

Skillspaspoort

De nieuwe norm?

Whitepaper



Een spiegel als leidraad voor de
loopbaan van werknemers

088 100 47 00 // info.nl@assessiobloom.com // www.assessiobloom.nl



Bloom

Over Assessio Bloom



Cruquiusweg 111-F
1019 AG Amsterdam

088 100 47 00
info.nl@assessiobloom.com
www.assessiobloom.nl

Hé hallo! Wij zijn Assessio Bloom

Samen met onze opdrachtgevers geven we het werken van de toekomst vorm. Met onze online assessments stellen we mensen centraal. Zo verbinden we talent en skills aan werk. En zo kan iedereen waarde ervaren en toevoegen.

Een online platform

We koppelen psychologie aan technologie; ons SaaS-platform heeft bewezen programma's voor recruitment, talent development en mobiliteit.

Internationale HR-oplossingen

Assessio Bloom is onderdeel van de internationale Assessio Group, de marktleider op het gebied van psychometrische online assessments & tools voor strategisch talentmanagement.

De Assessio Group biedt digitale HR-oplossingen welke zijn gebaseerd op geverifieerde wetenschap en de laatste onderzoeken op het gebied van arbeidspsychologie.

De ondersteuning van een praktische aanpak

Lange tijd is het hanteren van een cv in het selectieproces de norm geweest. Maar daar is nu een eigentijds en veelbelovend alternatief voor: het skillspaspoort.

Zoals de naam al suggereert, legt het skillspaspoort de nadruk op het identificeren en benadrukken van skills bij medewerkers: concrete taken en kennisgebieden die verder reiken dan specifieke functies. In vergelijking met conventionele beoordelingen van opleiding en werkervaring bieden skills vaak een beter inzicht in iemands bekwaamheden.

Het skillspaspoort kan worden ingezet om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van nieuwe carrièremogelijkheden, het opstellen van ontwikkelplannen en zelfs om te bepalen hoe nieuwe medewerkers binnen het bedrijf het beste tot hun recht komen.

Kortom, het skillspaspoort biedt werknemers concrete handvatten om gesprekken te voeren over werk en persoonlijke ontwikkeling, die verder gaan dan de beperkingen van een traditioneel cv.

Het World Economic Forum (WEF) publiceerde in 2019 een whitepaper met strategieën voor de nieuwe economie, waarbij een van de meest dringende kwesties de groeiende skills frictie op de arbeidsmarkt bleek te zijn. Volgens het WEF zou een instrument zoals het skillspaspoort diverse voordelen kunnen opleveren.



Een duidelijk overzicht van skills

Waardoor helder wordt wat de vraag en aanbod hiervan is.

Een betere match op de arbeidsmarkt

Skills die werkgevers vragen worden dankzij dit overzicht makkelijker gematched met skills die werknemers aanbieden.

Het verkleinen van mismatches en dus verbetering van duurzame inzetbaarheid

Hierdoor minder verloop en vermijden van negatieve consequenties die hierbij horen.

Een toename in productiviteit

Doordat skills gedetailleerd worden getoond, biedt dit mogelijkheden om nieuwverworven skills op te nemen in het skillspaspoort. Dit heeft een positief effect op de match, wat leidt tot een toename in productiviteit.



Verbetering van in-, door- en uitstroom op de arbeidsmarkt

Meer duidelijkheid bij mensen over hun eigen skills zorgt ervoor dat zij beter weten waar zij naar op zoek zijn en hoe zij willen ontwikkelen. Dit maakt de zoektocht minder langdurig, zowel voor bedrijven als voor medewerkers.

Stimulering van levenslang ontwikkelen

Alle skills op een rijtje hebben zorgt ervoor dat duidelijk wordt waar nog verbetering mogelijk is.

Bevordering van intersectorale mobiliteit

De mate waarin werknemers van branche wisselen wordt makkelijker wanneer mensen een spiegel wordt voorgehouden.

Hogere motivatie van en waardering

Bij een goede match sluiten de skills van een werknemer beter aan op de benodigde skills van een functie. Dit zorgt voor een hogere motivatie van en waardering voor de medewerker en productiviteit.

Meer zelfinzicht en zelfvertrouwen

Het paspoort is een online tool dat alle talenten, ervaringen en ambities van een werknemer laat zien. Doordat duidelijk wordt waar mensen goed in zijn ontstaat er vervolgens ook zelfvertrouwen.

Onderzoek bij TNO

In samenwerking met Assessio Bloom, Schiphol, MBO College Airport (ROC Amsterdam) en HAN UAS heeft TNO een veldstudie uitgevoerd onder laatstejaars-studenten van het ROC Airport College.

