

Het nut van valideren van skills

INLEIDING

Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is nodig om zo veel mogelijk mensen passend werk te laten doen en laten behouden. Als we een bijdrage willen leveren aan LLO en een doorbraak willen realiseren binnen het onderwijs en de arbeidsmarkt moeten we het volgende onderkennen: er is weliswaar een mate van besef van het belang van een Leven Lang Ontwikkelen, maar enkel een klein deel van de bevolking acteert hierop. Het is immers ook lastig om ver in de toekomst te kijken en te bedenken hoe je arbeidsmarktpositie er over 10 of meer jaar uit ziet. Veel mensen ervaren nog andere belemmeringen bij LLO, zoals een gebrek aan tijd door zorg-, werk- en privéomstandigheden, of het is een uitdaging om scholing te financieren. Daarnaast kan er sprake zijn van negatieve leerervaringen waardoor iemand niet het vertrouwen heeft om opnieuw scholing te volgen (Panteia 2019). Werken met skills kan hiervoor een oplossing bieden, mits werkgevers kunnen vertrouwen op de juistheid van de skills die potentiële werknemers meenemen. Daarom is het belangrijk dat skills op een correcte manier gevalideerd worden.

De huidige krappe arbeidsmarkt vraagt dus van HR-managers een nieuwe kijk op de talenten en kwaliteiten van (toekomstige) werknemers. Maar ook los van de arbeidsmarktkrapte is matchen op basis van skills de toekomst: het zorgt voor de groei van je bedrijf en het aantrekken en behouden van personeel. Ook kunnen mensen beter en meer worden ingezet op basis van hun talenten. Hoe pak je dat als werkgever aan? En hoe zorg je dat skills dezelfde objectieve waarde krijgen als een diploma?

VALIDEREN VAN SKILLS

WAT IS VALIDEREN VAN ERVARING/SKILLS?

Het valideren van ervaring is een methode waarbij alle relevante kwaliteiten, kennis en kunde van iemand gestructureerd in beeld wordt gebracht én op een betrouwbare wijze wordt gewaardeerd. De meest bekende vorm hierbij is het EVC, het Erkennen van Verworven Competenties.

EVC is de meest uitgebreide vorm van het formeel erkennen van relevante en aanwezige ervaring en kennis, gericht op:

- aantonen van deskundigheid
- aantonen van opleidingsniveau en inzetbaarheid
- vrijstellingen voor een opleiding

WAAROM VALIDEREN VAN SKILLS?

Skillsvalidatie is een extra instrument om te bepalen of een kandidaat bij een functieprofiel past. Zo vergroot je je kans op een goede match of weet je welke skills je werknemer nog verder moet ontwikkelen. Als werknemer krijg je inzicht in welke skills je nog kunt ontwikkelen en welke skills je al bezit. Dit bewustzijn zorgt bij werknemers voor zelfvertrouwen en vergroot de motivatie en het doorzettingsvermogen. Als je namelijk weet welke vaardigheden je (nog meer) in huis hebt, heb je meer zelfvertrouwen om op een nieuwe of hogere functie te solliciteren binnen de organisatie waar je werkt.



HOE WERKT HET VALIDEREN VAN SKILLS?

De mate van objectiviteit en betrouwbaarheid

De huidige initiatieven van het inzichtelijk maken van skills via testen, trajecten of portfolio's spelen zich af langs de lijn van validiteit. Van 0 tot 100% valide neemt de betrouwbaarheid (validiteit) van het beoordeelde toe, waarbij niet altijd alles 100% aangetoond hoeft te worden.

Om te komen tot een uniform en betrouwbaar stelsel, moeten we de verschillende initiatieven langs de lijn van 0 tot 100% plaatsen. De behoefte vanuit het onderwijs en het werkveld is om de initiatieven zo ver mogelijk naar rechts (100%) te plaatsen. De balans die we hierbij moeten zoeken is dat het ook moet gaan om compacte en toegankelijke methodieken om 'zo waarheidsgetrouw mogelijk' de aanwezige kwaliteiten te duiden.

