

ONDERZOEK NAAR DE INVOERING VAN EEN COMPETENTIEPASPOORT

RAPPORT MET AANBEVELINGEN

Inhoudsopgave

Aanleiding en doel onderzoek.....	2
Focus van het onderzoek.....	3
Bestaande praktijken m.b.t. skills validering.....	4
Meerwaarde van skills validering.....	5
Stakeholder perspectief	9
Implementatie succes	11
Scenario's binnen Scalda	15
Scenario's binnen Syntra West.....	17
Mogelijke toekomstige samenwerking partners en vervolgstappen.....	18
Conclusie	19
Bronnenlijst	20



Grensregio Leren met de Arbeidsmarkt concentreert zich op het ontwerp van leertrajecten waarbij studenten voor regionale partijen aan de slag gaan met echte opdrachten. Project G.R.A.M. is gefinancierd binnen het Interreg V (programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Meer info: www.grensregio.eu Project G.R.A.M. bestaat uit de samenwerking tussen partners Scalda, Syntra West en Unizo West-Vlaanderen!

Aanleiding en doel onderzoek

De aandacht voor hybride leeromgevingen en implementatie van varianten van deze omgevingen is flink toegenomen. In de hybride leeromgeving staat de beroepspraktijk en de daarbij horende handelingen centraal in het organiseren van leersituaties. Een optimale gecombineerde werking van theorie instructie, training/simulatie, deelnemen in de beroepspraktijk en reflectie op de eigen beroeps handelingen moet leiden tot leren van deelnemers. Ontwerpers maken verschillende ontwerpafwegingen waarbij verschillende configuraties op het continuüm school en werk mogelijk zijn. (Bouw, Zitter, & De Bruijn, 2019)

Project G.R.A.M. (Grens Regio Leren met de Arbeidsmarkt) heeft het Regio Leren Model dat zijn oorsprong vindt in groen onderwijs in Nederland (Boetzkes, Foorthuis, & Leereveld, 2014), als basis voor het ontwerp van leeromgevingen gekozen. Studenten gaan met opdrachten voor regionale opdrachtgevers aan de slag. Enerzijds wordt er geleerd en anderzijds leidt het leren tot een mogelijke uitwerking voor een opdrachtgever die hiermee de bedrijfsvoering kan versterken.

Met het Regio Leren Model worden bedrijfsmatige leeromgevingen ingericht waarbij de uitvoering van opdrachten op school of op locatie worden uitgevoerd. Het Regio Leren Model kent verschillende rollen. (Oonk, Beers, & Wesselink, 2013) Als coach begeleid je de studenten in de uitvoering van de opdrachten en laat je de studenten reflecteren op het proces en het eigen handelen. Deze rol is af te bakenen van de expertrol die draait om het aanreiken van knowhow nodig voor het kunnen uitvoeren van de opdracht. De rol van de opdrachtgever in de leeromgeving creëert een authentieke situatie waarbij de student naast de beroepsmatige skills leert klantgericht te denken en te handelen. Leren doe je niet alleen. In de bedrijfsmatige leeromgeving heb je collega's waarmee je samenwerkt en een volledig bedrijfsmatig ingerichte leeromgeving met een Stichting model creëert verschillende studentmanagementrollen waar geleerd kan worden naast de beoogde beroepsmatige skills.

De creatie van bedrijfsmatige leeromgevingen leidt tot het kunnen valideren van knowhow in functie van een erkende kwalificatie. Echter bieden deze leeromgevingen ook de kans om persoonlijke skills ontwikkeling zichtbaar te maken in het bedrijfsmatige proces van de leeromgeving. Immers is sprake van een expert die kennis aanreikt en kan beoordelen maar ook van een coach die het proces en de persoonlijke ontwikkeling volgt. Deze persoonlijke skills ontwikkeling wordt niet zichtbaar gemaakt bij het verkrijgen van een diploma. De projectpartners G.R.A.M. onderzoeken op welke wijze de persoonlijke skills ontwikkeling die zichtbaar wordt gemaakt kan leiden tot eventueel een erkende validering als aanvulling op het diploma.

Focus van het onderzoek

De projectpartners kennen de volgende projectuitdaging n.a.v. wat beschreven is in de aanleiding:

Op welke manier kunnen de projectpartners toewerken naar een (regionaal) erkend competentiepaspoort gebaseerd op participatie van studenten in de ontworpen leeromgeving dat bijdraagt aan toegevoegde waarde voor student en arbeidsmarkt ?

Om te komen tot inzichten aangaande de projectuitdaging richt het onderzoek zich op de volgende verkenningvragen:

1. **Zijn er bestaande praktijken m.b.t. skills validering? (nadere bestudering)**
2. **Waar zit de meerwaarde van het werken met externe skills validering?**
3. **Welke factoren spelen een rol bij de implementatie van een (regionaal) erkend competentiepaspoort als zijnde externe skills validering?**
4. **Welke scenario's zijn interessant voor de scholenpartners G.R.A.M. om verder te verkennen richting de opzet van een pilot?**

Dit onderzoek is niet wetenschappelijk. Het is een praktische verkenning van skills erkenning in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en de wijze waarop het kan leiden tot toegevoegde waarde voor de student en werkgevers. Bronnen raadplegen via bureau studie en de verkenning met stakeholders en partijen liggen aan de basis voor dit onderzoek. De partners in dit project beogen op basis van de aanbevelingen een implementatietraject bij het doorzetten van het werken met het Regieleren Model.

Bestaande praktijken m.b.t. skills validering

Er zijn meerdere initiatieven gevonden die zijn gericht op skills validering. De initiatieven spelen in op verschillende doeleinden voor verschillende doelgroepen:

- Commerciële aanbieders die met skills badges zich focussen op het verkopen van trainingen en/of inspelen op een trend om je als werknemer goed te verkopen op de arbeidsmarkt.
- Micro credentials in het HBO gericht op het kunnen valideren van leeropbrengsten in situaties die buiten de eigen schoolorganisatie worden verworven (veelal buitenland) in functie van erkenning voor kwalificering/diplomering.
- Skills paspoort / badges als prikkel om te blijven leren als werknemer in een bedrijf.
- Edubadges in HBO en MBO:
 - De badges zijn een digitale visuele manier om verworven skills die leiden tot het diploma te presenteren aan anderen. (andere manier van presenteren van het diploma)
 - De badges representeren opgedane skills kennis die extra curriculaire is en buitenom het diploma zichtbaar worden gemaakt. De badges kunnen toegekend worden voor opgedane knowhow; persoonlijke skills ontwikkeling, beroepsmatige skills ontwikkeling

Bestaande initiatieven t.a.v. het valideren van skills					
Hoofddoel / doelgroep	Verkoop / aanbod van trainingen	Incentive voor Leven lang leren	Ondersteunend aan instroom arbeidsmarkt	Valideren voor diplomering	Valideren van persoonlijke skills tijdens leertrajecten
HBO	MOOCS		Linkedin Skills Path	Micro credentials / edubadges	Micro credentials / edubadges
MBO	MOOCS		Play to work Linkedin Skills Path	edubadges	edubadges
werknemers	MOOCS	Skillspaspoort Schiphol	House of skills Linkedin Skills path Opportunity@work		

Tabel: Bestaande skills validering initiatieven gerelateerd aan doelgroep en hoofd doelstelling van het initiatief

De bestaande initiatieven gehaald uit bronnen zijn opgenomen in een lean canvas dat verderop in het rapport gepresenteerd wordt. De tabel geeft weer op welke doelgroepen men zich richt en wat het hoofddoel is wat men wil bereiken met de skills validering.

