

SAMEN NOG VERDER OP WEG NAAR HET INTEGRAAL SKILLS PASPOORT



INTEGRAAL
SKILLS
PASPOORT

Mede mogelijk
gemaakt door



SAMEN NOG VERDER OP WEG NAAR HET INTEGRAAL SKILLSPASPOORT

VOORWOORD	3
INLEIDING	7
TOEPASSINGEN SKILLSAANPAK	9
DE SKILLSAMBASSADE	61
OP WEG NAAR 2030	84
COLOFON	86



**INTEGRAAL
SKILLS
PASPOORT**

Mede mogelijk
gemaakt door



VOORWOORD



Voorwoord

SKILLS-BASED PLANNEN EN ORGANISEREN – VAN NICHE-KRACHT TOT EFFECTIEVE BORGING

De manier waarop we werken, leren en organiseren verandert in hoog tempo. Globalisering, technologisering (met generatieve AI als versneller), de energie- en grondstoffentransitie, geopolitieke schokken en vergrijzing hebben forse invloed. Verder is het niet meer van deze tijd om een leven lang bij dezelfde werkgever te blijven. Diploma-centrisch werven, vaste functiehuizen en lineaire leerpaden zijn achterhaald.

ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

Werkgelegenheid en participatie zijn historisch hoog, maar ondertussen vergrijst de beroepsbevolking en zijn er structurele tekorten in cruciale beroepen en sectoren. Internationale analyses bevestigen dat beeld. De OECD Employment Outlook 2025 waarschuwt dat vergrijzing de komende decennia een fundamentele uitdaging blijft, ondanks recordhoge participatie en lage werkloosheid ([OECD, 2025](#)). Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2025) ziet dat er in het tweede kwartaal van 2025 nog steeds ongeveer evenveel vacatures als werklozen zijn (101 vacatures per 100 werklozen). Dat wijst minder op een conjunctureel probleem en meer op mismatches in regio, beroep en vaardigheden (skills).

Werkgevers verwachten dat tegen 2030 bijna 40% van de kernvaardigheden zullen veranderen. Het is dus van belang minder te vertrouwen op eenmalige kwalificaties en meer op continue scholing, modulair leren en overdraagbare vaardigheden ([World Economic Forum, 2025](#)). De Nederlandse arbeidsmarkt blijft tot zeker 2035 verschuiven tussen sectoren en beroepen ([CEDEFOP, 2025](#)). Dat vereist betere voorspelbaarheid van vraag naar skills en vergelijkbare, gedeelde meetkaders.

WAAR ONTSTAAT DAN DE BEWEGING?

Er wordt volop geëxperimenteerd met skills. Startups, regionale leer-ecosystemen en sectorale pilots brengen de vernieuwing dichterbij. Zij beproeven en onderzoeken skillspaspoorten, micro-credentials, EVC-routes en skills-based matching.

We weten inmiddels dat matching op basis van skills kan werken. Maar hoe schalen we het op? Er is steeds meer bewijs dat micro-credentials meerwaarde hebben als ze erkend, door werkgevers mee-ontworpen en kredietdragend zijn. Dit is een belangrijke les voor Nederlandse implementatie ([Lumina Foundation, 2025](#)). Dit vergt een interesse in implementatieprocessen en het systemisch kijken naar belangrijke stakeholders en onderdelen op verschillende niveaus. Het SER-advies over AI en werk (2025) benadrukt precies dat: structureel monitoren, leren en borgen wat in pilots werkt, zodat we effectiever kunnen inspelen op AI-gedreven taakherschikking en veilig werk ([SER, 2025](#)).



De Skillsambassade heeft inmiddels 900 partners die meewerken aan deze beweging. Om de initiatieven voldoende massa te geven, zijn drie verschuivingen noodzakelijk:

- 1. Eén taal en meetkader voor skills.** We hebben een gestandaardiseerde infrastructuur nodig om skills te meten, vergelijken en rapporteren. Die moet veilig zijn en interoperabel zijn tussen onderwijs, werkgevers en publieke diensten. De komst van geharmoniseerde skillsprognoses (Cedefop, 2025) en nationale economische doorlichtingen (OECD, 2025 – NL) bieden een stevige basis om keuzes te onderbouwen en voortgang zichtbaar te maken ([CEDEFOP, 2025](#); [OECD, 2025](#)).
- 2. Van pilots naar praktijknorm.** Skillspaspoorten en micro-credentials werken alleen op schaal als ze breed worden geaccepteerd en verankerd in inkoop, beleid en HR-processen (selectie, beloning, mobiliteit). Dat vergt privacy-by-design, betrouwbare verificatie, duidelijke waardepropositie voor werkgevers en koppeling aan loopbaanstappen en beloning. Dat de Nederlandse arbeidsmarkt krap is, maakt versnellen urgent.
- 3. Van regionaal experimenteren en effectief organiseren naar landelijk leren.** Richt 'skills-tafels' in per regio/sector voor prioritering (aan welke skills is een tekort?), datadeling en snelle besluitvorming. Verbind dat met een nationale skillsmonitor die kernindicatoren (mismatch, reskilling-tempo, LLO-deelname, mobiliteit, veiligheid) ontsluit en periodiek publiceert. Zo koppelen we uitvoering aan inzicht en sturen we op resultaat.

Dit is precies het doel van dit rapport over skillsmetingen in Nederland. Het biedt definities, indicatoren, datastromen en rapportagevormen voor een objectief gesprek. Daarmee maken we zichtbaar waar zwakke plekken zitten, welke interventies werken en waar opschaling loont. Het is een gezamenlijke taak om experimenten te verbinden en op te schalen tot een nieuw, skillsgedreven regime dat inzetbaarheid, productiviteit en veiligheid vergroot.

Prof. dr. Annet de Lange

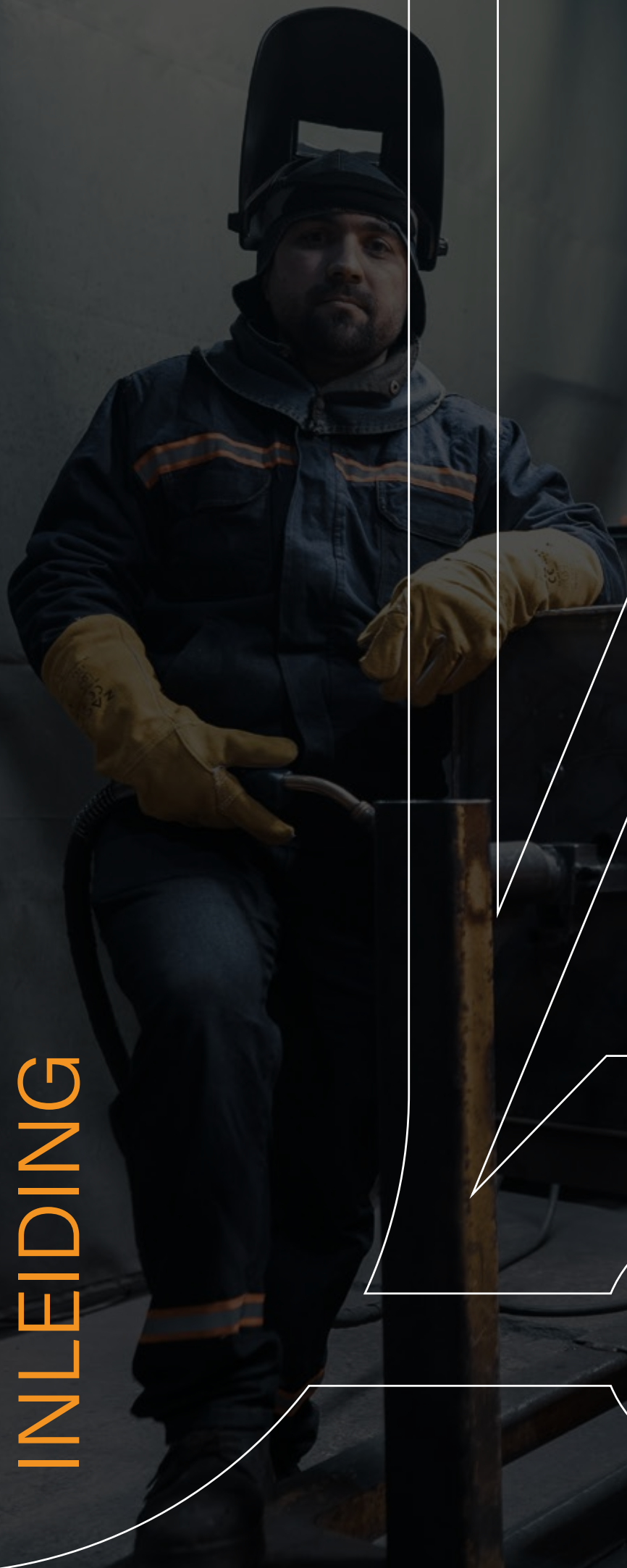


BRONNEN

- CBS. (2025, 30 juli). Spanning op arbeidsmarkt niet veranderd. <https://www.cbs.nl> (Centraal Bureau voor de Statistiek)
- Cedefop. (2025). Netherlands – 2025 skills forecast (Country report). European Centre for the Development of Vocational Training. ([CEDEFOP](#))
- Lumina Foundation. (2025, 31 mei). Micro-Credentials Impact Report 2025. <https://www.luminafoundation.org> (Lumina Foundation)
- OECD. (2025a, 9 juli). OECD Employment Outlook 2025. OECD Publishing. ([OECD](#))
- OECD. (2025b). OECD Economic Surveys: Netherlands 2025. OECD Publishing. ([OECD](#))
- SER (Sociaal-Economische Raad). (2025). Building an AI-powered future of work. SER. ([SER](#))
- SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau). (2025, 10 juni). De krapte als kans. SCP. ([SCP](#))
- World Economic Forum. (2025, 7 januari). The Future of Jobs Report 2025 – Skills outlook (hoofdstuk 3). World Economic Forum. ([World Economic Forum](#))



INLEIDING



Inleiding

Het Integraal Skillspaspoort is een gezamenlijke infrastructuur. Skillsplatformen, skillstaal en SkillsWallets worden verbonden in een cross-sectoraal ecosysteem dat vrij reizen over de arbeidsmarkt mogelijk maakt.

ZO WERKT HET

Ik doe een test en speel een game op integraalskillspaspoort.nl en de resultaten worden op mijn verzoek opgeslagen in mijn SkillsWallet. Vanuit mijn SkillsWallet deel ik mijn gegevens met het skillsplatform in de sector waarmee ik de meeste aanknopingspunten lijk te hebben voor de fijnmazige match op 'verskillde' functies. Die functies zijn gedefinieerd op basis van eenduidige skillstaal. Als ik van de ene sector naar de andere sector wil 'reizen', dan gebruik ik wederom mijn SkillsWallet. Ik kan dit profiel gaandeweg verrijken met relevante 'credentials', zoals modulaire opleidingscertificaten.

We bewijzen keer op keer dat matchen op basis van skills werkt. Op basis van nieuwe technieken (zoals gamification en AI) van de diverse skillsplatformen, wordt een skillsprofiel van een kandidaat gematcht op skillsgebaseerde functies. Dit maakt het makkelijker om over de grenzen van sectoren heen te kijken. Bepaalde vaardigheden die iemand heeft opgedaan in de ene sector, kan hij namelijk ook inzetten in een andere sector. Deze zogenoemde 'transferable skills' zie je niet terug op een traditioneel cv, maar wel in een skillspaspoort of SkillsWallet. Dit maakt vrij reizen op de arbeidsmarkt steeds makkelijker. Een boekillustrator kan front-end designer worden, een operatieassistent wordt lasser.

Daarbij is het belangrijk dat elke sector dezelfde skillstaal spreekt. Dat is het terrein van CompetentNL, dat onlangs live is gegaan. Verder moet je jouw 'skillsprofiel' kunnen delen met bedrijven in diverse sectoren, op een veilige manier. Dat kan via de SkillsWallet. De twee publiek gestuurde groeifondsen vormen samen met de private Skillsplatformen de gezamenlijke infrastructuur van het Integraal Skillspaspoort. We werken samen, omdat we allemaal de urgentie voelen dat het anders moet en kan.

We begonnen het Integraal Skillspaspoort Programma (ISP) in 2022 naar aanleiding van een stelling van het World Economic Forum 2019: 'Het niet in beeld hebben en houden van skills van onze (aankomend) medewerkers is dé oorzaak van de discrepantie op de arbeidsmarkt.' Als we de mismatch herstellen, kunnen we tekorten effectiever aanpakken. Dat blijkt ook uit de vele voorbeelden uit dit rapport en de twee voorgaande publicaties. Toch is er volgens de Skillsambassade als kennisinstituut nog meer wetenschappelijk bewijs nodig.

Daarom maken we vanaf 2025 een duidelijk onderscheid tussen marktactiviteiten en onderzoeksactiviteiten met twee aparte stichtingen. Vandaar dat u in het eerste deel van het rapport ('Toepassingen Skillsaanpak') voorbeelden vindt van marktactiviteiten en visies van partners van de Skillsambassade en in het tweede deel ('De Skillsambassade') informatie over de onafhankelijke onderzoeksactiviteiten van de Skillsambassade.

*ISP Programmamanager
Hans Cremer*



TOEPASSINGEN SKILLSAANPAK



Skillsbased organiseren met AI: praktijkervaringen en aanpak

LAURENS WALING, 8VANCE

Skillsbased organiseren is in opmars. Steeds meer werkgevers willen werk en loopbanen vormgeven vanuit vaardigheden in plaats van alleen functietitels. In de praktijk lukt dat niet zonder AI. Het herkennen, clusteren en vertalen van skills is te complex om handmatig te doen. Per persoon en per rol kunnen tientallen tot honderden vaardigheden relevant zijn, inclusief soft skills en cultuur- of teamskills. AI maakt synoniemen, aanverwante en leerbare skills zichtbaar en helpt om de kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen.

WAAROM AI ONMISBAAR IS

AI helpt om drie kernvragen systematisch te beantwoorden. Welke skills heeft iemand, welke skills zijn nodig voor een taak of rol, en hoe overbruggen we het verschil. Daarbij gebruiken we AI op een manier die is gebaseerd op contexten waarin skills worden geleerd en toegepast, zoals leerplannen, vacatureteksten, projectomschrijvingen en beroepscompetentieprofielen. Generatieve AI kan hierbij ondersteunen, maar kent nadelen wanneer je beslissingen moet uitleggen of verifiëren. Uitkomsten zijn niet altijd voorspelbaar en de datastromen zijn niet altijd transparant. Voor selectie, matching en mobiliteit is uitlegbaarheid van groot belang. Daarom kiezen organisaties in de praktijk voor een robuuste combinatie: AI die skills ontdekt, definieert, vertaalt en matcht op basis van relevante context, met duidelijke regels en herleidbare onderbouwingen.

PRAKTIJK EN VOORBEELDEN

UWV implementeert op dit moment de grootste toepassing van skillsbased matching in Nederland. Duizenden professionals zetten vanaf eind 2025 skillsbased matching in om werkzoekenden sneller te koppelen aan passend werk. Hun nieuwe match-applicatie kijkt welke vaardigheden relevant zijn en welke stappen iemand kan zetten om snel inzetbaar te worden.

Naast landelijke toepassingen zien we sectorale en regionale initiatieven ontstaan. Organisaties bundelen data over werk, opleidingen en beschikbare talenten om overstappen mogelijk te maken over bedrijfs- en sectorgrenzen heen. Een voorbeeld is De Nieuwe Arbeidsmarkt in de regio Rotterdam Nieuwe Waterweg, waar werkgevers, publieke partners en opleiders samenwerken aan een regionaal skills-ecosysteem. AI brengt hier vaardigheden, loopbaanpaden en leerwegen in kaart, zodat mensen sneller kunnen doorstromen naar waar het werk is.

In de Metaal en Elektro-sector loopt een pilot met het skillspaspoort. Doel is om taken, vaardigheden en opleidingen eenduidig te verbinden, zodat vakmensen aantoonbaar kunnen laten zien wat zij kunnen en welke vervolgstap logisch is. AI speelt hierbij een centrale rol door skills uit taak- en projectbeschrijvingen te destilleren, synoniemen te normaliseren en deze te koppelen aan leerpaden. Het resultaat is een paspoort dat mobiliteit binnen de sector vergemakkelijkt en aansluit op de vraag van bedrijven. In de cao is de komst van zo'n paspoort al vastgelegd.