Het sterrenstelsel

De associatie tussen de 'lijn' van validiteit en de sterren in dit systeem wordt gevonden in het aantal sterren: met 1 ster zeg je zelf dat je wat je kent of kunt, met twee sterren zegt ook iemand anders wat je kent of kunt en met drie sterren zegt ook een assessor of docent wat jij kent of kunt. Door deze visuele weergave van de mate van validiteit, stellen we ons in staat om waarde en uniformiteit te communiceren richting alle stakeholders (schaalbaarheid).

Sterrenstelsel



CV/ZELFEVALUATIE



BEWUSTWORDING



DIPLOMA/EVC

1 ster | zelfevaluatie

Dit noemen we het CV-niveau. Als mensen zichzelf kwaliteiten en skills moeten toewijzen, dan wordt vaak de structuur van het curriculum vitae gebruikt om dit te communiceren. En hierbij is veelal de kenniscomponent (hoogst genoten opleiding) leidend voor de bepaling of iemand geschikt is voor het werk. Een minderheid van de beroepsbevolking is in staat om zichzelf onderscheidende kwaliteiten toe te dichten, laat staan skills die nodig zijn voor nieuw of ander werk. Wel kan het benoemen van eigen skills bijdragen aan bewustheid van eigen kunnen en daarmee bijdragen aan het zelfvertrouwen. Ook kan het dienen als startpunt voor een verder valideringstraject.

2 sterren | persoonlijk valideringstraject

Wanneer iemand support vraagt via een persoonlijk traject of feedback tijdens een ontwikkelgesprek op diens ontwikkelde vaardigheden/skills, dan kan die persoon ook de tweede ster toekennen. Diegene heeft dan in de praktijk laten zien dat hij of zij dit werkproces of deze vaardigheid beheerst. Door het persoonlijke contact (traject of begeleiding) worden deelnemers zich meer bewust van de eigen kwaliteiten. Maar ook krijgen deelnemers zicht op hun gerichte ontwikkelbehoefte. De twee sterren geven geen garantie op toegang tot vrijstellingen voor een opleiding of op een kwalificatie via de arbeidsmarkt. Wel kan een dergelijke duiding op skills de opstap zijn voor deelerkenningen, mits sprake is van vastgestelde eenheden van functie-, beroeps- of branchestandaarden.

3 sterren | validatie op EVC niveau

Een derde ster wordt zoals gezegd door een (vak-)assessor toegekend na een kwalitatieve beoordeling. Deze beoordeling, en daarmee grip op de gewenste kwaliteit, vindt plaats binnen een bandbreedte waarbij de ondergrens wordt bepaald door de geldende Kwaliteitscode EVC van het Nationaal Kenniscentrum EVC.



De bovengrens wordt bepaald door aanvullende eisen door bijvoorbeeld een branche of examencommissie. Bij een driesterren valideringstraject is er altijd sprake van autorisatie door experts van een erkende instantie aan de hand van een erkende landelijke opleidingstandaard, beroeps-/branchestandaard of competentiestandaard.

SKILLSPASPOORT

Wanneer iemand gevalideerde skills heeft, kan diegene deze aan een (potentiële) werkgever laten zien middels een (digitaal) skillspaspoort. We geloven dat een skillspaspoort (een deel van) het probleem oplost om een betere matching te realiseren tussen vraag en aanbod en werknemers meer in de actiestand zet om zich te (blijven) ontwikkelen. Een skillspaspoort kan gedefinieerd worden als:

“Een uniform gevalideerd betrouwbaar overzicht van wie iemand is (persoonlijkheid, gedrag etc.), wat iemand kan (kennis en vaardigheden), en wat iemand wil (loopbaanperceptie), waarin levens- en werkervaring, diploma's/certificaten zijn weergegeven en vertaald in skills (competenties) die inzicht geven in het huidige potentieel dat werkgevers en werknemers kunnen gebruiken voor het instroom- (werving en selectie), doorstroom- (ontwikkeling) en uitstroomproces (arbeidsmarktoriëntatie)” (Ballafkih 2022).