Het achterhalen van de doelen van de initiatieven haakt in op de vervolgvraag van dit onderzoek: Waar zit de meerwaarde van het werken met externe skills validering en voor wie?

Meerwaarde van skills validering

Niet alle knowhow/skills die verworven worden zijn op dit moment zichtbaar of aantoonbaar via een diploma. Cv's zeggen meestal weinig over iemand persoonlijkheid.

De projectpartners beogen een oplossing voor het valideren van persoonlijke skills die worden opgedaan tijdens het leren in de hybride leeromgevingen conform het Regio Leren model. De oplossing wordt n.a.v. het in kaart hebben gebracht van verschillende initiatieven als volgt geformuleerd:

Het implementeren van een betrouwbaar competentiepaspoort met externe erkenning waardoor skills / knowhow gevalideerd worden die in verschillende leeromgevingen zijn verworven en inhoudelijk een beeld geven van wat iemand kan naast zijn diploma.

Deze ambitie en voorgestelde oplossing speelt in op trends en ontwikkelingen die gezien worden:

- Meer maatwerk
- Leven Lang Leren
- Baan transitie door veranderende arbeidsmarktvrage
- Toenemende wens aan soft skills training

De voorgestelde oplossing kan leiden tot meerwaarde voor verschillende partijen:

Meerwaarde	Belangrijk voor wie
Beter inzicht in de eigen skills	Student/werknemer
Ontwikkelen van persoonlijke skills en coachen binnen een leeromgeving	Student / school
Inzicht in welke competenties naar voor kunnen worden gebracht bij o.a. sollicitatie	Student/werknemer
Inzicht in kwaliteiten (toekomstige)werknemer	Werkgever
Inzicht in opleidingen / ontwikkelbehoefte	Werknemer/werkgever
Betrouwbare beoordeling van persoonlijke skills die inzichtelijk worden gemaakt	School in kader van kwaliteit Werkgever Student
Het kunnen valideren van skills ontwikkeling opgedaan in verschillende settings ten behoeve van diplomering	School/student
Skills validering als incentive voor verkoop van trainingen	School

Tabel: Meerwaarde voor partijen

Een verkennend gesprek met de klankbordgroep leden binnen G.R.A.M. liet zien dat beeldvorming over persoonlijke skills validering en een eventuele ambitie daaromtrent erg verschilt. Dit beeld wordt bevestigd door eerdere onderzoeksrapporten en rapporten van pilots waarbij externe skills validering een complex verhaal lijkt te zijn. Alle partijen hebben verschillende motieven en belangen die in sommige gevallen tegenstrijdig zijn. Het komt er op aan om in het gehele speelveld specifieke keuzes te maken tijdens de verschillende implementatiefasen.

Conclusies die op te maken zijn uit het gesprek in de klankbordgroep:

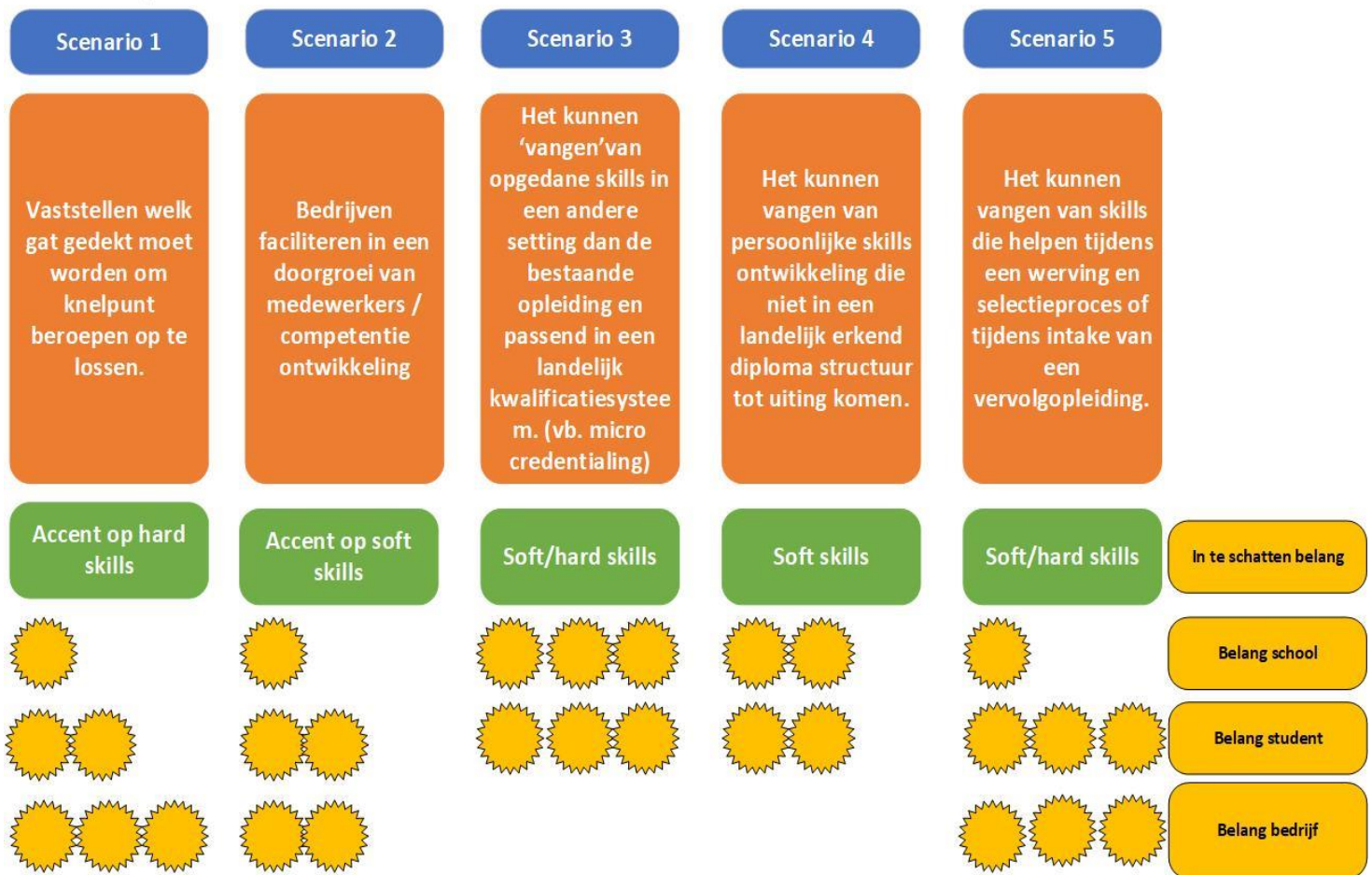
- In gesprekken over skills verwerving en validering is doorvragen t.a.v. of het gaat over hard (specifieke beroepsvaardigheid) of soft skills (generieke competenties) nodig. Dit kan van belang zijn bij het verder verrichten van onderzoek onder stakeholders.