In Noord-Nederland bouwt Noorderlink aan een regionaal platform waarin werkzoekenden, werknemers, werkgevers en opleiders elkaar vinden op basis van skills. AI maakt zichtbaar welke overstappen haalbaar zijn, welke aanvullende training volstaat en waar de grootste kansen liggen. Dit vergroot de doorstroom en verkort de tijd dat vacatures onvervuld blijven.

Ukrain2Work laat zien hoe skillsbased matching ook werkt voor statushouders en vluchtelingen. Diploma's zijn niet altijd direct vergelijkbaar en taal kan een drempel zijn. AI herkent inzetbare vaardigheden, suggereert brugopleidingen en houdt rekening met leerbaarheid en taalontwikkeling, zodat mensen sneller duurzaam aan het werk kunnen.

Waar grote organisaties, zoals Unilever, skillsbased organiseren als nieuwe heilige graal zien om personeel te behouden en talent beter te benutten, zien we ook steeds meer toepassingen bij kleinere organisaties. Ook voor het mkb liggen er veel kansen, maar dan met name in het skillsbased werven.

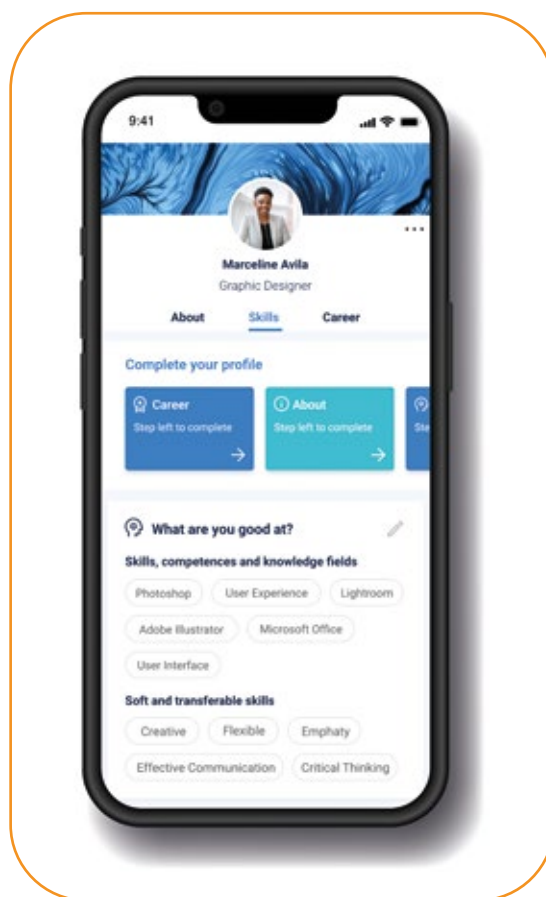
En dan zijn natuurlijk nog de arbeidsbemiddelaars, die op basis van skills matchen. Bijvoorbeeld Balans gebruikt AI om laboratoria van passende werknemers te voorzien. Uitzenders en detacheerders kunnen zich onderscheiden door talent loopbaanpaden aan te bieden waar zij hun skills optimaal kunnen inzetten en ontwikkelen.

Ten slotte zijn er cases van skillsbased matchen van externen. Van zzp'ers tot studenten. Bij Humanitas worden vrijwilligers gematcht op taken en projecten op basis van hun vaardigheden, beschikbaarheid en drijfveren. AI helpt om soft skills en voorkeuren mee te wegen en zo zowel de organisatie als de vrijwilliger een betere ervaring te geven.

IMPLEMENTATIEAANPAK: DATAGEDREVEN EN UITLEGBAAR

Onderstaande aanpak bundelt lessen uit de genoemde praktijken en de literatuur op het gebied van skillsbased organiseren. Het uitgangspunt is AI als motor voor het ontdekken, definiëren, vertalen en matchen van skills.

1. Bepaal je doel en hou de scope klein. Start met een of twee end-to-end processen met duidelijke quick wins zodat je snel leert en draagvlak bouwt.
2. Verzamel bestaande context zoals functieomschrijvingen, taken, vacatures, leerplannen en certificaten. Laat AI hieruit skills halen, standaardiseren en synoniemen gelijktrekken.
3. Combineer AI met domeinkennis. Richt een multidisciplinair implementatieteam in en werk met champions in de lijn die collega's meenemen en vragen opvangen.
4. Test in een pilot waarin per persoon of rol de aanwezige skills, de gaps en logische leerstappen zichtbaar worden. Laat mensen direct matches ervaren zodat het effect tastbaar wordt.
5. Meet wat ertoe doet. Definieer vooraf succesmetrics en stuur op KPI's zoals interne vervulling, doorstroom en gerealiseerde matches, niet alleen op tool-activatie.



6. Maak het leuk en zichtbaar. Gebruik gamification, badges, challenges en storytelling, en deel succesverhalen om gedrag te prikkelen en vertrouwen te bouwen.
7. Integreer in de keten. Verweef het platform in performancegesprekken, laat vacatures eerst intern landen en koppel L&D aan geconstateerde skill gaps.
8. Borg uitlegbaarheid en privacy. Regel autorisaties, GDPR-checks, duidelijke communicatie en support zodat mensen weten dat hun gegevens veilig zijn.
9. Stimuleer adoptie continu met nudges, inloophmomenten en manager-updates. Monitor gebruik en pas elk kwartaal aan volgens inspect and adapt.
10. Maak skills verifieerbaar met een SkillsWallet zodat mensen bewijs van vaardigheden kunnen delen en koppelen aan matching en leren, bijvoorbeeld via initiatieven als Impierce.

CONCLUSIE

Skillsbased organiseren vraagt om AI die skills in context begrijpt. We staan nog aan de vooravond van een grote HR-transformatie, maar de eerste praktijkvoorbeelden tonen dat een robuuste, uitlegbare en datagedreven aanpak werkt. We zien het van landelijke en sectorale operaties tot pilots in organisaties en regionale ecosystemen. Wie begint met een duidelijke focus, goede data en een iteratieve manier van werken, bouwt stap voor stap aan een arbeidsmarkt waar talent sneller zijn weg vindt en organisaties wendbaarder worden.



Work With Skills: leren door te doen in de skillstransitie

STICHTING ARBEIDSMATCHPLATFORM ENERGIETRANSITIE

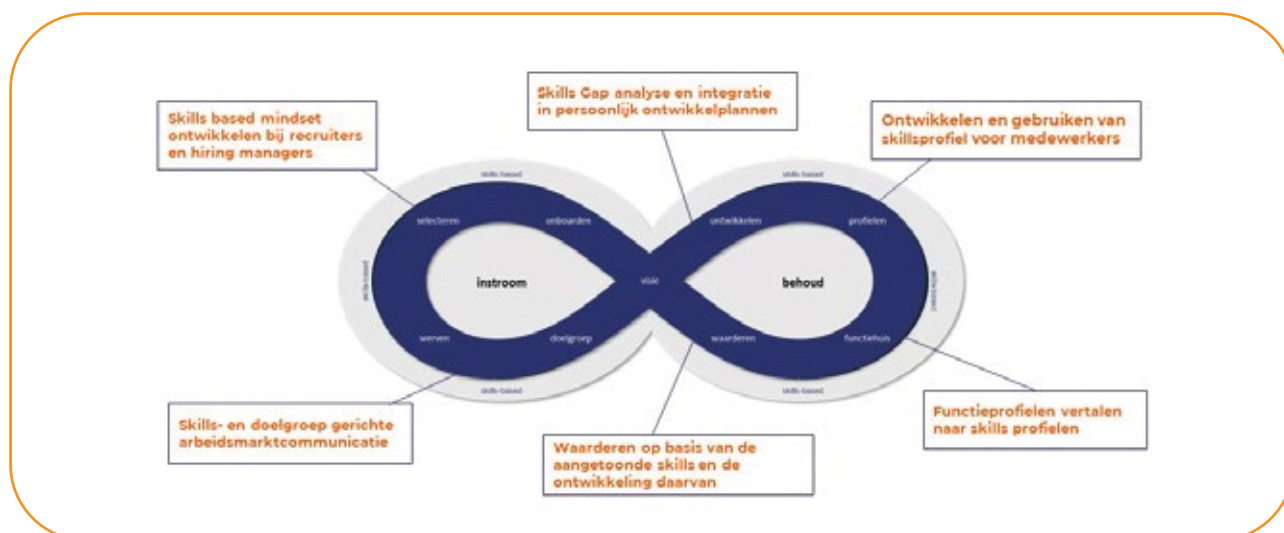
EEN TRANSITIE ONDER HOOGSPANNING

De energietransitie is één van de grootste maatschappelijke uitdagingen van onze tijd. Volgens het Aanvalsplan Techniek zijn er de komende jaren minstens 60.000 extra technici nodig om de noodzakelijke uitbreidingen en verduurzaming van het energienet te realiseren. Tegelijkertijd staan volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2023) ruim 1,2 miljoen mensen in Nederland aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. De paradox is duidelijk: er is werk in overvloed, maar hun vaardigheden sluiten vaak niet goed aan bij de vraag.

Skillsbased werken wordt steeds vaker gepresenteerd als oplossing: een manier om niet langer te kijken naar diploma's of functietitels, maar naar de concrete vaardigheden van mensen. Dat biedt kansen om anders te werven, doorstroom en ontwikkeling te versterken en talent breder in te zetten. Toch is het wetenschappelijk bewijs nog dun en zijn veel initiatieven kleinschalig of experimenteel. Stichting Arbeidsmatchplatform Energietransitie wil daar verandering in brengen en heeft samen met werkgeversvereniging WENB, O&O fonds NWb, Erasmus Universiteit en Tilburg University, en met ondersteuning van vakbonden FNV en CNV, het programma Work With Skills opgezet. Hierin worden 10 grote technische bedrijven ondersteund om hun HR-cyclus meer skillsbased te maken en worden de effecten daarvan wetenschappelijk onderzocht. Het programma combineert dus de jarenlange praktijkervaring met skillsbased werven van het Arbeidsmatchplatform met de onderzoeksmogelijkheden van de universiteiten en de ervaringen en uitdagingen van diverse werkgevers in de energietransitie.

DE BELOFTE EN DE HYPE

Het idee van skillsbased werken spreekt tot de verbeelding. Wie de juiste vaardigheden centraal stelt, kan betere matches maken en mensen kansen geven die anders buiten beeld zouden blijven. Organisaties die skillsbased hiring daadwerkelijk toepassen, profiteren van hogere retentie en meer diversiteit, maar de transitie is complex en verloopt vaak stroef.



De praktijk laat zien dat skillsconcepten versnipperd en vaag zijn en dat er behoefte is aan een onderbouwde aanpak. Veel pilots stranden in goede bedoelingen of blijven hangen in een hype. Work With Skills kiest nadrukkelijk voor een andere route: interventies in de praktijk, gekoppeld aan wetenschappelijke validatie.

WAAROM WORK WITH SKILLS UNIEK IS

Voor het eerst in Nederland slaan tien grote bedrijven werkzaam in de energietransitie de handen ineen om systematisch skillsbased werken toe te passen. Zij voeren concrete interventies door in hun HR-cyclus ondersteund door skillsexperts, waarbij door Erasmus Universiteit en Tilburg University wordt onderzocht wat de effecten zijn, hoe die effecten bereikt worden en waarom die effecten optreden. Het programma is uniek omdat het niet alleen draait om nieuwe tools of modellen, maar om het praktisch toepassen van skills in de gehele HR-cyclus, van werving, selectie, ontwikkeling tot waardering. Het programma combineert dus veranderingen op het gebied van processen, procedures en systemen met een verandering van cultuur, gedrag en houding en de deelnemende bedrijven leren samen door het uitwisselen van inzichten.

“Wij geloven in de skills-aanpak. Wij werken aan verschillende initiatieven en pilots om stap voor stap skillsbased werken in te voeren. Met Work With Skills verwachten we dat meer substantie te kunnen geven.”

Arno van Horsen, Manager Experience Center, Stedin Groep

INTERVENTIES IN DE PRAKTIJK

De interventies binnen Work With Skills bestrijken de gehele HR-cyclus en worden ontwikkeld samen met de deelnemende organisaties en door middel van de laatste wetenschappelijke inzichten. Veel interventies vallen onder de volgende vier domeinen: werving en selectie, leren en ontwikkelen, talent benutten en erkennen en waarderen.



Werving en selectie is in het kader van skillsbased organiseren een voor de hand liggend vertrekpunt. De kern hier gaat over het werven en selecteren van personen op basis van skills in plaats van ervaring of diploma's. In het programma werken we onder andere aan het ontwikkelen van de vertaling van moeilijk invulbare functies naar skills profielen, waarmee vervolgens op een andere manier geworven en geselecteerd kan worden. Skillsbased selecteren vraagt om een structurele manier om zo objectief mogelijk de benodigde skills te toetsen bij een kandidaat. Dit vraagt vaak om een aanpassing van selectiemethodieken, maar ook om een andere mindset bij recruiters en 'hiring managers'. Skillsbased werving en selectie heeft onder andere als doel om de instroom te vergroten, met name voor functies waar het aanbod schaars is.



Een tweede domein waar Work With Skills-deelnemers aan werken is skillsbased leren en ontwikkelen. De focus ligt hierbij op nieuwe instroom en op huidige medewerkers. Hierbij worden benodigde skills in beeld gebracht en gekeken naar de skills die al in huis zijn. Voor nieuwe instroom ontwikkelen we specifieke leerpaden die per individu kunnen zorgen voor het vergroten van de productiviteit in een zo kort mogelijke tijd. Door skillsgap-analyses te maken en persoonlijke ontwikkelpaden te koppelen aan benodigde vaardigheden, ontstaat een concreter beeld van wat medewerkers kunnen en waar ze zich kunnen ontwikkelen. Hierdoor sluiten we beter aan bij de skills die nodig zijn in de toekomst.

De skillsbased benadering wordt ook ingezet om beter het talent te benutten dat al aanwezig is in organisaties. Hierbij kan gedacht worden aan teamsamenstelling op basis van aanwezige vaardigheden en niet alleen op basis van hiërarchie of functietitel, het organiseren van het werk op basis van aanwezige skills en het identificeren van ontwikkelpotentieel voor het team en de individuele leden.

Tot slot zien we een toepassing van skillsbased organiseren in de erkenning en waardering van medewerkers. Hierbij worden medewerkers gewaardeerd en beloond op basis van de skills die zij aantonen en ontwikkelen, in plaats van puur op basis van functieniveau, maar gaat het ook over de erkenning dat iemand bepaalde skills bezit en ontwikkelt. Alleen deze erkenning kan al leiden tot het gevoel van waardering.

“Als deelnemers aan Work With Skills zetten we bewust in op een andere manier van werven en selecteren. Niet langer uitsluitend op diploma’s en ervaring, maar ook op vaardigheden en potentieel. Daarmee kunnen we ook voor moeilijk invulbare functies talent aantrekken. Deze skillsgerichte benadering maakt dat we niet alleen met een ruimere blik naar kandidaten kijken, maar ook naar hoe we onze totale arbeidsvraag vormgeven. Het heeft directe impact op onze strategische personeelsplanning, leiderschapontwikkeling en het toekomstbestendig maken van onze organisatie.”

Sharmila Raghoobar, Directeur Mens & Organisatie bij drinkwaterbedrijf Vitens

WAT WE VERWACHTEN TE LEREN

Het programma is ambitieus: 1.000 vacatures vervullen via skillsbased werken, binnen 100 teams en 10 organisaties. Maar minstens zo belangrijk is wat we onderweg leren. Hoe werkt het in de praktijk? Waar schuurt het? Welke voorwaarden zijn nodig voor succes?

Verwachtingen zijn onder andere dat skillsbased werken leidt tot:

- Hogere retentie van medewerkers, vooral van zij-instromers.
- Snellere en meer inclusieve werving.
- Beter aansluiting van leren en ontwikkelen op strategische personeelsplanning.

Tegelijkertijd verwachten we ook dilemma’s en tegenvallers. Bijvoorbeeld dat managers moeite hebben om los te komen van traditionele functieprofielen, of dat medewerkers onzeker worden als hun rol opnieuw wordt gedefinieerd. Juist die leerervaringen maken het programma waardevol.



“In onze deelname aan Work With Skills willen we werken aan een skillsbased benadering van leren en ontwikkelen. We denken dat skillsbased opleiden ons gaat helpen om onze huidige collega's te helpen bij het ontwikkelen van schaarse skills die we in de toekomst meer nodig hebben.”