De resultaten laten zien dat actieve deelnemers verschillende voordelen ondervinden: zij waren proactiever en gebruikten betere baan-zoekstrategieën. Ook lieten deze deelnemers gedurende het jaar een afname zien in de onzekerheid die zij ervoeren over hun toekomstige loopbaan. Hiermee kan er voorzichtig geconcludeerd worden dat het skillspaspoort bijdraagt aan de proactiviteit en werkzekerheid van (potentieel) werkenden.

Wat is het skillspaspoort?

Onze arbeidsmarkt is nog altijd gebaseerd op traditionele referenties zoals diploma's en vroegere werkervaringen. Het cv lijkt soms wel een exclusief toegangsticket tot bepaalde delen van de arbeidsmarkt, wat soms tot pittige discussies leidt, zoals het recente gesprek over onderscheid tussen mbo- en hbo-verpleegkundigen in de zorg.

Uiteindelijk draait het om de vraag of werknemers over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om hun werk effectief uit te voeren. Maar hoe kunnen we die vaardigheden accuraat meten en vastleggen? Wat vraagt dat van medewerkers en werkgevers?

Het skillspaspoort van Assessio Bloom is een online tool dat bestaat uit verschillende elementen: een persoonlijk profiel, skills-overzicht, presentatiepagina en optioneel een talentenpool en blik op de huidige arbeidsmarkt.

Door middel van vragenlijsten en testen krijgt een medewerker inzicht in zijn of haar eigen skills, talenten en motivaties. Deze waardevolle informatie wordt vervolgens in het overzicht van het skillspaspoort samengebracht.

Op basis hiervan doet het paspoort suggesties voor beroepen die perfect aansluiten bij de skills van de medewerker, waardoor er meer helderheid ontstaat over waar deze persoon het beste past binnen de organisatie of zelfs daarbuiten.

Het skillspaspoort is breed inzetbaar. Dankzij de koppeling met het uitgebreide beroepenoverzicht van O*Net biedt het toegang tot zo'n 1000 verschillende beroepen met diverse opleidingsniveaus.

De uitgebreide lijst van beschikbare beroepen vereenvoudigt het proces voor organisaties aanzienlijk, omdat ze simpelweg de gewenste beroepen selecteren en de assessments naadloos aansluiten op hun behoeften. Dit maakt de activering van het skillspaspoort snel en moeiteloos.



De onderdelen van het skillspaspoort

Persoonlijk profiel

Het persoonlijk profiel is een cv-achtig onderdeel waarin deelnemers hun persoonlijke gegevens zoals hobby's, diploma's, werkervaring en een foto kunnen opslaan.

Mijn skills

Bij het onderdeel 'mijn skills' zijn vragenlijsten beschikbaar voor de verschillende functies. Deelnemers kunnen hier de vragenlijst starten die hoort bij hun huidige functie. Per functie zijn in de vragenlijst alle taken opgenomen die tot die functie behoren.

De deelnemer beantwoordt per taak de vragen 'voer je deze taak weleens uit?', 'ben je hier goed in?', 'vind je dit leuk?' en 'wil je dit ontwikkelen?'. De eerste vraag kan met ja of nee worden beantwoord. De overige vragen worden op een schaal van één tot vijf beantwoord, waarbij één staat voor nee en vijf staat voor ja.

Op basis van de gegeven antwoorden genereert het paspoort skills die van toepassing zijn op de deelnemer. Aan de deelnemer wordt ook een taken top 5 getoond.

Talenten

Met 'talenten' krijg je inzicht in het talentprofiel van mensen. Talent kan op allerlei vlakken liggen. Vaak denken mensen aan talent in sport, muziek, kunst of dans. Maar met deze tool kijken we naar talent vanuit de werkcontext.

Onze definitie: een talent is een natuurlijk vermogen om iets goed te doen. Talenten horen bij mensen en als ze deze benutten werken ze effectiever en wordt het werk leuker. De tool talenten ontwikkelt een rapport op basis van een vragenlijst. De resultaten worden getoond in de vorm van de Big Five-theorie en een top 3drietalenten.

Drijfveren

Drijfveren zijn behoeftes die aanzetten tot actie. Het is belangrijk dat mensen stilstaan bij wat hen motiveert in het werk. Met 'drijfveren' koppel je wat belangrijk is voor mensen aan het werk en de werkomgeving die bij mensen past.

De tool drijfveren is gebaseerd op de theorie van McClelland. In het assessment worden vragen gesteld zoals: 'Wat motiveert je?', 'Waar krijg je energie van?', 'Is invloed hebben voor jou belangrijk?' en 'Is leren een belangrijke drijfveer voor je?'. Dit vormt uiteindelijk de twee sterkste en minst sterke drijfveren.

Hoe sta ik ervoor in de wereld van werk?

