

Samenvatting

Pilot skillspaspoort Schiphol

Een eerste pilot met het skillspaspoort

Juni 2020



HOUSE OF
SKILLS

AWVN

Luchtvaart
Community
Schiphol

Aanleiding

In 2018 introduceerde AAVN een idee voor een competentiepaspoort (skillspaspoort). In dit paspoort zijn alle competenties, ervaringen en ambities van een werknemer opgenomen. Een skillspaspoort zou een betere activering en match op de arbeidsmarkt kunnen realiseren, naast het vergroten van zelfvertrouwen en zelfinzicht van werknemers.

Het idee van het paspoort kreeg bijval van House of Skills -die een soortgelijk idee reeds in 2016 opnam in haar programma- en van Luchtvaart Community Schiphol. Dit resulteerde in een samenwerking tussen House of Skills, Luchtvaart Community Schiphol en AAVN. Omdat er weinig empirische kennis was over het skillspaspoort, is een pilot opgezet met werkgevers en werknemers op Schiphol. Voor werkgevers was voornamelijk het versterken van het bewustzijn in het kader van een leven lang ontwikkelen een belangrijke drijfveer om deel te nemen aan de pilot. Dit zou volgens werkgevers kunnen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Aanvliegroute pilot en prototype

De pilot startte met gesprekken met de betrokken werkgevers op Schiphol (Menzies Aviation, PCH Dienstengroep, KLM, Swissport en Schiphol Group). Er is met deze werkgevers gesproken over instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers en over de randvoorwaarden waaronder een paspoort zou kunnen werken. Samen met HR-adviseurs van de betrokken organisaties zijn negen typische Schipholfuncties op MBO-niveau geselecteerd, waarvan bekend is dat die functies snel zullen veranderen of verdwijnen (bagage handler, accounting medewerker, medewerker parkeerservices, lounge agent, operations officer, medewerker platform, medewerker passage, warehouse medewerker en medewerker servicedesk).

Het skillspaspoort -ontwikkeld door en met eelloo- is een online tool welke bestaat uit een persoonlijk deel, een exploratiedeel, een resultaatdeel en een beroepenverkenner. Door vragenlijsten en testen in te vullen genereert het paspoort de skills, talenten en drijfveren die een medewerker in huis heeft. Het paspoort doet op basis hiervan suggesties voor beroepen die passen bij de gegenereerde skills van de medewerker.

Voor het genereren van skills is voor deze pilot een datamodel ontwikkeld waarin alle taken aan skills zijn gekoppeld voor de negen functies. De deelnemers zijn vanuit taken bevraagd omdat doorgaans de taken wel worden herkend maar de daarbij behorende skills niet. Voor het genereren van talenten en drijfveren zijn bestaande audiovisuele testen ingezet.

In de pilot zijn van februari 2020 tot en met begin maart 2020 (précorona) elf testsessies gehouden met in totaal 92 medewerkers. Deze sessies duurden anderhalf uur en werden begeleid door een lid van het projectteam, een loopbaancoach van House of Skills en een medewerker van eelloo. Tijdens en na de testsessie werden op diverse manieren reacties en feedback van de deelnemers en begeleiders verzameld.

Conclusie

Uit de pilot kunnen we concluderen dat werkgevers positief zijn over het paspoortidee voor de praktijkgeschoolde doelgroep en dat medewerkers

positief zijn over dit instrument. Het lijkt erop dat de inzichten uit het paspoort bijdragen aan het zelfvertrouwen en -inzicht van de deelnemers: het paspoort is een spiegel. Het zelfinzicht zou helpen bij het onder woorden brengen van de eigen skills en talenten. Dit is een positief effect van het paspoort.

Door het uitblijven van een directe prikkel is maar een gering aantal deelnemers teruggekeerd naar het paspoort om dat verder in te vullen of exploreren. Het instrument alleen is kennelijk niet voldoende om deelnemers te activeren om hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren. Het versterken van het bewustzijn is een eerste stap daarin, maar zonder directe prikkels die ingebed zijn in HR-beleid is de kans aanwezig dat het paspoort een spiegel blijft.