Kim Teunis, HR-directeur Enexis

DE BREDERE BETEKENIS

Work With Skills is niet alleen een programma voor de energiesector. De lessen die hier worden geleerd, zijn relevant voor andere sectoren zoals zorg en onderwijs. Overal worstelen organisaties met de vraag hoe ze mensen duurzaam inzetbaar houden in een veranderende arbeidsmarkt.

De combinatie van praktijk en onderzoek maakt het mogelijk om evidence-based uitspraken te doen. Daarmee kan Work With Skills de hype voorbijgaan en bijdragen aan de ontwikkeling van een robuuste kennisbasis voor skillsbased organiseren.

LEREN DOOR TE DOEN

Work With Skills is ambitieus en bescheiden. Ambitieus, omdat het een grootschalige poging is om skillsbased werken praktisch toe te passen en wetenschappelijk te onderbouwen. Bescheiden, omdat de initiatiefnemers weten dat de weg ernaartoe niet zonder obstakels zal zijn. De kracht van het programma zit juist in het samen leren: tien bedrijven die bereid zijn om hun HR-cyclus open te stellen, praktische ervaring op te doen en lessen te delen.

Het programma laat zien dat skillsbased werken geen hype is, maar een concrete route naar een wendbare en inclusieve arbeidsmarkt. Een route die alleen succesvol kan zijn door samen te leren, in de praktijk en met de wetenschap aan onze zijde.



Integraal Skillspaspoort-experiment bij de PSV Foundation

BACK IN THE GAME

Welke mensen heeft de wereld nu echt nodig? Die vraag dient als een kompas voor een nieuwe visie op leren en samenleven. Bij de PSV Foundation zetten we de vraag om in actie. Met vertrouwen, eigenaarschap en betekenisvolle praktijkervaringen als fundament, hebben wij in cocreatie leerprogramma's ontwikkeld die jongeren letterlijk en figuurlijk in beweging brengen. Geen leslokaal of leeswerk, maar leren door te doen: samen experimenteren, uitdagingen aangaan en groeien...met focus op skills.

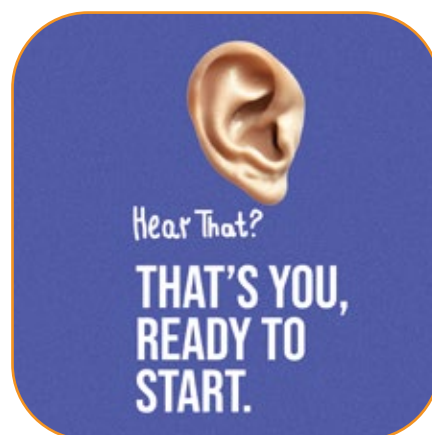
PSV FOUNDATION 'BACK IN THE GAME'

Het Integraal Skillspaspoort als groeikompas in een nieuwe leercultuur

Het Integraal Skillspaspoort (ISP) fungeert als groeikompas in het programma Back in the Game, een traject voor jongeren met een ontwikkelvraagstuk. In deze nieuwe leercultuur sturen we aan op talent, zingeving en eigenaarschap. Een cultuur die uitnodigt om mee te doen, mee te denken en samen momentum te creëren.

Ontwikkelaar Momentum Studios gelooft dat leren begint bij een gelijkwaardige samenwerking, een cocreatie tussen alle betrokkenen. Of het nu gaat om de jongeren zelf, hun coaches, of praktijkpartners uit bedrijven en organisaties: iedereen bouwt mee aan het leerproces. Dankzij deze aanpak is het traject continu in ontwikkeling en sluit het aan bij de behoeften van de deelnemers. Bij het Back in the Game-programma zijn jongeren actieve mede-ontwerpers van hun leerreis. Dat vraagt om vertrouwen. We gaan uit van de talenten die jongeren in zich hebben en vertrouwen dat ze met de juiste ondersteuning zelf richting kunnen geven aan hun toekomst.

Eigenaarschap is het sleutelwoord. In plaats van opgelegde stappen, nemen deelnemers zelf het roer in handen. Ze formuleren persoonlijke doelen en ontdekken via challenges, coaching en praktijkervaring wat voor hen zinvol is. Hierdoor voelen jongeren zich eigenaar van hun ontwikkeling. Dat eigenaarschap vergroot betrokkenheid en het zelfvertrouwen, een essentiële basis om te groeien. En belangrijk: leren mag, fouten maken ook. Sterker nog: met deze aanpak wordt fouten maken gewaardeerd als een krachtbron voor groei. Het is een leeromgeving waarin je mag proberen, struikelen, reflecteren en opnieuw opstaan.



Educatief ontwerper Remi Rooding van Momentum Studios ziet het Integraal Skillspaspoort (ISP) als 'een pakkende reflectietool'. "Het is een tool waarmee skills geduid kunnen worden, waarmee de behoefte van het werkveld in kaart gebracht kan worden en wat mogelijk een oplossing kan zijn voor openstaande vacatures en jongeren die thuiszitten of niet gelukkig zijn op hun huidige plek." Het ISP legt verbinding tussen talent en arbeidsmarkt, benadrukt hij. "Daarnaast helpt het ISP jongeren om hun vaardigheden te verwoorden richting de buitenwereld. Vaak vinden jongeren (zonder diploma) het lastig om uit te drukken wat ze in hun mars hebben. Het ISP biedt houvast: het maakt hun talenten zichtbaar".

Met andere woorden, ook jongeren zonder formeel 'correct' papiertje beschikken over waardevolle vaardigheden. Het komt er alleen op aan die te herkennen en erkennen. Het ISP maakt dat mogelijk. Het programma Back in the Game is bedoeld voor jongeren van 18–27 jaar die geen opleiding volgen, geen werk hebben of dreigen "buitenspel" te staan in de maatschappij. Alleen al in de Brainport-regio (rond Eindhoven) gaat het om meer dan 2500 jongeren zonder diploma, baan of uitkering. In Nederland meer dan 100.000.

Back in the Game heeft als doel deze jongeren weer perspectief te bieden. Vanuit hun liefde voor sport krijgen ze een kans op coaching, challenges en echte werkervaring om vooruit te komen. Het traject is maatwerk en gericht op persoonlijke en professionele groei.

Het programma is opgebouwd in vijf fasen:

1. **Landen en Verbinden:** vertrouwen en veiligheid creëren in de groep en verbinding maken met mentoren.
2. **Ik, mijn talenten en energiegevers:** zelfontdekking en het versterken van motivatie door inzicht in eigen kwaliteiten.
3. **Een eerste sprint met reflectie:** kortetermijndoelen behalen en terugkijken op wat werkt.
4. **Mijn toekomst en praktijkervaring:** oriëntatie op werk en/of opleiding via challenges, stages en werkervaring.
5. **Mijn vliegwiel en mogelijkheden:** reflecteren op het geheel, vervolgstappen bepalen en momentum vasthouden.

Partners uit bedrijfsleven en welzijn fungeren niet alleen als stageplek, maar ook als co-evaluator van skills, waardoor de koppeling tussen persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmarktperspectief wordt versterkt.

Wat levert het op? Na afronding van Back in the Game is de verandering bij de deelnemers duidelijk merkbaar. Jongeren kunnen hun skills benoemen en onderbouwen. Ze hebben zicht op hun mogelijkheden en weten hoe ze die zichtbaar kunnen maken. Het is een stap vooruit in zelfvertrouwen, richting en perspectief.



Het brein: de brug tussen verborgen talent, onderwijs en echte kansen

BRAINSFIRST

We bevinden ons in een paradox. Organisaties, met name binnen de overheid en in maatschappelijke sectoren, schreeuwen om gekwalificeerd personeel om de grote transitie van onze tijd te realiseren. Tegelijkertijd staan talloze talentvolle mensen aan de zijlijn, onzichtbaar voor een systeem dat hen beoordeelt op basis van het verleden in plaats van potentieel. Initiatieven zoals de Skills Ambassade en het Integraal Skillspaspoort vertegenwoordigen de ambitie om een arbeidsmarkt te organiseren rondom wat mensen daadwerkelijk kunnen. Maar op welk fundament bouwen we dit nieuwe huis? Als we niet oppassen, bouwen we met dezelfde oude, gammele stenen: subjectieve zelfevaluaties en inschattingen op basis van vooroordelen. Het ware, onwankelbare fundament ligt dieper. Het ligt in het brein.

DE WEEFFOUT IN ONS HUIDIGE SYSTEEM

Voor beleidsmakers en HR-managers in de publieke sector is de frustratie voelbaar. Je ziet het potentieel bij mensen, je voelt de urgentie van de personeelstekorten, maar je mist de objectieve instrumenten om de juiste match te maken. Het traditionele cv is een van de grootste boosdoeners. Het is een document waarmee je achteruit kijkt en waarde hecht aan diploma's en functietitels, maar niet naar leervermogen, veerkracht of aanleg voor vaardigheden.

Deze methode is niet alleen beperkt, maar ook onrechtvaardig. Het sluit de schoolverlater met een briljant analytisch brein uit, de zij-instromer met uitzonderlijke focus, en de statushouder met werkervaring die hier niet wordt (h)erkend. We vertrouwen op ons onderbuikgevoel tijdens gesprekken, maar uit wetenschappelijke studies blijkt: onbewuste vooroordelen over leeftijd, achtergrond of zelfs een accent beïnvloeden onze beslissingen. Het resultaat is een systeem dat mismatches produceert, leidt tot onnodig personeelsverloop en waardevol menselijk kapitaal onbenut laat. Dit is niet alleen een gemiste kans, maar een maatschappelijke weeffout die we ons niet langer kunnen permitteren.

HET BREIN ALS OBJECTIEVE BRUG

Bij BrainsFirst geloven we dat iedereen talent heeft. Onze neuro-assessments zijn gebaseerd op jarenlang academisch en inhouse onderzoek. We noemen ze de NeurOlympics. Ze maken natuurlijk talent en onbenut leer- en werkpotentieel zichtbaar. Samen met partners uit overheid, onderwijs en bedrijfsleven zetten we ons actief in voor een inclusieve arbeidsmarkt, duurzame plaatsingen en persoonlijke ontwikkeling.

De oplossing begint bij het verleggen van de focus: van wat je weet, naar hoe je denkt. Talent begint in het brein. Cognitieve functies zijn de fundamentele bouwstenen van elke skill. Denk aan het vermogen om



snel te schakelen tussen taken of langdurig de aandacht vast te houden. Ze bepalen niet alleen wat je kunt, maar vooral wat je kunt leren. Ze zijn de meest zuivere voorspeller van toekomstig succes en functioneren.

Bij BrainsFirst maken we dit potentieel meetbaar. Via de NeurOlympics brengen we iemands unieke cognitieve profiel in kaart. Deze methode is fundamenteel anders dan een traditionele test. Het is objectief en vrij van vooroordelen: de games meten puur hoe het brein reageert, leert en focust, los van taal, cultuur of werkervaring. Dit levert een 'cognitieve vingerafdruk' op: een datagedreven, onbevooroordeeld beeld van iemands natuurlijke aanleg. Dit is de solide, feitelijke basis die een skillspaspoort nodig heeft om daadwerkelijk waarde en gelijke kansen te creëren. Het verandert talentidentificatie van een subjectieve kunst in objectieve wetenschap en verlegt de focus van prestaties uit het verleden naar het potentieel om te leren en te groeien.

VAN THEORIE NAAR PRAKTIJK: HET VERHAAL VAN JESPER

Het verhaal van Jesper illustreert perfect de kracht van deze aanpak. Na jarenlang vast te hebben gezeten in het traditionele matchingsproces, wilde een constructiebedrijf hem een kans bieden. De vraag was: hoe? De takenlijst was een goedbedoelde gok, maar de objectieve data van de NeurOlympics leverden de echte routekaart.

De analyse vertelde niet alleen wat Jesper het beste kon doen – met een uitstekende match voor schilderen (91%) en een duidelijke mismatch voor uitruimen (32%) – maar onthulde vooral hoe hij moest werken om te floreren. De sleutel tot zijn succes bleek een werkomgeving met autonomie in de werkvolgorde, gefocuste taakblokken en sociale intermezzo's. Gewapend met deze blauwdruk creëerde het bedrijf een rol waarin Jesper excelleerde. Het resultaat? Hij bloeit op en gaat fluitend naar zijn werk.

DE PRAKTIJK: HOE ORGANISATIES HET BREIN ALS BRUG GEBRUIKEN

Organisaties slaan een brug tussen verborgen talent en concrete kansen door het uitgangspunt van werving en ontwikkeling te verleggen: van het cv naar het brein. Door te focussen op iemands cognitieve aanleg en potentieel, creëren ze een objectieve en inclusieve route naar werk en persoonlijke groei. Dit wordt in de praktijk op diverse manieren toegepast:

- **Jongeren richting geven:** Projecten zoals het Dienjaar bij Defensie gebruiken cognitieve profielen om jongeren te matchen met passende functies binnen de krijgsmacht of in krapte sectoren, waardoor ze hun eigen potentieel ontdekken. Ook de Feyenoord Foundation zet breinprofielen in om leerlingen zelfinzicht te geven en zo hun samenwerking en ontwikkeling in maatschappelijke projecten te versterken.
- **Neurodivers talent in IT benutten:** Initiatieven met partners als CodeGorilla, het CJIB en Circle8 zetten cognitieve profielen in als startpunt voor succesvolle DevOps-trajecten. Hiermee vergroten ze de kansen voor neurodivergente mensen (o.a. met autisme of ADHD) en 55-plussers in de IT-sector en worden volledige DevOps-teams op basis van breintalent samengesteld.
- **Afstand tot de arbeidsmarkt overbruggen:** Organisaties zoals Dutch Fresh Port en het Regionaal Werkcentrum Amsterdam gebruiken assessments om de cognitieve kracht van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt te identificeren. Dit leidt tot duurzame plaatsingen en gerichte doorstroom naar kansrijke beroepen.
- **Social Return (SROI) realiseren:** Stichting SROI combineert persoonlijke begeleiding met objectieve breindata om jongeren succesvol in de bouwsector te plaatsen. Dit bewijst dat anders kijken naar talent, taken en rollen leidt tot succesvolle en waardevolle maatschappelijke impact.
- **Non-traditionele talentenroutes verkennen:** De H2O Esports Campus biedt studenten en gamers via de NeurOlympics inzicht in hun talenten, wat onderwijs en bedrijfsleven inspireert om potentieel en leervermogen op nieuwe, non-traditionele manieren te beoordelen.



EEN NIEUW FUNDAMENT VOOR TALENTBELEID

Het verhaal van Jesper is meer dan een individueel succes; het is een blauwdruk voor een nieuw talentbeleid. Het toont aan dat we de middelen in handen hebben om voorbij de beperkingen van het cv te kijken en het ware potentieel in mensen te zien. Voor gemeenten, ministeries en publieke organisaties is dit de sleutel tot het oplossen van de hardnekkige problemen op de arbeidsmarkt. Door het brein als uitgangspunt te nemen, bouwen we aan een systeem dat niet alleen efficiënter en effectiever is, maar ook fundamenteel inclusiever.

Het stelt ons in staat om social return-trajecten te baseren op data in plaats van aannames. Het geeft ons de tools om interne mobiliteit te sturen op basis van cognitieve aanleg voor nieuwe rollen. En het biedt een objectieve basis voor het skillspaspoort, waardoor het een instrument van echte waarde wordt. De oproep aan elke beleidsmaker en HR-professional is dan ook helder: durf het oude denken los te laten. Laten we stoppen met bouwen op het drijfzand van cv's en onderbuikgevoel. Laten we een nieuw fundament leggen, gebaseerd op het enige wat echt telt: het unieke potentieel dat in ieders brein verborgen ligt. De tijd is rijp om niet alleen over skills te praten, maar om de bron ervan te ontsluiten.