- De WHY helder krijgen is uitermate belangrijk: Met welk doel introduceer je het paspoort, is bepalend voor de verdere concretisering en investering (goede afweging maken). Het paspoort moet bij kunnen dragen aan een reële oplossing voor een behoefte die bestaat. Dit is uitermate ook belangrijk voor de verdere investering die van de partijen gevraagd wordt tijdens gesprekken die gaan over de HOW en de WHAT.
- Er zijn specifieke randvoorwaarden genoemd die nodig zijn in de onderwijsorganisaties die bepalend zijn voor commitment en een goede uitvoering van een evt. pilot: bereidheid tot flexibiliteit aangaande de organisatie van de programma's/trajecten, investering in relatiemanagement met de markt (marktgericht denken en handelen).

Er kunnen verschillende keuzes gemaakt worden door de scholenpartners G.R.A.M. ten aanzien van het investeren in persoonlijke skills validering. In de onderstaande figuur zijn mogelijke redenen op een rij gezet met een indicatie van welke partijen het grootste belang hebben. Scenario 3 komt het minst in aanmerking gelet op het projectkader om persoonlijke skills in leeromgevingen conform het Regio Leren model te valideren.

Why?

Persoonlijke Skills Validering: Keuzes maken



Figuur: positionering van skills validering

Toelichting op de figuur:

- **Bedrijvenperspectief:** Scenario's 1,2 en 5 hebben een duidelijk belang vanuit de bedrijfswereld beredeneerd. Afhankelijk van de context / branche zal het verschillen voor welke scenario's het bedrijf het meeste belang voor heeft. Scenario 2 zal minder interessant zijn voor de kleinere bedrijven, bedrijven zonder duidelijk HR beleid. Waar scenario 1 vooral over hard skills gaat (lijkt op het fundament van een EVC traject) zullen soft skills bij scenario 2 en vooral bij 5, de basis vormen.
- **Scholenperspectief:** Voor scholen met reguliere opleidingen zijn vooral scenario's 3 en 4 interessant wanneer sprake is van een uitwissel-internationaliseringsbeleid. Scenario 3 en 4 kunnen een middel zijn om tijdens het onderwijs studenten te kunnen ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling. T.a.v. scenario 3 bestaat reeds het kader van het werken met micro credentials. Scenario's 1, 2 en 5 zijn interessant voor scholen die vooral ook commercieel kijken naar mogelijkheden voor onderwijs-beoordelingstrajecten.
- **Studentenperspectief:** Voor reguliere studenten kunnen de opties van scenario 3 en 4 toegevoegde waarde bieden boven wat ze gewend zijn qua te volgen onderwijsprogramma. Scenario 4 is mogelijks minder populair (werken aan uitsluitend aantonen van soft skills ontwikkeling) om als kans aangeboden te krijgen. Scenario 1 en 2 zijn van belang voor studenten die geworven worden via commerciële trajecten. Daar ligt dan voor deze specifieke doelgroep een grote meerwaarde die voor hun rechtstreeks wat oplevert gekoppeld aan het werk waar ze werken of kunnen gaan werken.

Ambities als school die meegenomen kunnen worden in een keuze omtrent skills validering:

Ambitie	Scenario's	Belangrijk om in te kunnen/willen stappen
Je wilt inspelen op commerciële kansen door trajecten aan te bieden aan bedrijven.	Scenario 1 of 2	<ul style="list-style-type: none"> • Eerdere ervaring met trajecten EVC (eerder verworven competenties) zijn hier te gebruiken • Goed netwerk aan bedrijven met marktverkenning • Skills validering moet kunnen leiden tot oordeel over een te volgen opleidingstraject • Flexibel kunnen aanbieden van skills valideringstrajecten en evt. trainingstrajecten • Skills instrument is op maat te ontwikkelen afhankelijk van knelpuntberoep. (bevat hard en mogelijk soft skills)
Je wilt uitwisselbeleid, internationalisering met studenten die ergens anders iets gaan leren.	Scenario 3	<ul style="list-style-type: none"> • Contacten met andere scholen/bedrijven buitenland: internationaliseringsbeleid en aanpak • Verkenning van micro credentials of andere manier om te komen tot formele vaststelling • Skills instrument is afhankelijk van uitwissel/leermogelijkheid te ontwerpen
Je wilt naast de formele validering het gat van persoonlijke soft skills ontwikkeling en beoordeling vullen.	Scenario 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> • Een basis set competenties zoals Entrecomp of 21 st C. skills als basis hanteren en vervatten in een instrument. • Een begeleidingslijn ontwikkelen bij een passende context waarin skills ontwikkeling gevolgd kan worden en vertaald kan worden naar bewijzen verzamelen. • Externe deskundige beoordelaars en professionalisering coaches. • Opvolgen van kandidaten t.a.v meerwaarde na het traject. • Nadenken over actueel houden van de beoordeling. • Een klankbord regionaal bedrijven onderhouden

		<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek en dialoog met vervolgopleidingen en intake voorwaarden
Je wilt studenten in de gelegenheid stellen om behaalde competenties in een andere setting (vrijwilligerswerk, betaald werk, trainingen, overig) te laten beoordelen.	Scenario 3	<ul style="list-style-type: none"> • Een basis set competenties zoals Entrecomp of 21 st C. skills als basis hanteren en vervatten in een instrument. • Onderzoek bij studenten naar voorkomende settings en motieven voor investering in een skills validering (wat moet het opleveren/waarvoor doen?) • Bij hard skills: op maat basis voor beoordeling bekijken. (anders dan vrijstellingenbeleid/EVC beleid?)

Figuur: Scenario's voor scholen en voorwaarden ter overweging

In het projectkader van G.R.A.M. is vanuit scholenperspectief scenario 4 de eigenlijke ambitie. Voor de student levert dit inzicht en erkenning op van een persoonlijke skills ontwikkeling dat gebruikt kan worden voor besluitvorming rond het zetten van vervolgstappen in de loopbaan. De skills validering zou ook ingezet kunnen worden voor het zichzelf goed presenteren aan de arbeidsmarkt waardoor de kansen op een goede match vergroten.