De manier waarop deelnemers het paspoort invullen en de manier waarop zij de sessies hebben ervaren, wordt waarschijnlijk beïnvloed door zowel setting, groepsgrootte, begeleiding, werkende hardware en de digitale vaardigheden van de deelnemers. Voor de doelgroep van deze pilot is begeleiding nodig op ieder onderdeel. Het paspoort kan meer impact krijgen en effectiever worden als alle onderdelen van het paspoort onder begeleiding worden ingevuld.

Het gevoel van veiligheid en privacy voor deelnemers is een belangrijke randvoorwaarde. Medewerkers vinden het prettig dat het paspoort alleen van henzelf is en dat zij zelf kunnen bepalen met wie zij (onderdelen van het) paspoort al dan niet delen of bespreken. Deze voorwaarde wringt enigszins met het principe dat werkgevers inzicht willen in de resultaten van het paspoort.

‘Dit geeft mij woorden. Ik snap beter waar ik goed in ben en minder goed.’ / ‘Sta niet stil.’ / ‘Ik vind het interessant en leerzaam, ik heb hier iets aan.’ / ‘Zelfkennis’ en ‘bevestiging’ werden vooral genoemd. / ‘het voordeel van een eigen dossier met online vragenlijst.’ / ‘dat je het voor jezelf kan doen en niet iedereen mee hoeft te kijken.’ / ‘dat je het zelf kon uitzoeken.’
(reacties van deelnemers)

Advies

Om het paspoort succesvol in te zetten is een aantal randvoorwaarden zoals veiligheid, privacy en toegankelijkheid nodig. Werkgevers kunnen hieraan bijdragen door vrijwilligheid te benadrukken. De vrijwilligheid heeft zowel betrekking op deelname aan de sessie als eigen regie op het delen van uitkomsten. Om de meerwaarde van het paspoort voor werkgevers en werknemers te maximaliseren is blijvende begeleiding van medewerkers nodig. Eerder onderzoek¹ ondersteunt dit beeld: er bestaat een ‘kloof’ tussen inzicht, intentie, actie en volhouden. Daarom adviseren wij het paspoort in te bedden in bestaande structuren en (HR) beleid. Dit naast het aanbieden van een blijvende begeleidingsstructuur waarin ruimte is voor loopbaangesprekken met een coach of de operationeel leidinggevende.

Wij adviseren werkgevers om in gesprek te blijven met de deelnemers van deze pilot en hen te stimuleren om de resultaten van het paspoort te vertalen naar concrete ontwikkeldoelen. Verder onderzoek naar de activatie van deelnemers is wenselijk. In een volgend onderzoek adviseren wij om rekening te houden met de setting en samenstelling van de groep, de digitale vaardigheden van deelnemers en verschillende controle variabelen.

¹ *Het bevorderen van eigenaarschap van laagopgeleiden om te werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid, AWWN, 2016]*

Contact

AWVN

werkgeverslijn@awvn.nl

eelloo

info@eelloo.nl

House of Skills

houseofskills@amsterdam.nl

Luchtvaart Community Schiphol

luchtvaartcommunity@schiphol.nl

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWVN, House of Skills en Luchtvaart Community Schiphol en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts) personen die beschikking hebben over dit document.

De inhoud van deze publicatie mag (gedeeltelijk) gebruikt en overgenomen worden voor niet-commerciële doeleinden. De inhoud mag daarbij niet veranderen.

Bij gebruik of overnemen citeren als:

Ulden, C., Biesheuvel, I., Hak, M., Arbouw, M., Silvester, J. en Ballafkih, A.H. (2020) *Pilot skillspaspoort Schiphol: een eerste pilot met het skillspaspoort.*

Den Haag: AWVN & House of Skills.