WAT BRAINSFIRST BIJDELT:

- **Datagedreven talentbeslissingen:** We helpen organisaties bij betere keuzes op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom door objectieve data te leveren over cognitief potentieel en leervermogen.
- **Wetenschappelijk gevalideerde en veilige assessments:** Onze NeurOlympics zijn volledig in-house ontwikkeld door onze eigen neurowetenschappers en gebaseerd op Nederlandse normgroepen. De assessments zijn betrouwbaar, stabiel en voldoen aan strenge veiligheids- en compliance-eisen (o.a. ISO27001, het IAMA en het Algoritmeregister van de overheid), wat zorgt voor een veilige en stabiele ervaring.
- **Praktisch en breed inzetbaar:** De inzichten zijn direct toepasbaar in de gehele talentcyclus, van objectieve selectie en loopbaanbegeleiding tot outplacement en interne mobiliteit.
- **Ideaal voor maatschappelijke impact:** Onze bias-vrije methode is perfect voor het invullen van diversiteitsdoelstellingen, het realiseren van Social Return on Investment (SROI) en het creëren van een inclusievere arbeidsmarkt.



Werken aan een circulaire arbeidsmarkt

STICHTING DE BUITENBOORDMOTOR

Meer dan 1.000 Ongeduldige Systeemveranderaars werkten de afgelopen jaren samen met Stichting De Buitenboordmotor aan een circulaire arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarin iedereen zich kan blijven ontwikkelen en waar er voor iedereen die wil of moet bewegen een veilige route is naar nieuw of ander werk. Waar de mens centraal staat. Waar gekeken wordt naar wie je bent, wat je wilt en wat je kunt.

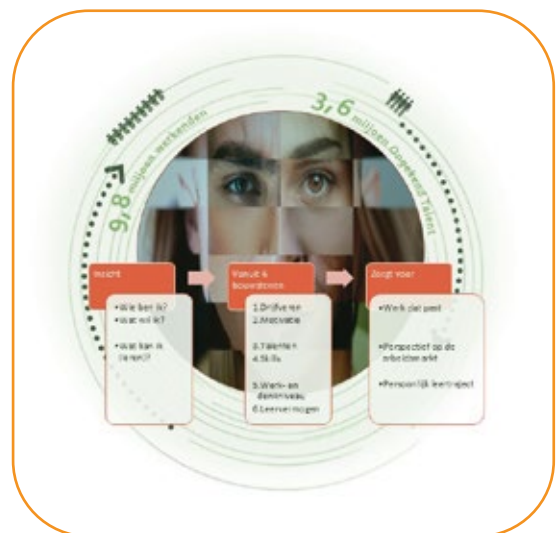
Vanuit talenten, drijfveren en motivatie kan iedereen met passende begeleiding en (bij)scholing aan de slag in sectoren die een cruciale rol spelen in maatschappelijke transities. Een gastvrije stewardess kan uitstekend aan de slag in de gezondheidszorg. Een accountmanager bij een bank gaat aan de slag als werkvoorbereider in de techniek. Een regiomanager in de reisbranche stapt over naar het onderwijs. Een statushouder die in zijn thuisland docent was, kan zijn kennis inzetten in een sector die dringend mensen nodig heeft.

De Buitenboordmotor experimenteerde samen met overstappers, werkgevers, overheid en opleiders. Dat deden zij in 10 proeftuinen waarin deelnemers een transitie naar een tekortsector hebben doorlopen. Het doel: leren hoe een nieuwe arbeidsmarkt eruit kan zien en wat daarvoor nodig is. Hieruit kwamen 14 systeemdoorbraken die nodig zijn om een circulaire arbeidsmarkt te realiseren. Daarnaast zijn er nog twee extra doorbraken nodig om te zorgen dat Ongekend Talent toegang krijgt tot de circulaire arbeidsmarkt. Deze 16 systeemdoorbraken moeten integraal gerealiseerd worden om mensen een veilige route voor mobiliteit te garanderen op de arbeidsmarkt.

PERSOONLIJK PROFIEL

Een Persoonlijk Profiel is een van de belangrijkste doorbraken. Dit gaat om het principe dat je kijkt naar behoeftes, talenten, ambities, leervermogen en skills in plaats van alleen naar diploma's en werkervaring. Deze doorbraak verbindt veel van de 16 systeemdoorbraken.

Een Persoonlijk Profiel geeft inzicht in wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Zo wordt eigen ontwikkeling gestimuleerd (doorbraak 1). Door dit inzicht ontstaat er perspectief op de arbeidsmarkt (doorbraak 6), daar waar mensen het hardst nodig zijn (doorbraak 7) omdat er een kwalitatieve match (doorbraak 5) gemaakt kan worden op basis van alle unieke eigenschappen van mensen, niet slechts diploma's en werkervaring (doorbraak 3). Hierdoor kunnen mensen beloond worden naar hun echte kwaliteiten (doorbraak 9). Die ook toegang geven tot 'superschooling' (doorbraak 11). Onboarding en persoonlijke begeleiding worden op maat vormgegeven rondom de persoon zelf (doorbraken 12, 14) met behulp van een Persoonlijk Profiel.



BURGERBEWEGING

We begonnen 7,5 jaar geleden als burgerinitiatief. Een ontmoeting van mensen met een gedeeld gevoel. Een zorg over mensen die zich niet gezien voelen door politiek, samenleving en instanties. Over mensen die boos zijn en polarisatie. We spraken over technologie en de opkomst van AI, over wantrouwen, over verlies van verbinding. We voelden een collectief ongemak: als we dit niet keren, lopen we recht op meer maatschappelijke ontwrichting af. Het idee ontstond dat het centraal zetten van ontwikkeling van mensen, noodzakelijk is voor vermenselijking van systemen. Dus begonnen we met de arbeidsmarkt. We zijn nu op een kantelpunt gekomen met de arbeidsmarkt. Als de beweging groot genoeg is, laat je het los. Zodat het door kan. Er zijn genoeg ongeduldige systeemveranderaars die de beweging dragen en haar verder brengen, zonder dat De Buitenboordmotor daar nog als aanjager voor nodig is.

DOCUFILM CHANGEMAKERS

We leven nog steeds in een tijd waarin veel mensen onvrede ervaren en zich soms machteloos voelen. Grote maatschappelijke transitieën lopen vast. Of het nu gaat over klimaat, zorg, migratie, onderwijs of toenemende polarisatie. Maar er lijkt een nieuw tijdperk aan te breken waarin mensen hun geduld verliezen en opstaan om iets te gaan doen. Tegelijk zien we hoe pogingen om het systeem van binnenuit te veranderen en initiatieven tegen het systeem niet altijd effectief zijn.

We hebben in kaart gebracht wat we de afgelopen 7,5 jaar geleerd hebben over systeemverandering an sich. De kennis die we hebben opgedaan over systeemverandering op de arbeidsmarkt wilden we toetsen op een breder vlak. Dus zijn we gaan zoeken naar de verhalen van ongeduldige systeemveranderaars op verschillende plekken in de geschiedenis, naar wat hen verbindt. We brachten de rode draad in kaart en leerden hoe een kleine, vastberaden minderheid genoeg is om het kantelpunt te bereiken.



Deze zoektocht legden we vast in de documentaire Changemakers (zie QR), over mensen die burgerbewegingen starten en daarmee fundamentele systeemveranderingen realiseren; vermenselijking. Door te experimenteren, vanuit verbeelding en verbinding. Als inspiratie voor alle mensen die onvrede voelen. Want als ongeveer 1 op de 25 mensen in beweging komt, wordt systeemverandering onomkeerbaar.

Met deze film willen we ook die lessen doorgeven. Het is bedoeld als inspiratiebron voor mensen die niet (willen) afwachten. Daarbij is de film een uitnodiging aan alle veranderaars: verbeeld wat er anders kan, verbind met anderen om het mogelijk te maken, begin gewoon. Systeemverandering begint met mensen die zich verantwoordelijk voelen voor hun rol in het systeem en daarmee ook voor de verandering die nodig is. Mensen die niet willen afwachten.

Flexibiliteit & maatwerk: aantoonbaar bekwaam

'S HEEREN LOO

ORGANISATIE

's Heeren Loo helpt mensen met een (verstandelijke) beperking hun leven in te vullen zoals zij dat zelf willen. Dit doen zij vanuit drie beloften: goed leven voor cliënten, mooi werk voor professionals en een duurzaam gezonde organisatie. Met zo'n 13.000 cliënten en 16.000 medewerkers is het de grootste aanbieder van gehandicaptenzorg in Nederland, met locaties verspreid over het hele land. 's Heeren Loo biedt diensten in verschillende domeinen (Wet Langdurige Zorg, Sociaal Domein, Zorgverzekeringswet). De organisatie werd uitgeroepen tot "beste leerbedrijf van Nederland 2024".

's Heeren Loo gebruikt de ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan, in combinatie met haar omvang en landelijke scope, om samen te werken met andere organisaties binnen de sector Zorg en Welzijn om de kansen die er zijn te benutten.

AANLEIDING

Je hoeft de krant maar open te slaan en de waarschuwingen over de krapte op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn vliegen je om de oren. In 2034 wordt een tekort geraamd van 266.000 werknemers, waarvan 33.400 in de gehandicaptenzorg. Tegelijkertijd groeit de vraag naar ondersteuning en zorg. Ook verandert de zorg inhoudelijk, onder meer door vergrijzing en veranderende, complexere ondersteunings- en zorgvormen. Daarom moeten we zorgprofessionals goed toerusten voor hun veranderende rol. Naast een veranderende zorg- en ondersteuningsvraag, bewegen mensen zich ook anders op de arbeidsmarkt. Er is een continue in-, uit- en doorstroom en dat maakt dat er meer wendbaarheid nodig is op de arbeidsmarkt. In de zorg- en welzijnssector groeit het besef dat de klassieke manier van beroepsonderwijs niet langer passend en toereikend is. 's Heeren Loo stelt dat er een nieuwe kijk nodig is op vakbekwaamheid. Als grootste aanbieder in de gehandicaptenzorg heeft 's Heeren Loo een vooruitstrevende aanpak ontwikkeld voor flexibel leren en ontwikkelen.

TOEPASSING

De kern van de nieuwe kijk op vakbekwaamheid, "aantoonbaar bekwaam", is dat er gekeken wordt naar talent en competenties in plaats van alleen diploma's. Als mensen bekwaam zijn, zijn ze inzetbaar als medewerker. Hierbij wordt het blindstaren op klassieke beroepsopleidingen losgelaten en wordt werk- en levenservaring onderdeel van aantoonbare bekwaamheid. Werk- en levenservaring wordt getoetst, gewaardeerd, en met behulp van een maatwerktraject aangevuld tot volledige inzetbaarheid. Dit maakt het toegankelijker voor mensen om op

latere leeftijd in de zorg- en welzijnssector te gaan werken. Het is ook aantrekkelijk voor mensen die niet passen in het traditionele systeem van opleiden. Voor 's Heeren Loo betekent het dat zij zeer gemotiveerde zij-instromers aan kan nemen die voldoen aan alle kwaliteitseisen.



Er is dus flexibiliteit en maatwerk nodig om in de toekomst voldoende zorgmedewerkers op te leiden. Hoe dat er in de praktijk uitziet blijkt uit het verhaal van Erwin en Marjan.

CASUS 1: ERWIN

Erwin is 53 jaar en werkt sinds 1,5 jaar als begeleider binnen de doelgroep moeilijk verstaanbaar gedrag (MVG) op woonzorgpark Julianadorp. Hij is ooit begonnen als verkoper in het modevak en daarna doorgegroeid naar filiaalmanager. Vervolgens is hij zelfstandig ondernemer geworden en heeft hij onder andere een Apple Store opgericht. Hij is vader van twee kinderen met een intensieve zorgvraag. Om zijn werk- en gezinsleven beter te kunnen combineren is Erwin via wat omwentelingen eerst in het grafische vak terecht gekomen als zzp'er.

Over zijn reden om richting de zorg te gaan zegt Erwin: "Mijn kinderen hebben een zware vorm van autisme. Daarnaast hebben ze ook ADHD, OCD en een psychische stoornis. Dat heeft veel van ons als ouder gevraagd, maar we hebben er ook heel veel van geleerd. Daarom dacht ik al wat langer dat ik wat meer met die kennis en ervaring wilde doen."

Hij heeft een vriend die op de crisisunits werkt op het woonzorgpark Julianadorp en die maakte hem enthousiast over werken in de gehandicaptenzorg. Erwin heeft een manager van 's Heeren Loo gebeld en dat was een heel prettig gesprek. Daarin kwam naar voren dat hij door alle ervaringen in de afgelopen 10 jaar in aanmerking kon komen voor een verkort traject.

Om dit verkorte traject te kunnen volgen heeft Erwin eerst een gamebased assessment en een persoonlijkheidstest gedaan om te kijken welke talenten hij bezit. De kennis die hij nog miste heeft hij opgedaan in een certificaatroutte op een ROC. Werken bij 's Heeren Loo bevalt hem goed en zijn manager ziet veel potentie in Erwin. Daarom ontwikkelt hij nu door naar de functie van coördinerend begeleider. In die functie komen weer andere ervaringen goed van pas, zoals het coachen van een team. Zo krijgt Erwin de kans zijn talenten nog beter tot hun recht te laten komen en van meerwaarde te zijn binnen de organisatie.

[Zie ook Carrièreswitch naar de zorg zonder juiste diploma's: bij deze organisaties werkt het | de Volkskrant](#)

CASUS 2: MARJAN

Marjan is 48 jaar en moeder van twee kinderen. Zij werkt sinds drie jaar op een locatie waar cliënten zelfstandig wonen met behulp van begeleiding.

Marjan was een aantal jaar geleden begonnen met de opleiding Maatschappelijk zorg niveau 3. Helaas bleek het erg lastig de opleiding te combineren met het werk en gezinsleven. Zij is uiteindelijk uitgestroomd met een diploma op niveau 2, maar in de praktijk bleek dat zij hetzelfde werk deed als haar collega's. In overleg met haar manager kwam ze terecht bij de academie van 's Heeren Loo. Zij hebben een vakbekwaamheidsscan ontwikkeld om werkervaring te kunnen valideren. Deze scan bestaat uit meerdere onderdelen. Net als Erwin heeft ook Marjan een gamebased assessment en een persoonlijkheidstest gedaan. Daarnaast hebben zijzelf, een aantal collega's, de gedragswetenschapper en haar manager een 360-gradenfeedback ingevuld. Het traject is afgesloten met een criterium gericht interview (CGI). Voor het CGI moest Marjan een aantal praktijkcasussen aanleveren en daarover in een gesprek vooraf vastgestelde werkprocessen aantonen. Dat gesprek wordt gevoerd door twee onafhankelijke assessoren. Het 360 graden feedbackformulier en het CGI zijn gebaseerd op het kwalificatiedossier van de opleiding Maatschappelijke Zorg niveau 3.

Marjan heeft op alle onderdelen aangetoond te functioneren op niveau 3. Zij vond het een ontzettend fijn traject waarin zij de kans kreeg te laten zien welke kwaliteiten en talenten zij in huis heeft.



SAMENWERKINGSVERBANDEN

Er is dus binnen 's Heeren Loo al veel mogelijk om verder te kijken dan het diploma en er worden al verschillende tools ingezet om talenten en skills in kaart te brengen. Toch hebben een aantal van deze tools alleen binnen 's Heeren Loo waarde. Vandaar dat 's Heeren Loo op veel verschillende manieren samenwerkt met andere organisaties. Zo is er een samenwerkingsverband met een aantal collega-organisaties en de branchevereniging VGN. Dit heeft allereerst geresulteerd in een adviesdocument waarin de waarde van aanpalende diploma's onderzocht is en wat ervoor nodig is om de transfer te maken naar de gehandicaptenzorg. Dit ging nog erg uit van eerder behaalde kwalificaties, vandaar dat het vervolg geleid heeft tot een afwegingskader. Het nieuwe instrument gaat een stap verder: het biedt een geïntegreerde aanpak waarbij verschillende leerroutes worden afgewogen en afgestemd op de individuele behoeften en ambities van (toekomstige) zorgprofessionals. Het kader sluit aan bij de sectorale ontwikkelpaden, een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs Cultuur & Wetenschap (OCW).

EXPERIMENTEN

Vorig jaar heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan Werkgeversvereniging WZW de Expeditie-regeling toegekend. WZW ondersteunt met deze subsidie verschillende experimenten in de regio. Daarbij werken meerdere organisaties samen, worden nieuwe ideeën getest en is ruimte om innovatieve oplossingen te testen.

's Heeren Loo is bij een aantal van deze experimenten actief betrokken. Zo is er een experiment rondom het valideren van skills, samen met een andere organisatie binnen de gehandicaptenzorg en twee ouderenzorgorganisaties. Het doel is om tot een gezamenlijke aanpak en taal te komen en mobiliteit tussen de organisaties mogelijk te maken.

