Een skill geloof je niet op zijn woord.
Vertrouwen zit niet in de claim, maar in wat er als bewijs onder ligt.

We delen steeds meer over wat we hebben gedaan, geleerd en bereikt. Op ons cv, via LinkedIn, in een digitaal portfolio, met diploma's en certificaten. Daarmee doen we eigenlijk voortdurend claims over onszelf. Ik heb deze opleiding afgerond. Ik heb vijf jaar ervaring als projectmanager. Ik ben goed in presenteren. Ik beheers kritisch denken op een bepaald niveau.

Maar hoe weten we eigenlijk of dat klopt?

Niet alles bewijst hetzelfde



Bij een formeel diploma stellen we die vraag nauwelijks. Bij een LinkedIn-endorsement voelen we meteen meer twijfel. Een certificaat van een online training zit daar ergens tussenin.

Toch kunnen ze alle drie authentiek zijn. Het verschil zit in wat ze bewijzen. Een certificaat toont betrouwbaar aan dat iemand een training heeft gevolgd, niet dat iemand de skill ook op een bepaald niveau beheerst. Een toets laat zien dat iemand kennis bezit, niet automatisch dat die kennis in de praktijk werkt.

Authenticiteit en bewijskracht zijn niet hetzelfde.

Van claim naar vertrouwen

Dat onderscheid wordt belangrijker naarmate we meer skills-based willen werken. Zegt iemand: "Ik beheers deze skill op dit niveau", dan willen we meer weten. Wat is precies vastgesteld? Waartegen is het gemeten? Hoe en in welke context? Wie heeft het beoordeeld? En weten we zeker dat het resultaat bij deze persoon hoort?

Die informatie is de **Source of Trust**. Ze bepaalt niet of een claim waar of onwaar is. Ze maakt zichtbaar waarop hij rust en hoeveel vertrouwen we er redelijkerwijs aan kunnen ontlenen.

Neem twintig mensen die iemand onderschrijven voor projectmanagement. Dat zegt waarschijnlijk iets. Maar we weten meestal niet wat zij onder projectmanagement verstaan, hoe goed ze de persoon konden beoordelen en welke maatlat ze hebben gebruikt.

Leg daar het rijbewijs naast. Er is een vastgestelde norm, een theorie- en praktijkexamen, een bevoegde examinator, een identiteitscontrole en een formele registratie. De Source of Trust is veel sterker. Maar zelfs een rijbewijs bewijst vooral dat iemand op een bepaald moment aan de norm heeft voldaan. Het zegt niet hoe goed iemand vandaag rijdt.

Een gemeenschappelijke maatlat is niet genoeg

Voor skills heb je twee dingen nodig die makkelijk door elkaar worden gehaald.

Het eerste is een eenduidige skillreferentie. Om te zeggen dat iemand kritisch denken op een bepaald niveau beheerst, moeten we hetzelfde verstaan onder de skill en onder het beheersingsniveau. Een

objectief gedefinieerd en open referentiemodel, zoals de OSF[i]-skills, biedt daarvoor een gemeenschappelijke basis. Dat maakt de basis al transparant.

Maar daarmee weten we nog niet hoe betrouwbaar de meting bij één persoon is. Daarvoor is de Source of Trust nodig. De skillreferentie vertelt wat we meten en langs welke maatlat. De Source of Trust vertelt waarom we vertrouwen mogen hebben in het resultaat.

Dat verschil telt zodra skills niet alleen voor ontwikkeling worden gebruikt, maar ook voor matching en mobiliteit.

Een profiel met onderbouwing

Een traditioneel cv bestaat voor een groot deel uit claims, waarvan we de belangrijkste achteraf proberen te controleren met diploma's, referenties of een gesprek. Bij een skillprofiel kan dat anders. Dan zie je niet alleen dat iemand een skill beheerst, maar ook welke skill is gemeten, op welk niveau, tegen welke referentie, met welke methode, in welke context, door wie en wanneer.

Dat betekent niet dat elke meting een formeel examen of proeve van bekwaamheid moet zijn. Een zelfmeting, feedback van collega's, een praktijkbeoordeling en een formele toets leveren alle vier waardevolle informatie op. Ze hebben alleen niet dezelfde bewijskracht. Juist dat verschil moet zichtbaar zijn.

Dat is ook het uitgangspunt van MijnSkillPaspoort: skills vastleggen mét de onderbouwing erbij, zodat je ziet waar een resultaat op rust.

Als skills een grotere rol krijgen bij ontwikkeling, matching en loopbaanbeslissingen, moeten we verder kijken dan de claim zelf. De vraag is dan niet alleen wat je kunt.

Maar ook: waaruit blijkt dat? Wat is de Source of Trust?

---

[i] OSF: Open Skills Foundation – de bron voor skills beschrijvingen én de onderliggende objectieve maatlat