De beroepenverkenner is een zelfnavigatietool ter ondersteuning van loopbaankeuzes. De verkenner geeft deelnemers suggesties die passen bij het skillsprofiel en wensen van de deelnemer. Deelnemers kunnen zelfstandig de aangereikte functies verkennen. Van elke functie is een informatiekaart beschikbaar met informatie over de inhoud, het niveau, het salaris en links naar relevante websites.

Het skillspaspoort in de praktijk

Assessio Bloom heeft in samenwerking met House of Skills, Luchtvaart Community Schiphol en AWWN een pilot opgezet met werkgevers 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 hen kunnen bijdragen aan duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

De pilot startte met gesprekken met de betrokken werkgevers op Schiphol (Menzies Aviation, PCH Dienstengroep, KLM, Swissport en Schiphol Group). Er is met hen 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).



Ervaringen van werknemers

Deelnemers zijn vaak enthousiast na het lezen van hun eigen paspoort. De bevestiging die deelnemers krijgen over hun skills, wordt als positief ervaren, merken de begeleiders op.

Deelnemers gaven aan dat het prettig is dat onderdelen uit het resultaatdeel gelaten kunnen worden, zonder dat die onderdelen in het paspoort verloren gaan.

Voor de interpretatie van het resultaatdeel is wel een aanvullend gesprek met bijvoorbeeld de leidinggevende of loopbaancoach nodig volgens de begeleiders.

De reacties over de vormgeving van het paspoort zijn overwegend positief. Deelnemers geven aan dat het er mooi uit ziet, overzicht creëert, simpel en duidelijk is en dat het een concreet samenvattend overzicht geeft van persoonlijke resultaten.

Er waren ook enkele kritische opmerkingen. De deelnemers vonden de hoeveelheid tekst soms te veel en de taken top 5 te eenzijdig en beperkt.

De begeleiders rapporteren dat de meeste deelnemers positief zijn over het paspoort: het geeft inzicht, is persoonlijk en nuttig om te doen.

De deelnemers hebben bij de begeleiders aangegeven dat zij het collega's zouden aanraden.

De tips en feedback die deelnemers meegeven gaan vooral over het gebruik: het inloggen, het navigeren, soms verdwijnen ingevulde antwoorden en de filmpjes worden als zwart/wit en lastig ervaren.

"Ik snap mezelf beter"

Dit geeft mij woorden. Ik snap beter waar ik goed en minder goed in ben. Sta niet stil. Ik vind het interessant en leerzaam, ik heb hier iets aan.

"Het lijkt wel therapie"

Ik weet nu eindelijk welke kwaliteiten ik kan noemen bij een sollicitatiegesprek. Het lijkt een soort therapie, je leert jezelf kennen..

"Het is net een spiegel"

Ik heb nieuwe dingen ontdekt over mezelf. Ik kijk in mijn eigen spiegel. Dit helpt mij woorden vinden, waar ben ik goed en minder goed in, dit is goed te gebruiken.

Handvatten voor het gebruik van het paspoort

Werkgevers zijn positief over het paspoort voor de praktijkgeschoolde doelgroep, met name omdat medewerkers positief zijn over het instrument. Het lijkt erop dat de inzichten uit het paspoort bijdragen aan het zelfvertrouwen en zelfinzicht van de deelnemers: "het paspoort is een spiegel."

Het zelfinzicht helpt bij het onder woorden brengen van de eigen skills en talenten.

Advies

Om het paspoort succesvol in te zetten zijn een aantal randvoorwaarden zoals veiligheid, privacy en toegankelijkheid nodig:

- Werkgevers kunnen de vrijwilligheid 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 onderzoek 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.
- Het aanbieden van een blijvende begeleidingsstructuur waarin ruimte is voor loopbaangesprekken met een coach of de operationeel leidinggevende.

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.

Nadat was benadrukt dat de gegevens met niemand worden gedeeld, waren de meeste deelnemers minder nerveus. Een korte introductie door de eigen werkgever, waarin dit nogmaals wordt benadrukt, zou hieraan kunnen bijdragen volgens de begeleiders.

Om privacy te garanderen merken de begeleiders wel op dat de aanwezigheid van werkgevers gedurende de gehele sessie niet gewenst is.

Als laatste kwam er in de pilot naar voren dat het niet voldoende is 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 een HR-beleid is de kans aanwezig dat het paspoort een spiegel blijft.

Het advies is om de skillspaspoorten als leidraad te nemen en hier vervolgens over in gesprek te gaan met medewerkers in verdere begeleiding van hun loopbaan.

Meer weten over het skillspaspoort?

Maak een afspraak met een van
onze adviseurs:

**KLIK HIER OM EEN
AFSPRAAK TE MAKEN**



Een spiegel als leidraad voor de
loopbaan van werknemers

088 100 47 00 // info.nl@assessiobloom.com // www.assessiobloom.nl



Bloom