Twee andere experimenten betreffen het inzetten van een skillsmatchingstool. Een daarvan zal zich richten op de 'zorgrunners': studenten met een opleiding buiten het domein zorg en welzijn, met een bijbaan in de zorg. Een matchingstool kan helpen om de kwaliteiten van deze studenten te koppelen aan passende taken en teams.

Het andere experiment wordt uitgevoerd op locaties voor cliënten met Moeilijk Verstaanbaar Gedrag (MVG). Binnen deze doelgroep is het van groot belang dat begeleiders over de juiste talenten en vaardigheden beschikken. Niet alleen om de juiste begeleiding aan de cliënten te kunnen bieden, maar ook om te kunnen blijven staan wanneer er sprake is van onvoorspelbaar gedrag. 's Heeren Loo onderzoekt samen met een andere zorgorganisatie binnen de gehandicaptenzorg of een skillsmatchingstool op basis van gamification kan helpen om de juiste personen aan de juiste locatie te kunnen koppelen. Allereerst worden de benodigde skills van zorgprofessionals, die cliënten met MVG begeleiden, inzichtelijk gemaakt. Hierdoor kan er voorspeld worden welke kandidaten het meest geschikt zijn voor een functie binnen de doelgroep MVG. Met deze tool kan 's Heeren Loo objectief talent selecteren en (door)ontwikkelen. Wanneer blijkt dat dit goed werkt kan er opgeschaald worden naar andere doelgroepen of naar andere zorg- en welzijnsorganisaties.



Alle experimenten hebben een looptijd van een jaar. De experimenten worden uitgevoerd in samenwerking met de HAN, die onderzoek doet naar de bruikbaarheid, gebruikerservaring en effectiviteit van de aanpak. Door mee te doen aan experimenten en lerende netwerken bouwt 's Heeren Loo samen met collega-instellingen, brancheverenigingen en werkgeversverenigingen aan een sector waarin talent en werkplezier voorop staan en zorgprofessionals beter tot hun recht komen.



Integraal Skillspaspoort Defensie

DEFENSIE

In een krappe en snel veranderende arbeidsmarkt staan diverse sectoren en organisaties voor grote uitdagingen. De vraag naar gekwalificeerd personeel blijft toenemen, terwijl het aanbod achterblijft. Tegelijkertijd worden organisaties geconfronteerd met hoge werkdruk, verzuim en verloop. In kraptesectoren zoals techniek, bouw, logistiek en zorg is de juiste mensen vinden en behouden dan ook belangrijker dan ooit. Als werkgever concurreert Defensie met deze sectoren. De defensiesector heeft dezelfde type medewerkers nodig. En snel, want de opdracht is op korte termijn opschalen naar 100.000 medewerkers.

Dit vraagt om nieuwe manieren van werven, matchen en ontwikkelen. Als werkgever moet Defensie verder niet alleen kijken naar diploma's en formele werkervaring, maar focussen op potentieel, motivatie en talent. Het Integraal Skillspaspoort moet daarbij helpen. Op 4 november 2024 heeft Commandant Personeel & Organisatie, Commodore Marijke van der Krogt, het Integraal Skillspaspoort omarmd als nieuwe manier van werven en ontwikkelen.

HET INTEGRAAL SKILLSPASPOORT PROJECT (ISP)

Het Integraal Skillspaspoort Project (ISP) is een landelijke, publiek-private samenwerking van 1150 aangesloten arbeidsmarktpartijen en drie ministeries, waaronder Defensie. Zij zetten zich samen in voor een skillsbased arbeidsmarkt in 2030, waarbij een skillspaspoort het traditionele cv vervangt. Door het samenbrengen van alle arbeidsmarktpartijen op een gezamenlijke infrastructuur, streeft ISP naar een arbeidsmarkt waar 'transferable skills' centraal staan, ondersteund door een SkillsWallet (het feitelijke skillspaspoort). Het doel is een arbeidsmarkt waar alle werkenden gewaardeerd worden op basis van wat zij echt kunnen. Dit draagt bij aan de bredere welvaart.

Het ISP helpt jongeren hun vaardigheden te verwoorden richting de buitenwereld. Dat is heel nuttig voor Defensie. Vaak vinden jongeren (zonder diploma) het lastig uit te drukken wat ze in hun mars hebben. Het ISP biedt houvast: het maakt hun talenten zichtbaar.

Lector Human Capital Innovations (HCI) bij Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) Jos Sanders zei: "Een diploma is een prachtig bewijsstuk voor skills. Maar géén diploma is natuurlijk géén bewijsstuk voor het gebrek aan die skills."

Met andere woorden, ook jongeren zonder 'papiertje' beschikken over waardevolle skills. Het komt er alleen op aan om die te herkennen en erkennen. Het ISP is bij Defensie beproefd: hoe kunnen we Defensie en jongeren bij elkaar brengen op basis van skills, voorkeuren en interesses. En hoe kunnen we jongeren vervolgens opleiden voor een passende functie?

INTEGRAALSKILLSPASPOORT.NL

De ISP-aanpak voor Defensie is gericht op jongeren tussen de 18 en 27 jaar zonder duidelijk plan op de arbeidsmarkt, waarvan er in Nederland naar schatting 250.000 zijn. Daarvan zijn er 100.000 NEET jongeren (Not Educated, Employed, Trained). Een klein deel is in beeld bij UWV, zo'n 40.000 zitten in de bijstand. Een groot deel van de jongeren heeft een (v)mbo- of havo-diploma, maar nog geen werkervaring. Zij komen niet bij werkgevers in beeld, omdat men vasthoudt aan het cv.





TEST

In de huidige opzet worden geïnteresseerden uitgenodigd om een Talentenscan (VIPD) te doen via integraalskillspaspoort.nl. In 20 minuten ontdekken zij zelf welk soort rol het best bij hen past, ongeacht diploma's. Deelnemers zien direct welke talenten ze hebben en of dit past bij een bepaald profiel. De deelnemer kan de resultaten eenvoudig toevoegen aan de SkillsWallet.

Na de test volgt een interview met een onafhankelijke ISP-recruiter om eventuele aanknopingspunten binnen of buiten Defensie te inventariseren. De kandidaat krijgt een uitnodiging voor de 'game' als het beeld nog niet scherp genoeg is.

GAME

De 'game' is een aanvullende skillsanalyse. De deelnemer kan met vier op neurowetenschap gebaseerde games aanvullende informatie over zichzelf in kaart brengen. Die wordt toegevoegd aan het skillsprofiel. De spelresultaten voorspellen hoe iemand in een bepaalde functie zal presteren.

AI MATCH

Vervolgens moeten deelnemers toestemming geven om de resultaten te delen met Defensie. Als zij dit doen, worden zij warm voorgedragen bij Defensie of een andere sector naar keuze van de kandidaat. Defensie haalt deze dataset door een eigen AI-tool voor een specifiekere match. Daarna worden kandidaten opgenomen in de talentpool.

SKILLSWALLET

Talenten, vaardigheden en certificaten worden vastgelegd in een persoonlijke, goed beveiligde SkillsWallet. Die werkt volgens de eIDAS 2.0-standaard. In de pilot is de SkillsWallet standaard gekoppeld aan het skillspaspoort van Impierce of Sphereon, via microcredentials. De Defensie-pilot is onderdeel van het groeifondsprogramma Npuls van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Als de SkillsWallet straks officieel wordt ingevoerd, wordt hij aangevuld met microcredentials uit praktijkleren. Die sluiten aan op de functie waarvoor iemand is gematcht.



PILOT

In de periode april-juni 2025 is de eerste fase van de pilot uitgevoerd. Het resultaat: 72 interviews, 50 kandidaten voorgedragen bij Defensie voor diverse functies. Een klein team binnen Defensie zorgde voor introductie bij de operationele commando's of ondersteuningsdiensten. De standaard werving bij Defensie was tot voor kort puur gericht op vacatures, maar in de praktijk blijken kandidaten ook vaak schikt voor andere functies. Daarom is er ook een talent- of welkomstpoo voor jongeren die nog niet precies weten waar hun profiel het best aansluit bij Defensie.

"Het Integraal Skillspaspoort ondersteunt objectieve erkenning van kennis en vaardigheden."

AOOMARNALG G.D.D. de Bruin Projectgroep Skills Based Organization Defensie



Opleiding of werkervaring zijn niet belangrijk, het enige wat telt is of kandidaten skills hebben die passen bij werken bij Defensie. Als kandidaten niet willen, kunnen of mogen werken bij Defensie, dan wordt een introductie bij een andere passende sector geregeld. Daarom stelt Defensie ook dat er voor iedereen plek is. De kandidaat deelt dan de persoonlijke gegevens vanuit de SkillsWallet met de skillsplatformen in de diverse sectoren die daarop aangesloten zijn.

Tevens is in deze pilot 'praktijkleren' benadrukt. Dus niet op voorhand kijken of mensen voldoen aan minimale diplomaveren, maar kijken naar potentie op basis van skills. Anders gezegd: is iemand potentieel in staat op korte termijn te leren wat echt nodig als startkwalificatie voor een functie. Defensie wordt hiermee opnieuw de grootste opleider van Nederland, waar het bedrijfsleven in de toekomst graag gebruik van maakt.

5.000 JONGEREN PER JAAR

Tijdens het ISP Webinar op 10 november is het startsein gegeven voor de landelijke werving van jongeren tussen de 18 en 27 jaar zonder duidelijk plan op de arbeidsmarkt, in nauwe samenwerking met landelijke partijen als de RWC's, SWN, NLWerktaanWerk, UWV en alle andere betrokken partijen in het ecosysteem van het Integraal Skillspaspoort. Het doel is vanaf 2026 minimaal 5.000 jongeren per jaar te werven voor de diverse functies bij Defensie.

MDT MISSIE

Jongeren kunnen bij Defensie een avontuurlijk programma volgen: MDT Missie. Ze komen erachter wat hun talenten zijn en hoe ze deze betekenisvol kunnen inzetten op de arbeidsmarkt. Ze leren bijvoorbeeld samenwerken, omgaan met stress en nauwgezetheid. Als ze het programma succesvol hebben afgerond ontvangen ze een erkende 'credential' in hun SkillsWallet.



Een verkort skillsbased leerwerktraject voor instroom onderwijsprofessionals

ECHT ONDERWIJS

Goed onderwijs begint bij mensen. ECHT Onderwijs, al jaren actief in het verbinden van talentvolle mensen met het onderwijs via innovatieve leerwerktrajecten, begeleiding en ontwikkeling, vertrekt vanuit de overtuiging dat goed onderwijs begint bij de mensen die het mogelijk maken. Toch merken we dat het onderwijs niet altijd recht doet aan de rijkdom aan vaardigheden, drijfveren en potentieel van (toekomstige) onderwijsprofessionals. Dat is zonde, want de behoefte aan gemotiveerde en wendbare onderwijsprofessionals is groter dan ooit.

Vanuit die overtuiging is EduSkills ontstaan: een platform dat de kracht van technologie verbindt met de warmte van persoonlijke begeleiding. Het helpt talent zichtbaar te maken, verder te ontwikkelen en te verbinden aan kansen in het onderwijs. Niet alleen door te kijken naar diploma's of werkervaring, maar juist door te zien wie iemand is: vaardigheden, motivatie en ontwikkelpotentieel.

Kandidaten krijgen de kans een betekenisvolle bijdrage te leveren, scholen kunnen mensen vinden die echt passen. Het platform ondersteunt zowel nieuwe instromers als professionals die zich verder willen ontwikkelen.

De verbindende rol tussen kandidaat, opleiding en schoolpraktijk staat centraal. Het maakt overstappen en groeien binnen het onderwijs overzichtelijker en menselijker. Kandidaten ontdekken hun talenten en zien hoe ze die kunnen inzetten. Scholen vinden niet alleen mensen met de juiste bevoegdheden, maar vooral ook professionals met energie, veerkracht en vaardigheden die leerlingen verder brengen.

EduSkills is erkend als demonstratieproject binnen het Integraal Skillspaspoort Programma (ISP) en laat in de praktijk zien hoe digitale inzichten veilig, objectief en met respect voor privacy kunnen bijdragen aan een toekomstbestendige onderwijsarbeidsmarkt.

TOEPASSING

EduSkills heeft twee kerntoepassingen: de kandidaatreis en het matchingsproces.

- De kandidaatreis ondersteunt startende en ervaren onderwijsprofessionals bij hun eerste en vervolgstappen: oriënteren, profileren, matchen en begeleiden. Het gaat daarbij om de vraag: wie ben ik, wat breng ik mee, wat wil ik en hoe kom ik daar?
- Het matchingsproces zorgt ervoor dat talent niet verloren gaat. Wie niet direct op een vacature aansluit, wordt gekoppeld aan andere mogelijkheden die beter passen. Zo blijven vaardigheden en potentieel zichtbaar en verbonden aan het onderwijs.

MEER DAN EEN CV

We kijken voorbij diploma's of werkervaring. Natuurlijk blijven die belangrijk, maar juist transferable skills zoals samenwerken, communiceren, reflecteren en probleemoplossend vermogen maken vaak het verschil in de klas. Door het cv en het skillspaspoort samen te brengen, ontstaat een rijker, eerlijk beeld van wat iemand kan bijdragen.



EIGEN REGIE MET DE SKILLSWALLET

Om kandidaten de regie te geven over hun eigen ontwikkeling is er de SkillsWallet: een digitale kluis waarin vaardigheden, diploma's, certificaten en ervaring veilig worden opgeslagen. Alleen de kandidaat bepaalt met wie deze gegevens worden gedeeld. Dit geeft vertrouwen, eigenaarschap en versterkt duurzame inzetbaarheid.

ECHT Onderwijs heeft samen met Sphereon een proefproject ontwikkeld. Als specialist in digitale identiteit en verifieerbare credentials levert Sphereon de technologie achter de SkillsWallet. Met hun open-source wallets kunnen gebruikers veilig hun credentials ontvangen en tonen. Zo ontstaat een sterke en veilige infrastructuur om inzichten betrouwbaar te beheren en te delen. Credentials zijn digitale bewijzen van iemands kwaliteiten, kennis of prestaties. Je kunt ze zien als een moderne, veilige en controleerbare variant van diploma's, certificaten of bewijsstukken van werkervaring.

IMPACT

Dit initiatief laat zien dat het loont om verder te kijken dan de traditionele aanpak. Het helpt mensen hun weg te vinden naar het onderwijs, versterkt de ontwikkeling van professionals en draagt bij aan meer diversiteit en duurzame inzetbaarheid in het onderwijs. Het is een uitnodiging om samen te bouwen aan een onderwijsarbeidsmarkt die ruimte biedt aan ieders talent.

CASUS 1: DE REKENFACULTEIT WERFT EN SELECTEERT OP SKILLS MET INZET VAN EDUSKILLS.

ORGANISATIE

De Rekenfaculteit, uitgevoerd door Stichting Tutoring Educatie Rotterdam, biedt intensieve rekenbegeleiding aan basisschoolleerlingen in Rotterdam. Voor het succes van dit programma zijn gedreven tutores nodig die niet alleen beschikken over didactische kennis, maar ook over sterke pedagogische vaardigheden. Zij moeten maatwerk bieden, leerlingen motiveren en hen met geduld en aandacht begeleiden.

UITDAGING

De traditionele wervingsmethoden op basis van diploma's en ervaring bleken onvoldoende om de juiste match te maken. Het programma vraagt om mensen met bepaalde vaardigheden en gedragscompetenties, niet alleen om formele kwalificaties.

AANPAK: SKILLS BASED WERVEN EN SELECTEREN

Met ondersteuning van EduSkills stapte de Rekenfaculteit over op een skillsbased aanpak. Hoe?

- Door een analyse van de benodigde vaardigheden voor de tutorrol, zoals communicatieve sensitiviteit, analytisch vermogen en het vermogen om leerprocessen te personaliseren;
- Met het gebruik van skillsprofielen in plaats van traditionele functieprofielen, zodat de nadruk ligt op wat iemand kan, in plaats van op het cv alleen;
- Met selecties via een assessments en gedragsinterviews;
- Door ook kandidaten zonder klassieke onderwijsachtergrond te betrekken.

RESULTATEN

Met deze aanpak heeft de Rekenfaculteit een grote groep gemotiveerde tutores aangetrokken. Zij tonen niet alleen een hoge mate van betrokkenheid, maar beschikken ook over veel ontwikkelpotentieel. Door de zorgvuldige selectie en begeleiding sluiten ze naadloos aan bij de missie van de Rekenfaculteit: iedere leerling persoonlijk begeleiden om met rekenvaardigheden zelfstandig en vol vertrouwen deel te nemen aan de maatschappij.

