl zij juist goed konden inschatten wat de (on)mogelijkheden waren;
6. Via een ander communicatiemiddel communiceren met de studenten. Tijdens het traject bleek dat de studenten weinig gebruik maken van hun schoolmail. Dit is vooral terug te zien tijdens hun stage of vakantie. De communicatie kan via bijvoorbeeld de studieloopbaanbegeleider of mentor lopen;
7. De keuze om het skills paspoort fysiek aan te bieden werkt bevorderend. Het werd hierdoor mogelijk om:
 - een goede toelichting te geven in de klassen
 - de studenten enthousiast te maken en te ondersteunen
 - direct reacties vanuit de klas te ontvangen

Ook bij het invullen van de vragenlijsten werkte het fysieke contact goed. De studenten kregen na vertoning van het bewijs van het invullen een tegemoetkoming in de vorm van een bol.com tegoedbon. De tegoedbon kon op deze manier direct worden overhandigd.

7 Conclusie

De inzet van het digitale skills paspoort bij het MBO College Airport was geen onverdeeld succes: studenten maakten er (te) weinig gebruik van.

Wel kunnen we concluderen dat het digitale skills paspoort voor een deel de gewenste loopbaanuitkomsten teweeg lijkt te brengen: vergeleken met studenten die geen gebruik hebben gemaakt van het skills paspoort, waren studenten die dat wel hebben gedaan proactiever bezig met hun loopbaanplanning en minder geneigd om een suboptimale strategie te gebruiken in hun zoektocht naar een baan. Ook bleek dat deze 'skills paspoort groep' gedurende het jaar een duidelijke afname liet zien in de onzekerheid die zij ervaarden met betrekking tot de toekomst van hun loopbaan. Het lijkt echter nog te vroeg om de effecten van deze loopbaanuitkomsten terug te zien in de arbeidsmarktpositie van deelnemers.

De resultaten die in dit rapport worden beschreven zijn veelbelovend, maar leveren nog onvoldoende bewijs voor de effectiviteit van het skills paspoort. Zo zijn de resultaten gebaseerd op een (te) kleine steekproef en betreft het grotendeels gemiddelde verschillen. Ook was er geen sprake van een gerandomiseerd veldexperiment: het is daarom niet uit te sluiten dat de gevonden resultaten veroorzaakt zijn door (niet-gemeten) bestaande verschillen tussen groepen, die bijvoorbeeld ook het gebruik van het skills paspoort kunnen hebben beïnvloed.

Desondanks zijn de eerste resultaten omtrent het skills paspoort positief en kunnen we voorzichtig concluderen dat het skills paspoort kan bijdragen aan de proactiviteit en werkzekerheid van (potentieel) werkenden. Wat betreft het overbrengen van het nut en het stimuleren van het gebruik van het digitale skills paspoort valt echter nog een wereld te winnen. Een mogelijke stap zou zijn om het gebruik van het skills paspoort intensiever te begeleiden.

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl

TNO innovation
for life