Stakeholder perspectief

Vanuit meerdere hoeken is onderzoek gedaan naar het fenomeen skills validering. Er zijn op hoofdlijn 3 perspectieven stakeholders waarmee rekening moet worden gehouden. In de paragraaf meerwaarde is reeds gewezen bij mogelijke scenario's op de (soms tegenstrijdige) belangen van school, bedrijf en student/werknemer. Bij de overweging van de implementatie van een mogelijk scenario moet rekening gehouden worden met reeds verzamelde onderzoeksuitkomsten en ervaringen die opgenomen zijn in onderstaande tabel. Een belangrijke bron hiertoe vormt het onderzoeksrapport Vrij Reizen over de Arbeidsmarkt, een onderzoek naar het skills paspoort. (Ballafkih , Post, van Genabeek, & Sanders, 2022)

3 perspectieven (bron: Vrij reizen over de arbeidsmarkt, onderzoek naar het skillspaspoort)		
Werkgevers	Werknemers	Onderwijs
<ul style="list-style-type: none"> • Uniformiteit, validiteit en betrouwbaarheid is belangrijk • Behoeften vooral gericht op instroom: meerwaarde wanneer de onboarding sneller en efficiënter kan • Enthousiasme is afhankelijk van arbeidsmarktproblemen die ervaren worden en de visie hierop • Bedrijven niet altijd zicht op skills die men nodig heeft: werken met paspoorten kan helpen • Werkgevers hebben wel selectieve pro-actieve mobiliteit voor ogen: ze zien goed personeel niet graag vertrekken • Paspoort als leidraad voor de gesprekken (er moet opgepast worden voor een veronderstelde 	<ul style="list-style-type: none"> • Vinden het vaker een minder goed idee dan werkgevers (iets minder dan de helft) waarbij hoger opgeleiden iets minder enthousiast zijn • Sommigen maken al gebruik van andere methoden en instrumenten voor inzicht in de eigen skills • Hebben bedenkingen over de realisatie en consequenties in het gebruik: effect van allocatie en matchingsfunctie. Beheer en onderhoud moet door overheid volgens hun • Terughoudendheid in het delen van informatie met alle werkgevers: deze kunnen bepaalde info negatief interpreteren en hierdoor minder geneigd om te investeren in werknemer • Zorgen over privacy, controle informatie en beeldvorming (hanteren hier wel 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenselijke aanvulling op het diploma • Kansrijk indien: meer transversaal dan diploma; erkenning van de skills • Breed draagvlak in onderwijs voor nodig wat samenhangt met de borging van het eigenaarschap, validering, privacy, veiligheid, en verantwoordelijkheid van de data in het paspoort en het vertrouwen tussen onderwijs en beroepspraktijk • Oppassen voor ongewenste neveneffecten: risico op vergroten kans ongelijkheid doordat gezinnen met hoge economische status meer kunnen investeren • Vraagt andere onderwijsstructuur, curricula en financiering: verdere flexibilisering, ruimeremogelijkheden voor maatwerk, ruimte voor gepersonaliseerd leren. Keerzijde: meerwaarde vast curriculum en collectief leren gaat verloren

<p>maakbaarheid van het werken met de paspoorten)</p> <ul style="list-style-type: none"> Financiering: enkel voor eigen werknemers, helderheid over directe en indirecte kosten is nodig 	<p>tegenstrijdige argumenten). Controle hebben is belangrijk</p> <ul style="list-style-type: none"> Werkgevers moeten het skills paspoort wel accepteren anders heeft het geen zin 	<ul style="list-style-type: none"> Aantasting voor het diploma (niet op korte termijn) Goede doordachte, geleidelijke en goed gemonitorde experimentele aanpak is nodig
<p>Generale conclusies</p> <ul style="list-style-type: none"> Grootschalig gebruik is een vage stip op de horizon Allen enthousiast over de mogelijkheden Wensbeelden verschillen per partij: werkgever nieuw personeel, werknemer inzicht in skills en onderwijs bijhouden ontwikkeling in loopbaantraject Allen eens over een zo objectief mogelijke vaststelling en validering van de skills waarbij technische en sociale veiligheid, eigendom en privacy geborgd worden (belangrijke randvoorwaarde) Allen zien een rol voor zichzelf en de overheid Allen eens over het feit dat het aansluit bij levenslange ontwikkeling Te snel ontwikkelen kan zorgen voor misstappen, rijpingstijd nodig door paradoxale wensen, verwachtingen en randvoorwaarden Duidelijke gezamenlijke visie nodig 		

Figuur: Stake holder perspectieven

Implementatie succes

Op basis van de verschillende geraadpleegde bronnen is een overzicht gemaakt van kansen, bedreigingen en voorwaarden voor een succesvolle implementatie. Deze zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Implementatie van erkend competentiepaspoort		
Kansen	Bedreigingen	Voorwaarden succes
<ul style="list-style-type: none"> • Meerwaarde wordt door studenten vooral zinvol gevonden als ze uitgegeven worden in een non-formele context. (daar waar geen certificaten worden uitgegeven) • MBO van de toekomst: trends en ontwikkelingen rondom flexibilisering, maatwerk, leven lang leren • Informeel leren tastbaar maken • Krappe arbeidsmarkt aanleiding voor nieuwe manier van werving: skills based hiring. zeker geschikt voor entry level of middle-skill jobs • Kandidaten aangenomen op skills ipv papieren waarover ze niet beschikken vaak loyaler aan het bedrijf • Meer kans op grotere diversiteit in het personeel wanneer je aan skills based hiring doet • Kandidaten worden geholpen hun competenties goed onder woorden /voetlicht te brengen. • Alle partijen wel enthousiast over de mogelijkheden en feit dat het aansluit bij 	<ul style="list-style-type: none"> • Zoveel mogelijk badges verzamelen om goed op de arbeidsmarkt te komen waardoor dit het onderwijs overneemt. • Invoering van bijvoorbeeld badges ter vervanging van certificaten of bestaand systeem wordt door studenten niet zinvol beschouwd. • Stress voor studenten als verdienen van badges / competentiepaspoort als extra er bij komt om je te kunnen profileren op de arbeidsmarkt. (gevoel van niet willen achterblijven) • Te complexe stappen die genomen moeten worden in het proces waarop mensen afhaken. • Niet weten wat je er mee moet doen, kan. • Keuze voor platform: dienst ook beschikbaar voor studenten die niet meer actief zijn. • Skills paspoort als fenomeen alleen bekend bij klein aantal werkgevers. • Paspoort wordt mogelijk niet gezien als een instrument dat kan helpen bij het verkrijgen van een baan. Diploma wordt nog steeds voorwaardelijk gevonden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke visie: met welk doel wil je een competentiepaspoort? Waar is het de oplossing voor? Wat wil je via het competentiepaspoort bereiken? <ul style="list-style-type: none"> a) Flexibel onderwijs mogelijk maken? b) Internationalisering stimuleren? c) Persoonlijke ontwikkeling van iemand zichtbaar maken aanvullend op een diploma of certificaat? d) Commerciële trajecten een boost geven • Starten in een bepaalde, goed afgebakende context. (minimum viable product) • Duidelijke positionering kiezen: <ul style="list-style-type: none"> a) Toepassing voor een bepaalde doelgroep b) Toepassing in een plus programma c) Toepassing om binnen een regulier programma een leerpad duidelijk te maken d) Toepassing in een bepaald vakgebied met leerniveau's e) Toepassing in een bepaald extracurriculair traject f) Toepassing voor behalen bepaald entry level g) Toepassing in een instellingsoverstijgend raamwerk (vb. 21 st c skills) h) Toepassing voor personeel • Heldere voorlichting: moet duidelijk zijn doel is, wat het oplevert.