IMPACT

Door skillsbased te werven en selecteren, heeft de Rekenfaculteit de deur geopend voor een diversere groep kandidaten. Het laat zien dat je meer talent vindt en behoudt als je kijkt naar wat iemand kan, in plaats van alleen naar wat iemand heeft gedaan.



CASUS 2: MEER LEERKRACHTEN VOOR DE ROTTERDAMSE VERENIGING VOOR KATHOLIEK ONDERWIJS (RVKO) DOOR SKILLSBASED WERKEN

ORGANISATIE

De Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) is met ruim 60 basisscholen een van de grootste schoolbesturen voor primair onderwijs in Rotterdam en omgeving. Dagelijks zetten zij zich in voor kwalitatief hoogwaardig en inclusief onderwijs.

UITDAGING

Voldoende passende leerkrachten vinden is een groeiende uitdaging binnen het primair onderwijs. Traditionele wervingskanalen zijn vooral gericht op kandidaten die een onderwijsbevoegdheid hebben, maar dit is een kleine groep die onvoldoende instroom oplevert. Hierdoor blijven veel vacatures onvervuld.

ECHT Onderwijs biedt een alternatief door carrièreswitchers en zij-instromers aan te trekken die buiten de gebruikelijke wervingsscope van schoolbesturen zoals de RVKO vallen. Met een combinatie van gerichte begeleiding, leerwerktrajecten en aandacht voor vaardigheden in plaats van enkel diploma's, worden deze kandidaten opgeleid en klaargestoomd voor een duurzame loopbaan in het onderwijs.

AANPAK: SKILLSBASED WERVEN EN SELECTEREN DOOR DE INZET VAN EDUSKILLS

Al jarenlang werken RVKO en ECHT Onderwijs samen vanuit de overtuiging dat een skillsbased aanpak in werving, selectie en ontwikkeling de sleutel is om onderwijstalent aan te trekken en te behouden. Terwijl diploma's of ervaring centraal staan bij traditionele methodes, richten zij zich bewust op vaardigheden, motivatie en ontwikkelpotentieel.



DE KERN VAN DE AANPAK

- Breder kijken dan het cv: selectie op drijfveren, persoonlijkheid en ontwikkelpotentieel.
- Vaardigheidsprofielen op maat: welke skills en vaardigheden maken iemand succesvol als leerkracht?
- Meerlaagse selectieprocedure: diepgaande gesprekken, assessments en praktijkobservaties op scholen.
- Focus op passie en leermotivatie: kandidaten moeten willen investeren in hun eigen ontwikkeling én in hun leerlingen.

ONTWIKKELPROGRAMMA VOOR BEHOUD EN GROEI

Naast een zorgvuldige werving en selectie wordt elke kandidaat ondersteund met een ontwikkelprogramma dat inspeelt op de vier grootste uitstroomredenen binnen het onderwijs. Dit programma biedt:

- Werkdrukvermindering door praktische handvatten en klasstrategieën.
- Structurele begeleiding via coaching en intervisie.
- Ruimte voor professionele groei door scholing en loopbaanontwikkeling.
- Balans en duurzame inzetbaarheid door aandacht voor welzijn en werk-privébalans.

Zo ontstaat een integrale aanpak: van de juiste kandidaat aantrekken en selecteren, tot het duurzaam ontwikkelen en behouden van talent voor het onderwijs.

RESULTATEN

Deze gezamenlijke aanpak levert jaarlijks tientallen zeer gemotiveerde en bekwame carrièreswitchers op die via een leerwerktraject instromen in het primair onderwijs en daar hun onderwijsbevoegdheid behalen. Het gaat om professionals die bewust kiezen voor een nieuwe loopbaan en waardevolle kennis en ervaring meenemen uit sectoren zoals marketing, financiële dienstverlening, zorg, communicatie en de culturele sector. Deze diversiteit aan achtergronden verrijkt het onderwijs: zij brengen nieuwe perspectieven, praktische vaardigheden en een frisse blik de klas in.

Dankzij een zorgvuldig selectieproces worden alleen kandidaten toegelaten die beschikken over de juiste motivatie, drijfveren en ontwikkelpotentie. Vervolgens krijgen ze intensieve begeleiding op school en via de lerarenopleiding. Dat zorgt ervoor dat zij stevig starten, zich snel thuis voelen in de klas en met vertrouwen hun nieuwe rol vervullen. Het resultaat is meer nieuwe leerkrachten die zich blijvend verbonden voelen met het onderwijs en duurzaam inzetbaar zijn.

IMPACT: TALENT VINDEN DOOR ANDERS TE KIJKEN

De samenwerking tussen RVKO en ECHT Onderwijs bewijst dat het lerarentekort niet alleen een kwantitatieve, maar vooral ook een kwalitatieve uitdaging is. Door bewust te werven op drijfveren, vaardigheden, motivatie en ontwikkelpotentieel, spreken we een rijkere talentpool aan.

Het resultaat is een groep gemotiveerde, vaardige leerkrachten die stevig starten, duurzaam inzetbaar zijn en vanuit hun passie en betrokkenheid een tastbaar verschil maken voor leerlingen. Daarmee laat deze aanpak zien dat het onderwijs veel te winnen heeft bij een skillsbased-benadering: het vergroot de instroom, verbreedt de diversiteit in de onderwijsteams en draagt bij aan toekomstbestendig onderwijs.





Laat jongeren groeien - en groei zelf mee!

Jongeren inspireren en enthousiasmeren voor banen met toekomstperspectief. Hen helpen bij het maken van een passende studie- en loopbaankeuze. Het leren van essentiële vaardigheden als solliciteren en netwerken. Dat doet JINC; samen met bedrijven en scholen.

Doe mee, inspireer de werknemers van morgen voor jouw sector. En laat ook hun frisse blik jouw organisatie inspireren.

JINC helpt jongeren aan een goede start op de arbeidsmarkt. Door kennis en ervaring te delen en deuren te openen voor leerlingen, kunnen we samen bijdragen aan hun toekomst.

Dat is een prachtig doel op zich. Maar samenwerken met JINC brengt meer. Niet alleen de jongeren worden sterker van onze projecten. Dat geldt ook voor collega's die hun tijd en energie inzetten. En voor de bedrijven die geld en mankracht inzetten.

Samengevat levert het samenwerken de volgende resultaten op voor jouw organisatie:

- Je helpt bij het oplossen van een maatschappelijk probleem: kansenongelijkheid.
- Als bedrijfspartner geef je een mooie invulling aan mvo-beleid en social return-verplichtingen.
- Medewerkers krijgen de kans zich te ontwikkelen en iets te doen wat betekenisvol is.
- Je geeft jongeren toekomstperspectief en enthousiasmeert hen voor jouw sector.

Gemeenten doen ervaring op met Skillsgericht Werken

A&O FONDS GEMEENTEN

Op uitnodiging van A&O fonds Gemeenten doen zeven gemeenten in 2025 mee aan het project Skillsgericht Werken. Elke gemeente nodigt 10 tot 15 medewerkers uit om hun skills te inventariseren en op basis daarvan in een ontwikkelgesprek hun ontwikkelwensen en -perspectieven te bespreken. De pilots lopen tot eind 2025. De ervaringen worden geëvalueerd en gedeeld met de sector.

A&O fonds Gemeenten helpt gemeenten bij hun ontwikkeling en professionalisering als werkgever. Ook helpen we bij de ontwikkeling en groei van de circa 200.000 gemeenteambtenaren. Een van de thema's is de veranderende arbeidsmarkt. A&O stimuleert gemeenten om op een innovatieve manier te werken aan meer instroom, doorstroom en behoud van medewerkers.

ALS WERK VERANDERT WORDEN ANDERE SKILLS BELANGRIJKER

Het werk bij gemeenten verandert. Politiek en rijksoverheid leggen nieuwe taken bij gemeenten neer. Denk onder andere aan de energietransitie en de bouwopgave. De vergrijzing zorgt voor meer zorgvraag van burgers. Technologische ontwikkelingen veranderen het werk. Al deze ontwikkelingen maken dat er extra en nieuwe kennis en vaardigheden of skills worden gevraagd van gemeenteambtenaren.

Het meenemen van medewerkers in de veranderingen en het stimuleren van het ontwikkelen van nieuwe skills wordt steeds belangrijker. Immers, op de huidige krappe arbeidsmarkt is behoud van medewerkers cruciaal. Alleen met voldoende gezonde en gemotiveerde medewerkers kunnen gemeenten hun taken blijven realiseren.

Om medewerkers te behouden heeft de werkgever inzicht nodig in de vaardigheden en de wensen van de medewerkers. Door een goede match te maken tussen wat medewerkers nu al kunnen en nog willen leren, kan de werkgever bevorderen dat medewerkers met plezier en resultaat blijven werken. Het bieden van loopbaanperspectieven op basis van hun huidige skills is belangrijk. Inzicht in welke functies iemand ook zou kunnen doen in de toekomst is motiverend om zich gericht verder te ontwikkelen.

De hoop en verwachting is dat skillsgericht werken gemeenten kan helpen om medewerkers beter te stimuleren in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. En kan helpen bij het stimuleren van doorstroom van medewerkers naar ander werk waar behoefte aan is in de gemeente. In de gemeentelijke sector is nog weinig ervaring met het inventariseren van een skillsprofiel met een skillstool. Daarom is in 2025 A&O fonds Gemeenten gestart met het project Skillsgericht Werken in Gemeenten, met ondersteuning van het ministerie van SZW.

Het doel van het project is om ervaring op te doen met skillsgericht werken in de praktijk, de 'do's en don'ts' te leren en de meerwaarde van een skillstool voor werkgevers en werknemers te verkennen.



HET PROJECT SKILLSGERICHT WERKEN

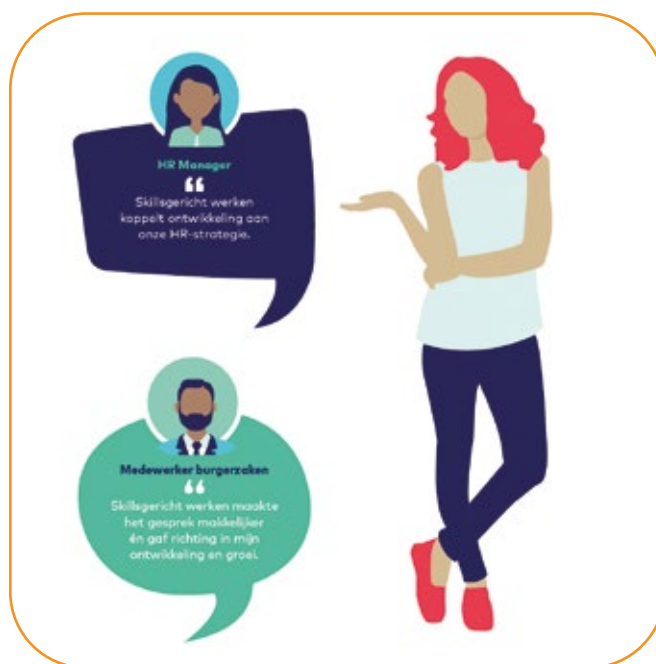
A&O fonds Gemeenten selecteerde twee bureaus om gemeenten te begeleiden met een pilot met skillsgericht werken: Bright Work Solutions en Adepti. De pilotgemeenten konden zelf kiezen door welk bureau ze begeleid wilden worden.

Elke pilotgemeente kon tien tot vijftien medewerkers uitnodigen om hun skills te inventariseren. Nadat de skills in kaart waren gebracht bood de tool inzicht in loopbaanperspectieven. Zo werden de geïnventariseerde skills vergeleken met de skillsprofielen van andere functies.

Zeven gemeenten zijn gestart met de pilot. Dat zijn: gemeente Amersfoort, gemeente Den Haag, gemeente Haarlemmermeer, werkorganisatie Druten-Wijchen, gemeente Schagen, gemeente Súdwest-Fryslân en gemeente Zaanstad. Een mooie spreiding over verschillende regio's.

De pilots worden uitgevoerd vanaf september. De voorbereidende maanden leverden al de eerste interessante bevindingen op:

- De gemeenten hebben verschillende doelstellingen met de pilot. Een deel van de gemeenten was al op zoek naar een methodiek waarmee ze de ontwikkeling van medewerkers en organisatie konden stimuleren en gebruiken de pilot om na te gaan of een skillstool kan passen. Andere gemeenten zijn gewoon benieuwd naar de meerwaarde van de inzet van een skillsplatform voor de medewerkers.
- Ook bij een pilot vraagt het gebruik van een skillsplatform aandacht in het kader van de AVG. Zo is bij een deel van de gemeenten een DPIA nodig. Dat vraagt extra tijd in de voorbereiding.
- De gemeenten nodigen verschillende groepen medewerkers uit om deel te nemen. Zo zijn er gemeenten die een bepaald team of afdeling uitnodigen, bijvoorbeeld team HR, burgerzaken of financiële administratie. Andere gemeenten kiezen voor een open uitnodiging aan alle medewerkers in de organisatie. En weer andere gemeenten nodigen medewerkers uit die al loopbaangesprekken voeren.
- A&O vroeg de gemeenten te zorgen voor een goede inbedding en opvolging van het gebruik van de skillstool door de medewerkers. Dat krijgt verschillend vorm in de gemeenten. Zo worden de gesprekken over het skillsprofiel gevoerd door een loopbaanadviseur, HR-medewerker of leidinggevende.



In het najaar van 2025 gaan de medewerkers daadwerkelijk hun skills inventariseren en daarover een gesprek voeren. A&O fonds Gemeenten houdt contact met de gemeenten om de voortgang en ervaringen te volgen.

Eind 2025 worden in samenwerking met TNO de ervaringen opgehaald bij de pilot-gemeenten, de deelnemende medewerkers en de begeleidende bureaus. We hopen dan meer inzicht te hebben in de vraag: Hoe kan skillsgericht werken gemeenten en medewerkers helpen bij het stimuleren van de groei en ontwikkeling van mens en organisatie? De ervaringen en mogelijke conclusies en adviezen worden gedeeld met de sector.

Heeft u vragen of opmerkingen over dit project? Wij gaan graag in gesprek daarover. Neem contact op met Marieke de Feyter via Marieke.deFeyter@aeno.nl



Hoe LionHead haar businessmodel moest aanpassen na pilotprojecten

LIONHEAD

Niet alleen de technologie achter skillsbased hiring is voldoende om marktacceptatie te realiseren. Al in eerdere rapporten van de Skills Ambassade staat beschreven dat zowel de werknemer, werkgever als de arbeidsbemiddelaars aanpassingen moeten doen in het aanname- en sollicitatieproces, om te komen tot een skillsbased samenleving. Hieronder leest u de ervaringen van LionHead.works, de tegenslagen en de gevonden oplossing, die succesvol blijkt te zijn.

SKILLSDATABASES EN AI ZIJN WAARDEVOL, MAAR PERSOONLIJKE INTERACTIE BLIJFT ONMISBAAR

De conclusie van Lionhead.works, na ervaring met verschillende pilots op haar skillsplatform, is dat de inzet van recruiters, tijdens het werving- en selectieproces essentieel is, maar dat recruiters en hiring managers wel grote verbeterstappen kunnen maken tijdens de gehele arbeidsbemiddeling en sollicitatieprocedure. Het is mogelijk matches te realiseren die resulteren in meer tevreden werknemers en werkgevers, waarbij arbeidsproductiviteit en retentiebeleid centraal staan. De vraag is hoe dit in de praktijk het beste kan worden gerealiseerd.

MENSEN BEZITTEN SKILLS, WERKGEVERS BEZITTEN PROJECTEN OPGEBOUWD UIT SKILLS

De kern van onze aanpak is dat werk bestaat uit projecten, en dat projecten opgebouwd zijn uit skills. Door zowel de werknemer als het werk te ontleden in skills, ontstaat een beter en flexibeler matchingsproces. In de praktijk blijkt echter dat veel organisaties onvoldoende zicht hebben op de aanwezige skills. Vaak wordt een vacature simpelweg hergebruikt zodra een functie vrijkomt, met een focus op het invullen van 'hokjes' in plaats van het vinden van de beste skills-match. Dit belemmert innovatie en efficiëntie.