Om een succes te maken van het werken met skills, is het belangrijk dat iedereen die skills gebruikt kan begrijpen wat de waarde hiervan is. Werkgevers – zo weten wij – hechten waarde aan de volgende factoren in een skillspaspoort:

- eenduidigheid (uniform weergegeven en gedefinieerd)
- validiteit (op een eenduidige manier vastgesteld, zodat daar een eenduidige betekenis aan kan worden toegekend)
- betrouwbaarheid (door een onafhankelijk instituut vastgesteld)

AANBEVELING

In skillspaspoorten is de validatie van skills vooralsnog niet altijd aanwezig. Dit verdient volgens werknemers en zeker volgens werkgevers meer aandacht in de doorontwikkeling van een skillspaspoort. Validatie is voor werkgevers cruciaal en voorwaardelijk. Zonder validatie van skills zien zij niet direct een meerwaarde in een skillspaspoort ten opzichte van bestaande instrumenten (TNO). De EVC-aanbieders die betrokken zijn bij het Integraal Skillspaspoort zijn allen erkend door het Nationaal Kenniscentrum EVC en hebben het NRTO-keurmerk. Wij zetten ons dan ook continu in voor gedegen validatie van niet alleen EVC, maar ook skills, en worden door periodieke audits doorlopend getoetst. Daarnaast zetten we ons in om onszelf te blijven verbeteren. We nemen onze leidende documenten, zoals de kwaliteitscode en schrijfwijzer, onder de loep om de best mogelijke kwaliteit te garanderen in de context van de actualiteit.

Onze oproep is dan ook: maak gebruik van reeds bestaande kennis van de EVC-aanbieders over validering en zorg ervoor dat de validering van skills op orde is in een skillspaspoort en andere skillsinitiatieven, die degelijk en betrouwbaar zijn.

BRONNEN

Ballafkih, A.H. (red.), Post, J., van Genabeek, J. & Sanders, J. (2022.) Vrij reizen over de arbeidsmarkt: een onderzoek naar het skillspaspoort. Amsterdam: Centre for Economic Transformation | Hogeschool van Amsterdam. Panteia. Douwe Grijpstra; Herman Bolle; Thijs Driessen (2019). Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen

Namens de EVC -leden van de NRTO



HOE BORGT DE NRTO DE KWALITEIT VAN HAAR LEDEN?

OVER DE NRTO

NRTO, de Nederlandse Raad voor Training en opleiding, is de brancheorganisatie voor private onderwijsinstellingen, opleidings- en trainingsbureaus. Ook exameninstututen, EVC-aanbieders en ontwikkelaars van (online) materiaal zijn lid van de NRTO. De NRTO telt ruim 900 leden. Leden van de NRTO bieden branche- en functiegerichte opleidingen, taalopleidingen en vaardigheidstrainingen aan. Daarnaast bieden leden van de NRTO overheidserkende opleidingen aan binnen het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs.

KWALITEIT: ONZE VOORWAARDEN EN HANDHAVING

Kwaliteit van de leden is het fundament van de vereniging. De NRTO rekent het tot haar verantwoordelijkheid dat NRTO-leden (blijven) presteren volgens een kwaliteitsniveau. Daarom werken we met het NRTO-keurmerk. Alle leden dienen het keurmerk te behalen: dit is verplicht. NRTO-keurmerkhouders worden periodiek door een onafhankelijke partij geauditeerd. In de tussenliggende jaren vinden er zelfevaluaties plaats. Deze komen terug tijdens de heraudit. NRTO-keurmerkhouders onderscheiden zich hierdoor in de private markt.

Een integraal kwaliteitsbeleid bij de leden via het keurmerk ziet toe op de transparantie over het product, de deskundigheid van het personeel, de ordentelijkheid van processen, en de omgang met publiek. Door ons als vereniging samen met onze leden in te zetten voor een aanvaardbaar kwaliteitsniveau op alle vlakken, kunnen we bouwen aan vertrouwen en aan ons kwaliteitskeurmerk. Van elk NRTO lid wordt dan ook verwacht dat zij aantoonbaar bezig zijn en werken aan kwaliteit en – waar nodig – aan kwaliteitsverbetering.

De Commissie kwaliteitshandhaving van de NRTO is verantwoordelijk voor het toezicht op en de naleving van de gedragscode en de reglementen van de NRTO. De commissie is bevoegd om keurmerkhouders het keurmerk te ontnemen/niet te verlengen/schorsen of een waarschuwing te geven. Aanleiding kan onder meer zijn (veel) klachten over de keurmerkhouders, niet naleving gedragscode of bijvoorbeeld onjuiste communicatie. De Commissie van deskundigen keurmerk ziet toe op ontwikkelingen, en versterkt het NRTO-keurmerk indien nodig.