<p>een leven lang ontwikkelen, wensbeelden zijn wel verschillend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allen eens over zo objectief mogelijke vaststelling en validering van skills. 	<ul style="list-style-type: none"> • Voor werkgevers skills summatief doel en voor werknemers formatief doel (ontwikkelmogelijkheden inzichtelijk maken) • Beheerszaken: wie is eigenaar / beheerder van? Werknemers willen zelf regie; werkgevers zitten met beheer, verantwoordelijkheid en kosten • Werkgevers zien paspoort als hulpmiddel voor verzamelen van standaardgegevens: standaardisatie van kenmerken die niet objectief en moeilijk verifieerbaar zijn maar wel wenselijk en hoge mate van achterhalen vragen • Werknemers en werkgevers denken verschillend over het delen van informatie • Werkgevers zeggen geen middelen te hebben om bestaande functies te vertalen naar skills of naar een standaard • Krappe arbeidsmarkt zorgt voor korte termijn visie • Grootschalig gebruik is nog een vage stip op de horizon • Onderwijs, werknemer en werkgever hebben verschillende wensbeelden: WG voor instroom; werknemer voor inzichtelijk maken skills; onderwijs voor bijhouden ontwikkeling in loopbaantraject. • Te snel ontwikkelen kan zorgen voor misstappen die het vertrouwen beschadigen. Er is rijpingstijd nodig door paradoxale wensen, verwachtingen en de randvoorwaarden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Studentgestuurd of docentgestuurd aanvraagproces? • Omvang bepalen: op welk niveau afgeven: diploma/certificering of online vak variant (MOOC) • Meerwaarde arbeidsmarkt: breed in gebruik kunnen worden genomen; waarde snel duidelijk inzichtelijk voor de bedrijven. Werkgevers mee een stem geven in de inhoud van het paspoort + intern er als bedrijf ook mee gaan werken. Koppeling aan de employability keten: regionale afstemming over skills. • AVG grondslag regelen / security • Implementatie is afhankelijk of doel bedrijven – doel school te matchen zijn: wat is de reden voor bedrijven om in te stappen? Werving uit het buitenland; grotere pool aan potentiële kandidaten vinden; selectie van toppers op basis van bepaalde skills? • Voldoende inzicht in wensen en behoeften werkzoekenden en werkgevers • Doel en daarmee opzet paspoort helder?: 4 types: persoonlijke ontwikkeling, vooruitgang in het onderwijs, integratie op de arbeidsmarkt, talent management
--	--	---

Figuur: Implementatiesucces

Samenvattend Canvas

<p>PROBLEEM/KANS</p> <p>Niet alle knowhow/skills die verworven worden zijn op dit moment zichtbaar of aantoonbaar via een diploma.</p> <p>CV's zeggen meestal weinig over iemand persoonlijkheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> Maatwerktrajecten / gepersonaliseerd onderwijs in combi met flexibilisering Alle ontwikkelingen rond LLL Alle ontwikkelingen rond experimenten met badges/microcredentialing Baan transitie gekoppeld aan markt vragen Toename aan soft skills matching ipv papieren / ervaring Gen Z mee laten helpen als digital native voor nieuwe aanpak 	<p>OPLOSSING</p> <p>Het implementeren van een <u>betrouwbaar</u> competentiepaspoort met externe erkenning waardoor <u>skills / knowhow gevalideerd worden</u> die in verschillende settings zijn verworven en inhoudelijk een beeld geven van wat iemand kan naast zijn diploma.</p>	<p>UNIEKE WAARDEPROPOSITIE</p> <p>Beloning voor leren en ontwikkelen vanuit schoolperspectief:</p> <ol style="list-style-type: none"> Waarde toekennen aan deelname aan extra curriculaire activiteiten: Future skills ontwikkeling die aangetoond wordt op vrijwillige basis dat losstaat van onderwijsprogramma's, lessen. (vb. koppeling aan deelname studentenraad/studentvereniging) Knowhow aantoonbaar maken door delen van opleidingen te volgen die op zichzelf staande waarde hebben. (flexibilisering/microcredentialing) Waarde toekennen aan ergens anders gevolgde keuzedelen / cursussen / trainingen Waarde toekennen aan specifieke competenties die geobserveerd zijn tijdens specifieke trajecten waarin ze goed gemeten kunnen worden <p>Middel om niet voor de hand liggende matches bij transitie van werk naar werk, opleiding naar werk of opleiding naar opleiding te begeleiden: mobiliteit vergroten, actueler en vollediger beeld van iemand, betere afstemming werelden onderwijs / arbeidsmarkt.</p>	<p>ONKOPIERBAAR VOORDEEL</p> <p>Wat maakt het uniek?</p> <p>Er zijn regionale initiatieven gelieerd aan het verbeteren van matches op de arbeidsmarkt die nog niet de integrale ambitie operationeel maken : Grensmatch (bevordering arbeidsmarkt mobiliteit), Skills Navigator, North Seaport Talent, lerende regio scheldemond</p> <p>Positioneringsvraagstuk voor de school:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bepaalde flexibilisering in deelname aan onderwijs mogelijk maken Leven Lang ontwikkelen initiëren commercieel of niet commercieel of voor eigen personeel Vrijwilligerswerk binnen of buiten de school / werk erkenning geven Stimuleren van externe (internationale) deel trajecten buiten de eigen school in kader van doorstroom of verdieping/verbreding Meer aandacht voor skills ontwikkeling (ondernemerschap; 21st C;....) in de reguliere trajecten 	<p>DOELGROEPEN</p> <p>Nadenken over docent of student gestuurd paspoort! Wie vraagt aan?</p> <p>Geschikt voor kandidaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> Studenten die geen keuze (voorlopig) willen maken voor een beroepsopleiding Studenten die op vrijwillige basis aan een interessant extra project / cursus deelnemen Studenten die deelnemen aan reguliere projecten / opleidingsprogramma's waarbij skills ontwikkeling in kaart wordt gebracht. Specifieke personeelstrajecten. <p>EARLY ADAPTORS</p> <p>Wordt interessant gevonden door studenten/personeel die:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling Voelen dat ze meer in hun mars hebben dan wat het systeem nu brengt Persoonlijke drive-motieven hebben Graag betrokken zijn in nieuwe dingen Belang hechten aan zichtbaar maken van goede profielen op sociale netwerken zoals linkedin.
<p>BESTAANDE ALTERNATIEVEN</p> <ul style="list-style-type: none"> Edubadges via Surf Badgecollet.app van Coinversable (online volgen van MOOCS=Massive Open Online Courses) Microsoft Linkedin Skills Path Indeed Assessments PlaytoWork voor soft skills in kaart bij MBO'ers via serious gaming IBM SkillsBuild Open Skills Network Digital Credentials Europass (EDCI) Skillfull CompetentNL (universele skillstaal UWV en partners) House of Skills: skills wallet/skills paspoort Bouwend NL/Techniek NL/Schiphol Pasport4Work regioEindhoven 	<p>SUCCESS METEN</p> <p>Waarom de oplossing? Waarom heeft dit potentie?</p> <ul style="list-style-type: none"> Bedrijven beter zicht op kwaliteiten sollicitanten Meer mogelijke (in)formele leersettings die inzetbaar zijn voor een kandidaat om de bekwaamheid aan te tonen Studenten zelf beter inzicht in eigen competenties die ze beter voor het voetlicht kunnen brengen <p>Leidt tot meer kans op geschikte kandidaten te vinden voor bedrijven en kandidaat komt voor meer jobs in aanraking. (competentiematchingsfilosofie)</p> <p>Maakt transitie van opleiding naar opleiding, opleiding naar werk, werk naar werk gemakkelijker.</p>	<p>ESSENTIE CONCEPT</p> <p>Een aanvulling op het diploma door het zichtbaar maken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> actuele persoonlijke kennis en vaardigheden die beheerst worden op basis van een hoeveelheid uniforme en gevalideerde informatie en die mee neembaar zijn de persoonlijkheid, gedrag, inzet van iemand wat iemand wil (drijfveren, ambities) <p>wat kan helpen bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vinden van werk / profileren op de arbeidsmarkt Overstap opleiding naar werk Switch tussen opleidingen, zich verder ontwikkelen <p>Een nationaal/regionaal platform waar partners uit overheid, onderwijs en werkveld zijn voor engageren maakt het mogelijk dat het paspoort onderling vergelijkbaar, uitwisselbaar, stapelbaar is maar ook betrouwbaar.</p> <p>De opgedane kennis en vaardigheid dat aangetoond wordt via het paspoort is te verifiëren op echtheid en rechtmatigheid. (uitgever, raadpleger en geldigheidstermijn zichtbaar)</p>	<p>WERVING</p> <p>Afhankelijk van de gekozen visie en afgebakend pilot met duidelijk doel!</p> <p>Investeren in voorlichting wat je kunt met het paspoort, welke stappen gezet gaan worden, waar de toegevoegde waarde ligt is essentieel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Studenten die op vrijwillige basis meedoen aan specifiek traject Studenten waarbij skills paspoort onderdeel gemaakt wordt van regulier programma Zelf aanvragen of docentgestuurd moet duidelijk zijn. 	<p>Wordt interessant gevonden door organisaties die:</p> <ul style="list-style-type: none"> Een specifiek eigen competentiebeleid hebben en rijke visie op competentie ontwikkeling Op zoek zijn naar onderscheidende manier van selectie en werving als gevolg van krappe arbeidsmarkt Belang van investering in 21st C skills zien <p>Van belang / randvoorwaardelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Een match tussen doelen/wensen en behoeften bedrijfsleven en doelen van de school en van de betrokken kandidaten! Een goed validatieproces is cruciaal voor werkgevers