Onze ervaring laat zien dat organisaties die structureel skills in kaart brengen, projecten beter kunnen plannen, efficiënter werken en concurrerender opereren. Enkele multinationals zijn hierin voorlopers en boeken aantoonbaar betere resultaten.

Belangrijkste inzichten:

- Werknemers bezitten skills buiten hun functiebeschrijving om
- Werkzaamheden zijn gekoppeld aan projecten, projecten zijn gekoppeld aan skills
- In veel organisaties bestaat te weinig overzicht van aanwezige skills en benodigde skills voor de toekomst, groei en projectplanning
- Vacatures zijn te vaak gebaseerd op 'hokjesdenken'- wanneer een hokje leeg komt wordt gezocht naar dezelfde invulling van hetzelfde 'hokje'

DE BLINDE VLEK VAN DE PROGRAMMEUR EN DATA-ANALIST

LionHead ontwikkelde een platform dat cv's en vacatureteksten omzet in skills, met als doel de best mogelijke match te realiseren. Door gebruik te maken van databases zoals ESCO, O*NET en Competent.nl, in combinatie met algoritmes en kunstmatige intelligentie, verwachtten wij dat de arbeidsbemiddelingsmarkt in korte tijd fundamenteel zou veranderen.



In onze overtuiging meenden we zelfs dat recruiters overbodig zouden worden, omdat de data immers voor zich zou spreken. Dat bleek een misvatting.

Uit diverse online marketingcampagnes, waarbij we kandidaten probeerden te overtuigen dat een volledig en eerlijk ingevuld skills-cv hun kansen op een betere baan aanzienlijk zou vergroten, kwam naar voren dat dit niet vanzelfsprekend werd omarmd. Niet alleen speelde de gevoeligheid rond het delen van persoonlijke informatie een rol, ook hadden veel kandidaten moeite zichzelf objectief te beoordelen. Zowel een te positief als een te negatief zelfbeeld kwam regelmatig voor. Bovendien benoemden kandidaten vaak alleen de skills die zij op dat moment actief gebruikten, terwijl zij andere, waardevolle vaardigheden vergaten. Dit fenomeen wordt ook wel aangeduid als 'onbewust bekwaam'. Deze inzichten maakten duidelijk dat recruiters wél een onmisbare rol vervullen in het wervings- en selectieproces. LionHead heeft deze les ter harte genomen en het platform veranderd in een gesloten omgeving waar recruiters kandidaten actief kunnen begeleiden en voorzien van een skills-cv dat meer inzicht geeft in welke banen het beste aansluiten. Tegelijkertijd biedt LionHead de recruiter een aantrekkelijk businessmodel, dat meer inkomsten genereert dan gebruikelijk is, terwijl werkgevers profiteren van kwalitatief sterkere matches.

Belangrijkste inzichten:

- Kandidaten hebben moeite zichzelf te beoordelen.
- Veel mensen zijn 'onbewust bekwaam'.
- AI is een hulpmiddel, geen vervanging voor de recruiter.
- Skills-software kan recruitmentactiviteiten aanzienlijk versnellen en verbeteren.

WAAROM RECRUITERS NODIG ZIJN BINNEN EEN OP SKILLSBASED ARBEIDSMARKT

AI en skills-databases zullen een steeds grotere rol spelen in de arbeidsmarkt. Organisaties, bureaus en HR-afdelingen die deze instrumenten niet inzetten, lopen het risico achter te blijven bij partijen die dat wel doen. Toch is het inrichten van een organisatie op basis van data alleen succesvol wanneer de data-invoer juist en betrouwbaar is. Rubbish in, rubbish out.

Onze ervaring leert dat veel werknemers het moeilijk vinden om zelf goed te benoemen waar zij in uitblinken, welke skills zij op welk niveau beheersen en hoe hun ambities zich verhouden tot de vaardigheden die zij dagelijks gebruiken. Onze software ondersteunt hen daarbij, maar toch geven veel kandidaten de voorkeur aan een persoonlijk gesprek voordat zij hun gegevens volledig en eerlijk willen delen. Juist deze unieke en gevalideerde input – die niet beschikbaar is via LinkedIn of kan worden ingevuld door een AI-model – is cruciaal voor een kwalitatief sterke match.

Daarnaast zien wij dat de bestaande skills-databases in de markt vaak onvolledig of te algemeen zijn. Een technologisch specialist kan hierdoor niet al zijn specifieke vaardigheden kwijt, terwijl dit wél essentieel is om hem of haar te koppelen aan functies waar deze skills optimaal tot hun recht komen – ook wanneer de functietitel anders luidt dan verwacht. Dit leidt nu vaak tot gemiste kansen voor zowel werknemer als werkgever.

Wanneer de LionHead-software wordt ingezet door zowel recruiter als kandidaat, ontstaat een persoonlijk gesprek rondom het skills-cv. Dit wordt niet alleen gewaardeerd door de kandidaat, maar geeft de recruiter ook beter inzicht in de specifieke vaardigheden van de werknemer. Zo krijgt het skills-cv meer waarde en groeit de database dynamisch mee met actuele marktontwikkelingen, technologische veranderingen en nieuwe skillsets.

LionHead kijkt bovendien naar de specialisaties van recruiters zelf. Kandidaten en recruiters binnen hetzelfde vakgebied kunnen zo gericht aan elkaar gekoppeld worden, wat de samenwerking versterkt en de resultaten verbetert. De software ondersteunt recruiters daarbij met een uniform, op skills ingericht cv-format. Voor werkgevers betekent dit dat zij toegang krijgen tot overzichtelijke, vergelijkbare en betrouwbare profielen, waardoor de kwaliteit van hun wervingsproces aanzienlijk toeneemt.



Belangrijkste inzichten:

- Individuele skills-data is uniek en waardevol, mits geverifieerd.
- Kandidaten hebben moeite – en vaak weinig bereidheid – om zelfstandig hun skills volledig aan te geven.
- Gespecialiseerde recruiters, ondersteund door de juiste skills-software, maken de data-invoer persoonlijker en betrouwbaarder.

EEN NIEUW BUSINESSMODEL, SAMENWERKEN EN SAMEN GROEIEN

LionHead startte ooit met een model waarin werkgevers en werknemers rechtstreeks aan elkaar werden gekoppeld, zonder tussenkomst van recruiters. Inmiddels werken we samen met gespecialiseerde recruiters en ontvangen zij het grootste deel van de bemiddelingsfee. Daarmee krijgen recruiters niet alleen een aantrekkelijker verdienmodel, maar ook de kans om meer matches te realiseren.

Dit geldt niet alleen voor de vervulde vacature, maar ook voor kandidaten die in eerste instantie afvallen. Vaak beschikken zij over de juiste skills, maar sluiten praktische factoren – zoals reisafstand of timing – niet aan. Deze groep noemen wij het onbenut potentieel. Met skills-matching-software worden zij opnieuw gematcht met andere openstaande vacatures in de markt. Wanneer dit leidt tot een plaatsing, ontvangt de recruiter alsnog een vergoeding. Zo wordt het werk van recruiters beter beloond, vinden meer kandidaten een passende baan en krijgen werkgevers toegang tot betere matches.

Ons gesloten netwerk van gespecialiseerde recruiters, ondersteund door slimme software en skills-inzichten, vormt daarmee de basis voor gezamenlijke groei.

Belangrijkste inzichten:

- Vervang de recruiter niet, maar geef hen betere mogelijkheden.
- Deel inkomsten én ervaringen om samen sterker te staan.
- Verhoog de kwaliteit van recruitment richting kandidaat én klant.
- Verbeter het overzicht op kandidaten en vacatures met AI en databases.
- Bied werkgevers gespecialiseerde kennis, ondersteund door uniforme en vergelijkbare skills-cv's.

INTEGRALE OPLOSSINGEN NODIG

Een skillsbased arbeidsmarkt vraagt om een integrale aanpak waarin alle partijen hun rol spelen.

- Werkgevers profiteren van een skills-scan, die inzicht geeft in aanwezige vaardigheden binnen de organisatie en zo voorbereidt op groei, projectuitvoering en uitbreiding.
- Hiring managers en HR-afdelingen kunnen met dit overzicht vacatures beter specificeren op basis van skills, in plaats van simpelweg eerdere functieprofielen te herhalen.
- Recruiters krijgen de mogelijkheid kandidaten te zoeken op basis van vaardigheden in plaats van functietitels.
- Kandidaten kunnen zich, desgewenst anoniem, laten matchen met alle vacatures in de markt. Zo vinden zij sneller een baan die aansluit bij hun wensen, ambities en mogelijkheden.

Dit gezamenlijke ecosysteem verhoogt de arbeidsproductiviteit en stelt alle betrokkenen in staat succesvoller te opereren dan voorheen.

De introductie van het integrale Skillspaspoort, ontwikkeld in samenwerking met meerdere partijen, zal het uitwisselen van credentials verder verbeteren. LionHead sluit zich hier graag bij aan en breidt ondertussen haar netwerk uit met gespecialiseerde recruiters, assessmentbureaus en andere partners die zich voorbereiden op deze nieuwe arbeidsmarkt. Samen bouwen wij aan een toekomstbestendig alternatief voor een verouderd systeem.

Bauke Bokma de Boer, managing director LionHead
bauke.bokmadeboer@lionhead.works



In een tijd van structurele arbeidsmarktkrapte kunnen we het ons niet permitteren om talent onbenut te laten

SPRINGPLANK

Voor een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt is het essentieel dat jongeren - en in het bijzonder jongeren met een kwetsbare positie - gelijke kansen krijgen om hun talenten te ontdekken, zich persoonlijk te ontwikkelen en duurzaam te participeren in werk en samenleving. Tegelijkertijd ervaren veel jongeren structurele barrières bij het vinden van een passende stage of baan. Deze vorm van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie is vaak onzichtbaar, maar heeft grote gevolgen: het belemmert toegang tot werk, vergroot de kans op voortijdige uitval en tast het zelfvertrouwen aan.

Vanuit sociaal perspectief is dit zeer onwenselijk, maar ook economisch is er veel te winnen als we óók jongeren die verder afstaan van de arbeidsmarkt een passende plek weten te geven. In een tijd van structurele arbeidsmarktkrapte kunnen we het ons niet permitteren om talent onbenut te laten. Er zijn veel initiatieven die hierop inspelen, maar deze zijn vaak versnipperd en richten zich slechts op een deel van de reis die een jongere aflegt op weg naar duurzaam werk. De urgentie om deze mismatch aan te pakken is groot; er is behoefte aan een samenhangende aanpak waarbij jongeren structureel en persoonlijk worden ondersteund in hun weg naar werk. Niet met versnipperde trajecten, maar via duurzame, op samenwerking gebaseerde oplossingen, waarin onderwijs, gemeenten, maatschappelijke organisaties en werkgevers gezamenlijk optrekken.

Vanuit het bedrijfsleven is daarom in 2023 het idee van Springplank ontstaan, als een gedeelde verantwoordelijkheid voor het versterken van de positie van jongeren. Samen met jongeren, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties is in 2023 een value case ontwikkeld waar de toegevoegde waarde per doelgroep is uitgewerkt, wat heeft geleid tot de Springplank methodiek.

Springplank biedt een concreet antwoord op de problematiek door jongeren niet te beoordelen op afkomst of diploma, maar op hun vaardigheden, motivatie en potentieel. Het biedt een integrale



aanpak, waarin de volledige route wordt begeleid – van talentontdekking en skillsontwikkeling tot en met duurzaam werk: werk dat aansluit bij de skills en ambities van de jongere en rekening houdt met persoonlijke situatie en achtergrond. Deze skillsgerichte benadering kijkt verder dan opleiding en diploma's, en benut de diversiteit aan talent die jongeren meenemen. Met behulp van een IT-omgeving bouwen jongeren hun profiel stapsgewijs op, met toegankelijke tools die aansluiten bij de doelgroep. Dit profiel vormt de basis voor een inclusieve matching met stages en banen, waarbij het platform bewust afwijkt van traditionele, opleidingsgerichte systemen die discriminatie in stand houden. Naast deze online omgeving biedt Springplank jongeren een breed, divers aanbod aan ontwikkeltrajecten (MDT) en persoonlijke begeleiding via buddy's. Dit zijn professionals uit het bedrijfsleven die jongeren ondersteunen bij solliciteren, netwerken en het verbreden van hun horizon. Deze buddy's fungeren als rolmodellen en sparringpartners, en helpen jongeren om hun verhaal krachtig neer te zetten.

Het doel is om met een kwalitatief hoogwaardige IT-omgeving en persoonlijke begeleiding, in samenwerking met onderwijsinstellingen, bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke organisaties, jongeren te ondersteunen om succesvol in de samenleving te participeren en zo hun positie te versterken. De werking is tweeledig:

1. Voor jongeren biedt Springplank de route naar duurzame arbeidsparticipatie

- inzicht in en ontwikkeling van hun talenten, (sociale) vaardigheden en ambities (dmv assessments, begeleiding en Skillpas),
- individuele en onafhankelijke begeleiding via buddy's en ontwikkeltrajecten (MDT),
- de juiste match via een breed, relevant en actueel aanbod aan stages en banen.

2. Voor ketenpartners biedt Springplank de oplossing voor versnippering en verbindingsvraagstukken

- Onderwijsinstellingen: aanvullende begeleiding, monitoring en een warme overdracht naar andere instanties.
- Gemeenten: structurele toeleiding van jongeren, monitoring, grip op nazorg en integrale samenwerking.
- MDT-organisaties: verrijking van trajecten, grip op voortgang en betere opvolging richting werk of studie.
- Werkgevers: toegang tot jong talent, invulling van social return en ontwikkeling als inclusief werkgever.

METHODIEK

De Springplank-methodiek biedt jongeren een op maat gemaakt ontwikkeltraject met persoonlijke begeleiding om hen stap voor stap te ondersteunen richting een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Via een online tool wordt inzicht gegeven in leefdomeinen en studieprofielen, zodat mogelijke risico's zoals schulden, mantelzorgtaken of mismatch met ambities vroegtijdig gesignaleerd en opgepakt kunnen worden. Jongeren ontdekken hun talenten en vaardigheden in ontwikkeltrajecten zoals maatschappelijk diensttijd-trajecten (MDT's) en leggen deze vast in een digitale Skillpas, die gekoppeld wordt aan concrete vervolgstappen zoals stages en banen. Extra ondersteuning komt van Springplank-buddy's: professionals die inspireren, begeleiden en praktische hulp bieden bij bijvoorbeeld sollicitaties of het vinden van een stage. Dankzij de koppeling met bestaande stage- en vacaturebanken helpt het platform jongeren gericht verder naar werk dat echt bij hen past en stimuleert het een leven lang ontwikkelen.

Na een aanbestedingsprocedure en ontwikkeling van het platform door Matchcare is in 2024 gestart met de implementatie, in samenwerking met Via Delta, een onderwijskoepel in de regio Zuid-Holland. Ruim 1500 mbo-studenten namen afgelopen jaar deel aan Springplank, variërend van niveau 1 t/m 4 en anderstalige studenten, waarbij de focus lag op de meest "kwetsbare" groep: mbo 1 & 2 en anderstalig. Tijdens het programma werkten ze (dankzij MDT-partners en onderwijs) aan het ontdekken en ontwikkelen van hun talenten & vaardigheden; resultaten en ontwikkeling



landden in de Skillpas zodat hiermee passende beroepen en vacatures konden worden gevonden. Studenten gingen van: "mijn verhaal doet er niet toe" naar "juist wel! En als ik het kan, kan jij het ook" - vol zelfvertrouwen, met meer zicht op hun toekomst en wat zij de wereld te bieden hebben. Dit zichtbaar maken en zorgen dat de student dit persoonlijke verhaal zich eigen maakt, draagt bij aan hun ontwikkeling en het vinden van stage- en werkplekken die daadwerkelijk bij hen passen. Buddy's, professionals vanuit het bedrijfsleven, stonden klaar om deze studenten 1 op 1 te begeleiden in hun uitdagingen richting werk, bijvoorbeeld toegang bieden tot netwerk, horizon verbreden of oefenen in sollicitaties en presenteren.

