

## Waarde van waardedocumenten

**‘Een leven lang leren’: we horen het dagelijks om ons heen. Gelukkig doen we dat elke dag en elk moment. Het onderzoeksinstituut ROA heeft aangetoond dat mensen als ze met pensioen gaan 85% van hun competenties ontwikkeld hebben, nadat ze school verlaten hebben. Maar hoe tonen we dat aan?**

Door Annie Kempers  
St. Examenkamer, Apeldoorn

Heeft u ook wel eens competenties van een vriendin op verzoek endorsed op LinkedIn? Wat is daarvan de waarde? En wat is de waarde van verstrekte open badges, certificaten, skill-paspoorten, vakpaspoorten, praktijkverklaringen, vakbekwaamheidsbewijzen, competentiebewijzen en diploma's? Bent u het al tegengekomen dat gesteld wordt dat behaalde diploma's van 10 jaar geleden niet meer geldig zijn?



### **Arbeidsmobiliteit**

Het zal steeds minder vaak voorkomen dat er nog een lintje wordt uitgedeeld omdat iemand 40 jaar werkzaam is bij dezelfde werkgever. Laat staan dat iemand in eenzelfde baan werkt. De samenleving en daarmee ook de arbeidsmarkt verandert in een steeds rapper tempo. Beroepen verdwijnen. Denk maar eens aan de secretaresse die met gebruikmaking van steno een gedicteerde brief opnam bij de directeur om die vervolgens uit te werken. Tegelijkertijd ontstaan er ook nieuwe beroepen waarvoor het formele onderwijs nog geen opleidingen heeft ontwikkeld. Waarneembaar in het huidige tijdgewricht is ook dat werkgelegenheid verdwijnt, doordat sectoren als gevolg van corona en de economische crisis, onevenredig hard worden geraakt. Naast de krimpsectoren, zijn er daarentegen ook werkvelden waar een groot tekort is aan vakkrachten. Sociale partners en de overheid willen mensen graag helpen van werk naar werk. Maar hoe doen we dat als er vervolgens vakdiploma's vereist zijn. Welke beroepsoverstijgende competenties helpen daarbij en hoe is dat te valideren?

### **(Non-)formeel en informeel leren**

Gelukkig beschikt een groot deel van de mensen op de arbeidsmarkt over een formeel diploma, behaald op school; een zogeheten startkwalificatie waarmee je op de arbeidsmarkt aan de slag kunt. Maar desalniettemin zijn er jaarlijks maar liefst 75.000 mensen die voortijdig school verlaten en dan zonder startkwalificatie een achterstand hebben ten opzichte van leeftijdgenoten. Vaak redden ze het daar niet mee en is het logisch dat er nog aanvullende cursussen gevolgd moeten worden. Was dat vroeger vaak op eigen initiatief om te laten zien aan een werkgever dat je meer waard was, tegenwoordig vormt dit vaak een onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket. De werkgever moet in het kader van aansprakelijkheid vaak aantonen te werken met vakbekwaam personeel. Aanvullende non-formele diploma's of certificaten zijn dan een vereiste. Daarbij gaat het dan vaak om beroeps- en branchediploma's die erkend zijn en dan dus ook herkenbaar zijn en waarde hebben. Het begrip non-formeel doet eigenlijk afbreuk aan de waarde die dergelijke diploma's en certificaten hebben. Het civiele effect wordt namelijk bepaald door de marktwaarde. Het vertrouwen dat de samenleving, en daarmee ook de sociale partners, daarin heeft. En dan is er nog de dagelijkse ontwikkeling van mensen, wat geclassificeerd kan worden als 'informeel leren'. Ook daar bestaat al jaren een systeem voor om dat te valideren in een ervaringscertificaat. 'Uw ervaring is goud waard'. Maar wie bepaalt de waarde? Is dat een eigenwaardering via de 'paskamermethodiek'? Of wordt dat objectief gevalideerd door een erkende EVC-aanbieder en krijg je met gemiddeld 15 jaar werkervaring een duimdik ervaringscertificaat, waarin jouw persoonlijke ontwikkeling is vastgesteld aan de hand van een erkende standaard.

### **Start- en vakbekwaam**

Getooid met een MBO-4 diploma als Manager transport en logistiek is het niet eenvoudig om een werkgever te vinden die op het visitekaartje van deze gelukkige kandidaat de functie 'Logistiekmanager' plaatst. In vacatureteksten voor een logistiekmanager wordt door het bedrijfsleven veelal 3-5 jaar werkervaring gevraagd. In het formele onderwijs worden kandidaten gemeten als beginnend beroepsbeoefenaar. De medewerker heeft het beroep op school geleerd, soms op een theoretische basis, maar in de praktijk zijn andere criteria van toepassing. In hoeverre is iemand in staat zelfstandig de functie uit te oefenen of op een reguliere bedrijfssnelheid te werken? Een vakbekwame medewerker is daartoe in staat en in principe kan dat worden vastgesteld en bekroond met een vakbekwaamheidsbewijs. In de jeugdzorg is dit opgepakt voor wettelijk bepaalde functies. Met behulp van bewijsstukken en een assessment wordt vastgesteld of iemand op een verantwoorde wijze dat werk kan worden toevertrouwd. De standaard waaraan mensen gemeten worden is daarvoor ook speciaal ingericht en is nadrukkelijk anders dan een opleidingsstandaard.

### **Vakvolwassen**

Tot slot is er nog de vakvolwassen professional die geheel zelfstandig werkend, ook bezig is aan het verder ontwikkelen van eigen competenties, gerelateerd aan het werkveld, aan de hand van actuele ontwikkelingen, trends, wet- en regelgeving. Een dergelijke vakvolwassen professional is in staat om beginnende beroepsbeoefenaren te begeleiden op weg naar hun vakbekwaamheid.

### **Geen diploma's meer?**

Door de bomen het bos blijven zien, dat is geen sinecure in een tijd waarin op basis van ondernemerschap vele initiatieven worden ontwikkeld. Iedere organisatie probeert zich te onderscheiden of gaat mee in ontwikkelingen die overwaaien uit Amerika. De begrippen 'diploma' en 'certificaat', opgezet vanuit een overzichtelijke ordening en ingericht door

daartoe aangewezen autoriteiten, zitten in ons denkkader. Maar dat wordt anders met nieuwe begrippen. Dat wordt anders in een samenleving waarin anders wordt gecommuniceerd. Bestuursactiviteiten prijken vroeger ook op een cv. Dus die in een badge weergeven lijkt voor de hand liggend. Maar wie verstrekt die badge, wat is de omvang van hetgeen je geleerd hebt en wat zegt dat over het niveau? Collectief verstrekte badges omdat je was ingeschreven voor een webinar is niet controleerbaar. Maar het lijkt toch de nieuwe werkelijkheid te worden nu ook universiteiten en hogescholen hiermee aan de slag gaan, met in hun kielzog iedere organisatie die mensen in hun leeractiviteiten of prestaties probeert te stimuleren. Wellicht heeft u ook al van 'fitbit' verschillende badges ontvangen via de mail of app en gaat met de opkomst van deze badges van scholen het echte papieren diploma verloren, zoals in de Science Guide wordt geopperd? De roep om meer landelijke regie wordt steeds vaker hoorbaar. Dit om te kunnen borgen dat behaalde waardedocumenten uit het oosten van het land op basis van een regionaal initiatief ook inzetbaar zijn in de regio Amsterdam of dat competenties ontwikkeld door werk in een grafisch bedrijf ook kunnen worden ingezet in een andere sector.