KOSTEN

1. Investering in visuals / grafische vormgeving van paspoort/badges/...
2. Investering in regionale partners die instappen
3. Keuze en inrichting van een digitaal platform en bijbehorende IT infrastructuur
4. Formuleren van richtlijnen voor criteria toekenning en koppeling aan raamwerken
5. Uitvoering aan validering skills geven via assessment
6. Doorstartadvies formuleren
7. Herschrijven job descriptions

INKOMSTEN

1. Projectsubsidie: <https://mbodigitaal.nl/wp-content/uploads/2020/11/Stimuleringsregeling-Edubadges.pdf>
2. Knowhow en tijd van externe partijen die willen samenwerken

Scenario's binnen Scalda

Voor de opleidingen binnen het cluster Techniek en ICT zijn de volgende voorbeelden van mogelijke implementatietrajecten in kaart gebracht in de onderstaande tabel gebaseerd op het kunnen werken met het Regio Leren Model aan de basis. De voorgestelde pilots zijn alle mogelijke situaties waarbij persoonlijke skills validering voor studenten aanvullend op een diploma interessant kunnen zijn. Een gezamenlijke investering met de bedrijven in het belang van het creëren van een civiel effect moet nog afgetast worden.

Validering van persoonlijke skills via een paspoort	PILOT A	PILOT B	PILOT C	PILOT D	PILOT E
Aanvraagproces	Op aanvraag student	Op aanvraag docent	Op aanvraag student	Op aanvraag docent	Op aanvraag docent/student?
Doel	Toepassing in een plusprogramma	MBO/HBO extra curriculaire leerproject	Toepassing voor een bepaalde doelgroep	Toepassing in een instellingsoverstijgend raamwerk	Toepassing om binnen een regulier programma een leerpad duidelijk te maken
Doelgroep	Studenten die deelnemen aan excellentieprogramma Cambridge Engels of anders	Studenten die deelnemen op vrijwillige basis aan een extra curriculaire leerproject hbo/mbo.	Studenten die geen keuze nog willen maken voor een beroepsopleiding en via verschillende leerprojecten in de branche zich oriënteren en skills /knowhow ontwikkelen	Studenten die deelnemen aan een keuzedeel binnen een crossoverproject en die t.a.v. een specifieke competentie set beoordeeld worden.	Studenten die deelnemen aan projecten binnen het ondernemerslab waarbij traject kan gevolgd worden dat uitgestippeld is in fasen
“Assortiment” (basis voor beoordeling)	Raamwerk taal / skills set	Specifieke training / skills set	Specifieke training / skills set	Entrecomp competenties / 21 st C skills	Entrecomp competenties en/of specifieke knowhow rond ondernemerschap
Positionering: Toegevoegde waarde vanuit studentperspectief	Bovenop diploma: profilering bij vervolgstap	Bovenop diploma: profilering bij vervolgstap	Vervangend alternatief voor certificaat / diploma / keuzedeel dat later bij maken van keuze opleiding evt. kan worden ingebracht	Bovenop behaald keuzedeel: profilering bij vervolgstap	Naast keuzedelen gekoppeld aan ondernemerschap: profilering bij vervolgstap

Figuur: Implementatie scenario's voor Scalda

De volgende aanbevelingen worden gedaan bij een eventuele implementatie van een pilot:

1. De externe skills validering is aanvullend op het diploma dus geënt op het valideren van persoonlijke skills.
2. Doelen die met het paspoort beoogde worden zijn:
 - a. persoonlijke ontwikkeling,
 - b. vooruitgang in het onderwijs,
 - c. integratie op de arbeidsmarkt en
 - d. talentmanagement
3. Het paspoort is geen doel maar een middel: de inhoud van het paspoort gaat altijd vergezeld van een criterium gericht interview met assessoren en kan niet zonder verstrekt worden. Eigenaarschap over de inhoud ligt bij de student zelf.
4. De onderliggende leertrajecten aan het paspoort:
 - a. Kennen rollen: coaching en beoordelaars (gescheiden, zijn andere personen: combinatie onderwijs en bedrijfsleven)
 - b. Duren minimaal 10 weken
 - c. Coaches helpen met persoonlijke ontwikkelingsvragen en het vaststellen van gemaakte vooruitgang (doel 1 en 2)
 - d. Worden beoordeeld door meerdere beoordelaars die geschoold zijn (doel 3) aan de hand van vastgestelde protocollen (betrouwbare, deskundige en valide beoordeling)
 - e. Bestaan uit een uit te voeren authentieke regionale projectopdracht met opdrachtgever
5. Starten met een kleinschalige pilot waar studenten, bedrijven en onderwijs gezamenlijk in alle fasen van de implementatie betrokken worden in ontwerp en uitvoer aan de hand van een gezamenlijke visie:
 - a. Doelen en consequenties rondom implementatie van het paspoort
 - b. Borging van eigenaarschap, privacy
 - c. Vaststelling skills omschrijvingen
 - d. Protocol ontwikkeling voor beoordeling / beoordelingsopzet
 - e. Vorm waarin gegoten wordt

Een belangrijke ontwikkeling die speelt in Nederland die helpend kan zijn bij de invoering van een competentiepaspoort is de inzet van de online Regiobarometer die ontwikkeld is o.a. voor het MBO onderwijs door partij Matchcare:

- De barometer scant alle actuele skills waaronder persoonlijke skills die gevraagd worden op de arbeidsmarkt. (actuele trendinformatie)
- Het werken met de barometer biedt de kans om regionaal de dialoog aan te gaan en hiermee een netwerk bedrijven te interesseren die willen investeren in het valideren van persoonlijke skills ontwikkeling in een samenwerkingsconstruct.
- De dialoog rond de barometer en de invoering van een skills pas biedt kansen om op grotere schaal regionale afspraken te maken rond persoonlijke skills validering bv. via het beoordelen van de stages maar ook het bespreken van de investering in doorlopende leerlijnen waardoor persoonlijke skills training wint aan effectiviteit en dus een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Scenario's binnen Syntra West

De visie van Syntra West op skills validatie werd gevoed door (inter)nationale samenwerkingen binnen projectwerking:

→ Binnen het **project Triple E-dge**, stond skills validatie van ondernemer skills centraal. Het project was bedoeld om oplossingen te vinden om het beroepsonderwijs en het leren op de werkplek te verbeteren door vier sleutelvaardigheden met betrekking tot ondernemen en ondernemerschap te verbeteren (communicatie, flexibiliteit, leiderschap en probleemoplossing).

Een van de outputs van dit project is een rapport over het potentieel van badges of online microreferenties. Wat zijn voor- en nadelen? Hoe maken we optimaal gebruik mogelijk, ondersteund door verschillende actoren op de arbeidsmarkt? Welke tips en trucs kunnen we lerenden, leraren en bedrijven ertoe brengen om het gebruik van digitale badges op te schalen in een kwalitatieve manier?

Het rapport en de opgezette piloottrajecten gaven voor Syntra West een inzicht over het potentieel van micro-credentialing en vaardigheden validatie op flexibelere manieren om de levenslange ontwikkeling van steeds veranderende en steeds veranderende vaardigheden te stimuleren. Dit project bracht een vernieuwde blik op skills validatie, maar een concrete vertaling in acties bleef uit.

→ **ESF-project 'Leerjobs'** met de vijf Syntra: competenties van ongekwalificeerde werknemers worden via een competentiemeetinstrument in kaart gebracht met oog op competentieversterking en – validatie.

→ Syntra West integreerde binnen haar **dagelijkse werking** een traject en meetinstrument die mee de uitrol van een competentiepaspoort versterken. Het competentiemeetinstrument 'COMET' een digitale tool waarin bestaande en nieuwe competentieprofielen kunnen worden opgeladen en omgevingen ingesteld a.h.v. talloze functionaliteiten. De tool werkt voornamelijk o.b.v. 360° assessments: studenten, docenten en mentoren op de werkplek schalen de aanwezigheid van competenties in o.b.v. observeerbaar gedrag. COMET wordt gebruikt binnen de reguliere opleidingen en stagetrajecten.

→ **'Skill me up'-trajecten** bij Syntra West: binnen de dagopleidingen wordt gewerkt met competentieprofielen die een mix bevatten van beroeps-technische vaardigheden en ondernemersvaardigheden (gebaseerd op de Entrecamp). Bij de cursisten (overwegend 18-25j) wordt voornamelijk bewustzijn gecreëerd dankzij de toelichting, de metingen en de reflectie i.s.m. de docent over mogelijke actiepunten.

Binnen Syntra West zijn alle scenario's relevant rekening houdende met verschillende trajecten en doelgroepen die bediend worden. De ambitie voor de invoering van een competentiepaspoort op basis van skills validering kan gekoppeld worden aan de verschillende trajecten:

→ Scenario 1-3-4 is wat aan bod komt in project 'Leerjobs'

→ Scenario 2 sluit deels aan bij (de ambitie van) ESF-project 'Iedereen mee op de digitale werkvloer'

→ Scenario 5 sluit aan bij de Syntra-ambitie om individuele skills in kaart te brengen en op basis daarvan leertrajecten op maat aan te bieden (profiling t.e.m. assessment in de fiets met 6 zitjes)

Een belangrijke vraag voor Syntra: Vandaag worden de flankerende ondernemer skills weliswaar geïntegreerd in de curricula en gemeten maar wordt de toegevoegde waarde ervan echt in kaart

gebracht? Kan het paspoort nog meer de individuele sterktes van de cursist, en van een opleiding bij Syntra die prat gaat op ondernemerschap naar voren brengen?

De valkuil binnen de ontwikkeling van het competentiepaspoort binnen Syntra West is de focus op de beroepskwalificaties. De ruimdenkendheid moet gestimuleerd worden om ook daarbuiten te gaan valideren en ook andere competenties extern valide te kunnen maken en te laten erkennen door de arbeidsmarkt.

Eerder hield Syntra West klankbordsessies via:

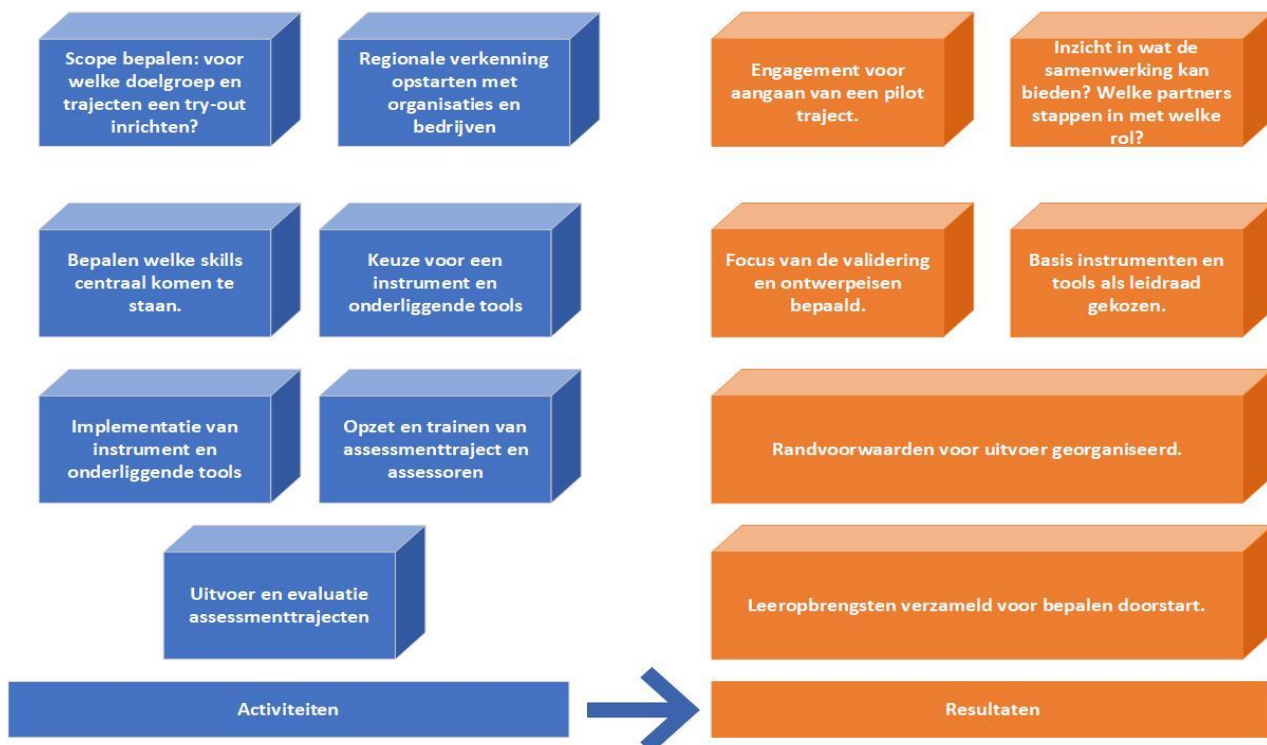
- Partners en bedrijven/sectoren uit 'Leerjobs'
- Platformen Levenslang Leren
- Klankbord eventueel vanuit Steunpunt Werk (Prof. Sarah Vansteenkiste)