HOE DOEN WE DIT NU PRECIES?

- **Stevige selectie aan de poort:** Ook voor het lidmaatschap gelden toetredingscriteria: aanbieders moeten onderwijs, training, en/of lesmateriaal leveren en/of (deel)examens en/of een EVC-traject aanbieden. De omzet moet hier voor meer dan 51% uit bestaan. Minimale inschrijving van één jaar bij de Kamer van Koophandel. De organisatie moet financieel gezond zijn en financiële continuïteit kunnen bieden. Bij de aanvraag lidmaatschap wordt een UBO-registratie aangeleverd en moet de organisatie aangeven of deze niet strafrechtelijk is vervolgd. Het aanbod op de website moet transparant en helder verwoord zijn. Nieuwe leden verklaren dat zij de belangrijke normen en uitgangspunten van de NRTO onderschrijven.



- **Uitgangspunten voor het verkrijgen van het NRTO-keurmerk:** Leden moeten vervolgens het NRTO-keurmerk behalen. Dit betekent een audit door een externe certificerende instantie (KIWA, CPION, CIOO, of in geval van een EVC-aanbieder bij Hobéon). De auditor controleert aan de hand van een uitgebreide checklist of een lid voldoet. Deze checklist ziet onder meer toe op de volgende gebieden:

NTRO



- Bij bepaalde eerder behaalde audits, bijvoorbeeld het ISO-9001 certificaat, inspectie of NVAO-toezicht, CRKBO of Blik op Werk, kunnen audits aangepast worden. Indien een lid volgens de certificerende instantie niet aan de gestelde eisen voldoet, dan krijgt de organisatie een kans dit op korte termijn te verbeteren waarna alsnog de audit behaald kan worden. Om het keurmerk te verkrijgen moeten leden daarnaast de NRTO-gedragscode en algemene voorwaarden, klachtenprocedure en een eventueel examenreglement publiceren of opvraagbaar maken.

Naast de audit bij aanvang, blijven we in de tussentijd vinger aan de pols houden, als volgt:

- **Periodiek een externe her-audit:** Om de vier jaar volgt een her-audit door een externe certificerende instelling. Het is de verantwoordelijkheid van de aanbieder om dit in de gaten te houden en op tijd de her-audit aan te vragen. Voor leden die niet meer voldoen is er een korte hersteltermijn.
- **Jaarlijks een verplichte zelfevaluatie:** Wanneer leden het keurmerk behaald hebben in jaar 1 dan moeten zij in jaar 2-4 een zelfevaluatie uitvoeren (als het keurmerk via een audit behaald is) om het keurmerk te behouden. Hierbij toetst de organisatie of zij nog voldoet aan de vereisten en stuurt waar nodig bij. De jaarlijkse zelfevaluatie is verplicht.



Verder heeft de NRTO nog enkele andere waarborgen die de kwaliteit van de leden ondersteunen.

- **Algemene voorwaarden en de geschillencommissie voor leden actief op de consumentenmarkt:** De NRTO heeft voor de consumentenmarkt algemene voorwaarden die afgestemd zijn met de Consumentenbond. Hierdoor dragen we bij aan de consumentenbescherming en zorgen we voor voorwaarden die zowel voor de consument als de aanbieder eerlijk en transparant zijn. Leden dienen de algemene voorwaarden op de website te plaatsen. Wanneer er ondanks alle aandacht voor kwaliteit toch een klacht is van een consument, dan kan hij een beroep doen op de klachtenprocedure die elk lid moet hebben. Mocht dit niet tot een tevreden oplossing leiden, dan kunnen beide partijen besluiten de klacht door de onafhankelijke Geschillencommissie te laten behandelen. De uitspraak is bindend. Deze vorm van geschillenbeslechting is relatief eenvoudig, kortlopend en goedkoper dan via de reguliere rechtspraak.
- **Jaarlijkse betrokkenheid certificerende instellingen:** Jaarlijks evalueert de NRTO met de certificerende instellingen de criteria en het audit-traject om de kwaliteit en uniformiteit van de periodieke NRTO-audit te verbeteren.