Mogelijke toekomstige samenwerking partners en vervolgstappen

De praktische verkenning van skills validatie binnen G.R.A.M. bracht de belangrijkheid van de samenwerking met zowel verschillende onderwijspartners als overheid en bedrijven, de triple Helix naar voor. Elke partner heeft bepaalde ambities die niet helemaal stroken met elkaar en die elkaar dienen te vinden voor een succesvolle implementatie.

Na afloop van project G.R.A.M. kunnen de projectpartners zich met behulp van de verzamelde inzichten uit het onderzoek buigen over de volgende te zetten stappen:

Te ondernemen stappen voor opzet van een pilot skills validering



Figuur: Te zetten vervolgstappen

Conclusie

Ontwikkelingen in de maatschappij, arbeidsmarkt en onderwijs geven voldoende aanleiding voor het implementeren van een competentiepaspoort. De behoefte aan maatwerk, zich goed kunnen profileren op de arbeidsmarkt voor het maken van loopbaanstappen neemt steeds meer toe is de verwachting.

Skills validering via een erkend competentiepaspoort is eigenlijk alleen mogelijk wanneer regionale partijen een gezamenlijk engagement aangaan. Huidige arbeidsmarkt situatie met tekort aan personeel kan belemmerend of versterkend werken. Zicht krijgen welke scenario's het meest kansrijk zijn op medewerking vanuit de bedrijven is een belangrijk niet te onderschatten startpunt. Omgekeerd is er sprake van een situatie waar bedrijven stagiaires beoordelen waar de scholen de regie voeren op voeren. Deze situatie leent zich eigenlijk van nature om verder te professionaliseren waarbij de stage beoordeling niet enkel leidt tot een diploma maar ook een persoonlijk paspoort.

De kwaliteit van de beoordeling en de wijze waarop het paspoort regionaal in de markt wordt gezet is van groot belang voor het creëren van een civiel effect zoals dat bij diploma's het geval is. Daarnaast spelen specifieke implementatievraagstukken rond eigenaarschap en geldigheidstermijn van de beoordeling waar duidelijke keuzes in gemaakt dienen te worden.

De implementatie van een regionaal erkend competentiepaspoort vraagt om een projectmatige aanpak met specifieke regionale projectpartners die willen investeren in de ontwikkeling en waarbij internationale uitwisseling bij kan dragen aan het neerzetten van professionele trajecten of aan de adoptie van het paspoort in de grensgebieden.

Bronnenlijst

01	MBO Rijnland: Future Skills volgens Columbus model	https://mborijnland.nl/corporate/mborijnland-eerste-in-de-regio-die-edubadges-uitreikt-voor-uitmuntende-skills-van-studenten/ https://mbo-today.nl/studenten-mborijnland-ontvangen-eerste-edubadges/
02	Albeda: 21st C skills (Kompas21 ontwikkeld door Studenten, onderwijs en bedrijfsleven)	https://mbodigitaal.nl/wp-content/uploads/2020/11/Stimuleringsregeling-Edubadges.pdf
03	Deltion: voor docenten professionaliseringsprogramma leren met ICT.	
04	Microcredentialing: extern zichtbare badges voor onderdelen van geaccrediteerd onderwijs	
05	Landstede (certificeerbare keuzedelen) via Educator	https://www.educator.eu/microcredentialing-met-edubadges-en-mbo-certificaten/
06	Edubadges	https://www.euroguidance.nl/_images/user/2019/20191030%20Europasdecision/Werksessie%201%20Edubadges%20SURF.pdf
07	Badges: digitale insignes	https://www.saxion.nl/nieuws/2021/06/edubadges-in-opkomst
08	Minister: badge voor vrijwilligerswerk	https://www.erasmusmagazine.nl/2021/06/16/please-accept-a-badge-for-your-volunteer-work/
09	Ontwikkelen van een Eigen Dossier	https://publicatiesdoorpakken.nl/publicaties/eigen-dossier/
10	Microcredentialing	https://www.morgens.nl/actueel/microcredentials-wat-zijn-het-en-wat-kun-je-er-mee/
11	Geleerde lessen edubadges	https://www.surf.nl/files/2020-05/edubadges_lessons_260520-def_lr.pdf
12	Skills based hiring	https://www.linkedin.com/pulse/skills-based-hiring-open-badges-martijn-bos/?originalSubdomain=nl
13	Assessment aanbod voor nieuwe manier van solliciteren Linked in Skills Path	https://www.werf-en.nl/linkedin-komt-met-hele-serie-assessments/
14	Skills based hiring	https://hrforecast.com/the-rise-of-skills-based-hiring-or-why-your-old-hiring-approach-doesnt-work-anymore/
15	STARS: Skilled Through Alternative Routes via Opportunity@Work	https://www.forbes.com/sites/tomvanderark/2021/06/29/the-rise-of-skills-based-hiring-and-what-it-means-for-education/?sh=6f756f3e4fa7
16	Europass Digital Credentials voor leerresultaten en kwalificaties opgedaan in het buitenland	https://europa.eu/europass/nl/what-are-digital-credentials https://ec.europa.eu/futurium/en/system/files/ged/europass_background-info_framework-digitally-signed-credentials.pdf
17	Trends en ontwikkelingen Play To Work (recreruitment Amsterdam op MBO gebied) (alle artikelen)	https://playtowork.nl/generatie-z-succes-op-lange-termijn/
18	SER: skills gerichte arbeidsmarkt	https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/skillsgerichte-arbeidsmarkt
19	House of Skills: skillspaspoort in ontwikkeling	https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/wp-content/uploads/2021/06/House-of-Skills-Menukaart-mei-2021-def.pdf
20	Onderzoek naar Skilspaspoort: bruikbaar met Tips!	https://houseofskillsregioamsterdam.nl/wp-content/uploads/2021/04/HoS-skillspaspoort-rapport--multitude_def.pdf
21	Samenvatting pilot skillspaspoort Schiphol	https://www.awvn.nl/hr-van-a-tot-z/skillspaspoort-competentiepaspoort/
22	Vrij reizen over de arbeidsmarkt, onderzoek naar het skillspaspoort	Vrij reizen over de arbeidsmarkt. Een onderzoek naar het skillspaspoort OVAL
23	Skills pas en Regiobarometer voor actuele aansluiting school en arbeidsmarkt.	https://www.matchcare.nl/onderwijs/