Komend schooljaar gaan we experimenteren met tools om de initiële vulling van het profiel voor een grotere groep nog laagdrempeliger te maken. Denk aan het gebruik van een avatarassessment of Whatsapp als communicatiemiddel. Werkgevers spelen een cruciale rol in de begeleiding van jongeren richting duurzaam werk. Ook van werkgevers wordt een nieuwe houding gevraagd om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Uit de praktijk blijkt dat het anders leren kijken, met meer focus op talenten en vaardigheden, iets wezenlijk anders vraagt van werkgevers. Voor veel organisaties staat deze ontwikkeling nog in de kinderschoenen, en de verschillen tussen organisaties zijn groot. Daarom werken we samen met voorlopers uit het bedrijfsleven aan een aantal showcases vanaf september 2025 waarin we veel meer vanuit vaardigheden, persoonlijkheid en behoefte kijken naar passende stageplekken gematcht op skills. Enerzijds om fijnmaziger binnen gekoppelde stagebedrijven te kunnen matchen, maar ook buiten gebaande opleidingsroutes.

De skillsbased stages zijn onderdeel van een bredere beweging waarin we een lerend bedrijven-netwerk bouwen met werkgevers die investeren in het Ongekend Talent van 250.000 jongeren. Met Springplank kunnen werkgevers:

- Innoveren in een lerend netwerk en werken aan het optimaal inzetten van talent via skillsbased matching. Mogelijkheid voor innovatie van de arbeidsmarkt door (praktijk)ervaring te delen en een gezamenlijke visie in praktijk te brengen;
- Direct toegang krijgen tot een breed netwerk van jongeren met uiteenlopende vaardigheden en achtergronden, waaronder doelgroepen die vaak minder zichtbaar zijn. Dit helpt bij het tegengaan van arbeidsmarktkrapte en het versterken van diversiteit binnen organisaties;
- De eigen medewerkers als buddy inzetten met bijbehorend opleidingsprogramma;
- De Springplank-methode in de eigen organisatie uitzetten, bestaande uit assessments, Skillpas en persoonlijke begeleiding;
- Persoonlijke begeleiding ontvangen bij ontwikkelen van een eigen MDT-traject t.b.v. toeleiding naar vacatures.

Met de pilots toetsen we de value case in de praktijk. Twee onderwijsinstellingen zijn inmiddels gestart met een betaalde inzet van Springplank. Zij gebruiken het platform enerzijds om uitvoering te geven aan de nieuwe wet door afgestudeerde studenten of uitvallers duurzaam te begeleiden richting werk, en anderzijds om kortdurende LLO-trajecten te verrijken met skillsontwikkeling. Dit toont aan dat onderwijsinstellingen bereid zijn te investeren in structurele ondersteuning van jongeren, ook na diplomering.



Disruptief leren als motor voor een skillsbased arbeidsmarkt

NCOI OPLEIDINGEN

De arbeidsmarkt is drastisch aan het veranderen. Wat betekent dat voor opleiders? Wat is hun visie op opleiden, kennisoverdacht en het belang van skills? En wat betekent dit voor hun aanbod? We legden het voor aan Brenda Venema, directeur MBO & Onderwijsinnovatie en Paul van der Sneppen, key account director, beiden werkzaam bij NCOI Opleidingen, de grootste opleider van werkenden.

Brenda Venema: "Inderdaad, die arbeidsmarkt is compleet aan het veranderen. En wij als opleider moeten niet alleen meebewegen, maar vooral ook anticiperen. Terwijl de zorg bijvoorbeeld in dertig jaar tijd compleet is veranderd door digitalisering en nieuwe behandelmethoden, onderging de technieksector eenzelfde transformatie door robotisering, automatisering en energietransitie. Het contrast met het onderwijs is opvallend. Terwijl cruciale sectoren in rap tempo vernieuwen, blijft het traditionele onderwijssysteem grotendeels hetzelfde. We zien nog vaak hetzelfde beeld van klaslokalen: rijen tafeltjes en een docent voor de klas."

Dat kan en moet anders, vindt NCOI. Ook omdat de houding van werkenden ten opzichte van leren is veranderd. "Werkenden willen leren in het hier en nu: direct toepasbaar, flexibel, modulair en op maat", zegt Venema. "Ook organisaties vragen om sneller bijscholen, omscholen en wendbaarheid. Kortom, de arbeidsmarkt schreeuwt om een aanpak die niet langer uitsluitend draait om diploma's, maar naar wat er in het dagelijks werk werkelijk toe doet: vaardigheden, oftewel: skills."

Volgens Paul van der Sneppen is het Integraal Skillspaspoort (ISP) de sleutel. "Het ISP brengt skills in kaart, erkent ze en maakt ze overdraagbaar. Dat kan de structuur vormen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt."

Om al het potentieel te benutten, is volgens Van der Sneppen een radicaal andere kijk op onderwijs nodig. NCOI heeft die. "NCOI is 30 jaar geleden opgericht met een disruptieve visie op opleidingen voor werkenden. We hebben opleidingen flexibel, praktijkgericht en modulair gemaakt. En nog steeds zijn we continu bezig met nieuwe, disruptieve oplossingen rondom leren en werken. Het proefproject dat NCOI samen met het Integraal Skillspaspoort heeft opgezet voor Defensie, laat zien hoe dit in de praktijk uit kan pakken."

SKILLS ALS SLEUTEL TOT DE ARBEIDSMARKT

Er is een structurele mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Volgens UWV waren in 2023 en 2024 ruim de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar. In de bouw loopt dat zelfs op tot 65%, in de ICT tot 54% en in de industrie tot bijna 60%. Het gaat hier om een structureel probleem voor werkgevers.



“Eind 2024 was de spanning op de arbeidsmarkt onverminderd groot: per 100 werklozen stonden er 108 vacatures open”, vertelt Venema. “En dat terwijl de beroepsbevolking in rap tempo vergrijsst: in 2024 was bijna 20% ouder dan 55 jaar. In sectoren als landbouw, visserij en industrie zelfs meer dan een derde. De arbeidsmarkt zit muurvast en skills zijn de sleutel om hem van het slot te halen.”

Landelijk gezien is de grootste vraag nu in zorg & welzijn, vooral naar verzorgenden IG, verpleegkundigen en helpende functies. Ook de technische sector zoekt volop mensen in functies zoals werkvoorbereider techniek, elektromonteur en installatie-/onderhoudstechnicus.

Dit landelijk beeld komt overeen met de situatie in regio Rijnmond, blijkt uit cijfers van RijnmondInZicht. Daar is de zorg met ruim 117.000 banen de grootste werkgever, en zien we een voortdurende zoektocht naar Verzorgende IG en begeleiders in de gehandicaptenzorg. Ook in de techniek zijn de tekorten groot: functies als installatiemonteur en werkvoorbereider techniek gelden als kansrijk en moeilijk vervulbaar.

ONDERWIJS: DE ACHTERBLIJVER DIE MOET VERSNELLEN

Terwijl de zorg digitaliseert en de technieksector transformeert, blijft het traditionele onderwijs grotendeels hetzelfde. Nieuwe opleidingen vergen vaak jaren voorbereiding, terwijl de arbeidsmarkt in maanden kan veranderen. Klassikale settings, lange curricula en diploma's als einddoel domineren nog steeds.

“Maar de werkende mens leert anders”, vertelt Venema. “Werkenden willen leren in de context van hun werk, precies op het moment dat het nodig is. Leren wordt modulair, micro, blended en continu. Het onderwijs moet zich snel hierop aanpassen.”

NCOI gelooft dat disruptief onderwijs de brug slaat tussen arbeidsmarkt en onderwijs. Dat betekent:

- Flexibele leerpaden in plaats van vaste curricula.
- Direct toepasbare modules die inspelen op actuele skillsbehoeften.
- Validering van skills via verschillende routes: klassiek met EVC's, maar steeds vaker ook met skills-assessments, zodat ook informeel en werkend leren volwaardig meetelt.
- Digitale platforms die leren toegankelijk maken, altijd en overal.

“Het onderwijs moet transformeren van een diploma-fabriek naar een skills-ecosysteem”, zegt Venema. “Gelukkig zijn er tal van ontwikkelingen die deze transformatie ook mogelijk maken. Validering van skills krijgt bijvoorbeeld steeds meer vormen. Van wat meer klassieke EVC-trajecten tot moderne skills-assessments. De relatief nieuwe wet leeruitkomsten ('22) maakt het mogelijk om opleidingen flexibeler te structureren. Door eerder opgedane kennis en skills goed in kaart te brengen, kunnen deze worden erkend en gewaardeerd om een opleiding te verkorten of bepaalde vakken vrij te stellen. Dit betekent dat studenten sneller een diploma behalen, zonder onnodige dubbelingen.”

HET PROEFTUIN-PROJECT MET DEFENSIE: SKILLS IN ACTIE

NCOI is als opleider nauw betrokken bij het proeftuin-project van Defensie, waarbij skills-mobiliteit een cruciale rol speelt. Van der Sneppen vertelt hierover: “De urgentie bij Defensie is groot: de organisatie moet de komende jaren groeien van zo'n 70.000 naar 120.000 medewerkers.” Hij legt uit dat deze wervingsopgave ligt bij het Defensie Communicatie en Personeelslogistiek Centrum (DCPL), de afdeling die “paars werft”: voor alle krijgsmachtonderdelen.

Voor de proeftuin werd bewust gekozen voor een uitdagende doelgroep: NEET-jongeren (18–27 jaar), vaak zonder diploma of toekomstplan. Om deze groep te bereiken, werd een aansprekend filmpje verspreid via TikTok en Instagram.



Het bleek een schot in de roos: het werd massaal bekeken en gedeeld – niet alleen door jongeren, maar ook door dertigers, veertigers en vijftigers. De boodschap sprak dus een bredere doelgroep aan dan oorspronkelijk beoogd.”

“Niet iedereen zette echter meteen de stap naar de online skillstest”, vertelt hij. “Voor sommigen was die drempel net iets te hoog. Daarom organiseerden we ook persoonlijke voorlichtingssessies, soms met partner of ouders erbij. In die veilige setting konden we dieper het gesprek voeren. Wat opviel was dat kandidaten graag willen werken, maar niet meer terugwillen naar de traditionele schoolbanken. Ze beschikten vaak over waardevolle ervaring, maar misten een afgeronde of passende opleiding.”

De bredere context binnen Defensie sluit hier naadloos op aan. Tijdens de conferentie ‘Samen verder met het Integraal Skillspaspoort’ in november 2024 benadrukte Marijke van der Krogt, programmamanager bij Defensie, dat het bij instroom en scholing steeds meer draait om “skills boven papier”. De proeftuin past precies in die beweging: diploma’s zijn niet langer doorslaggevend, het gaat om de daadwerkelijke skills en motivatie van kandidaten.

“De skillsgaps die daarbij zichtbaar worden, vragen om een gerichte aanpak. Precies daar sluit NCOI’s nieuwste studiemethode MBO Ophetwerk® op aan: een leerweg die perfect past bij de doelgroep.”

MBO OPHETWERK®: LEREN DOOR TE DOEN

MBO Ophetwerk® is fundamenteel anders dan traditionele mbo-opleidingen. Geen klassikale lessen, geen thuisstudie of e-learningmodules. In plaats daarvan komen alle onderwerpen uit het kwalificatiedossier aan bod op de werkvloer.

“Studenten leren al werkend”, vertelt Venema. “In het begin onder begeleiding van een collega, praktijkopleider of leermeester, later steeds zelfstandiger. Zo bouwen ze stap voor stap hun skills op. Eerst bekijken we wat een student al beheerst en zelfstandig kan uitvoeren. Daardoor ligt de focus volledig op de skills die nog ontbreken. Dat maakt leren niet alleen efficiënter, maar ook leuker.” Het resultaat: veel minder verletkosten voor werkgevers, zicht op een volledig mbo-diploma en microcredentials in de persoonlijke SkillsWallet. “Geen schoolbanken, maar leren door te doen. Dat past precies bij de doelgroep: doeners die liever praktisch aan de slag gaan.”

DISRUPTIEF ONDERWIJS ALS KATALYSATOR

De samenwerking met Defensie laat zien hoe onderwijsinstellingen een katalyserende rol kunnen spelen in de transitie naar een skillsbased arbeidsmarkt. Venema: “Door flexibel en disruptief te organiseren, maken opleiders als NCOI het mogelijk om pilots te starten, experimenten te draaien en resultaten op te schalen. Dat doen we niet sinds gisteren: al 30 jaar lang vernieuwt NCOI het leren, met dezelfde overtuiging dat onderwijs anders moet.”

Volgens haar wordt daarmee de rol van onderwijs fundamenteel anders:

- Van leverancier van diploma’s, naar partner in skillsontwikkeling.
- Van lange trajecten naar continu en modulair leren.
- Van achter de feiten aanlopen naar proactief inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

“Het onderwijs wordt zo geen rem, maar juist een versneller van de transitie waar het ISP voor staat.”

VOORUITBLIK: VAN PROEFTUIN NAAR SYSTEEMVERANDERING

Het ISP-rapport maakt duidelijk dat kleinschalige pilots en proeftuinen noodzakelijk zijn om systeemtransities op gang te brengen. Maar de uitdaging is om die pilots ook echt op te schalen en te institutionaliseren.



“Het proeftuin-project voor Defensie is een eerste stap”, zegt Van der Sneppen. “De volgende stap is verbreding naar andere sectoren: zorg, techniek, transport, logistiek. Overal waar skills cruciaal zijn – en dat is bijna overal – kan disruptief leren het verschil maken.”

NAAR EEN SKILLS-ECOSYSTEEM

Het uiteindelijke droombeeld is een breed ecosysteem van marktsectoren en grote werkgevers. Niet langer gevangen binnen de muren van hun eigen organisatie, maar juist met onderlinge uitwisseling van medewerkers. Van der Sneppen: “De gemeenschappelijke taal die dit mogelijk maakt is skills-based evidence: objectieve data over skills die de overstap naar een andere functie of sector transparant en haalbaar maken.

We zien de eerste contouren nu al. Werkgevers uit andere sectoren hebben zich in navolging van het proeftuin-project voor Defensie gemeld met de wens om aan te haken. Hetzelfde principe kan ook hen helpen de structurele tekorten op de arbeidsmarkt tegen te gaan.”

EEN APK VOOR SKILLS

Een ander belangrijk uitgangspunt is dat het niet gaat om een eenmalig meetmoment. “Skills zijn dynamisch: ze groeien, verschuiven en slijten in de loop van een loopbaan. Daarom zou een APK voor skills onderdeel moeten worden van de cyclus van werken en leren. Net zoals een auto periodiek wordt gekeurd, zouden werkenden regelmatig hun skills kunnen laten bijwerken en actualiseren. Zo blijft de match met de arbeidsmarkt geborgd.”

CONCLUSIE

NCOI wil als pionier laten zien dat het anders kan en moet. Het proefproject voor Defensie bewijst dat disruptief leren niet alleen werkt, maar ook direct waarde toevoegt voor individu, organisatie en maatschappij.

“Laat onderwijs niet langer de achterblijver zijn, maar de motor van verandering”, zegt Venema. “We zien dat het oude denken niet meer werkt op de arbeidsmarkt van nu. Diploma’s en cv’s vertellen slechts een deel van het verhaal. Het is tijd om ook te kijken naar talent en potentieel. Wie inzet op skills, investeert in mensen en een toekomstbestendige samenleving. Zo bouwen we samen aan een arbeidsmarkt die niet alleen vandaag, maar ook morgen werkt.”



Innovatief onderwijsprogramma gericht op talenten met interesse in een eventcarrière

NEXTSTAGE

NEXTSTAGE is een samenwerkingsverband tussen overheden, onderwijsinstellingen en de evenementensector. Dit innovatieve onderwijsprogramma is gericht op de duurzame en professionele ontwikkeling van talenten met interesse in een eventcarrière. Zowel praktisch als theoretisch talent krijgt de kans om de kloof tussen de arbeidsmarkt en het onderwijssysteem te overbruggen en zo een carrière in de sector op te bouwen. NEXTSTAGE bouwt aan een krachtige, synergetische relatie tussen onderwijs, de evenementensector en de Metropoolregio Amsterdam en werd gelanceerd in mei 2024 in samenwerking met onderwijs uit de omgeving en prominente partners om geïnteresseerden een zo breed mogelijke indruk te kunnen geven van de branche.

NEXTSTAGE WERKT SAMEN MET UWV RONDOM SKILLS-ONTWIKKELING

De evenementenbranche is een sector waarin praktische vaardigheden vaak centraal staan. Wie gemotiveerd, flexibel en leergierig is, kan zich al werkend ontwikkelen in de sector. Nieuwe talenten groeien al doende in hun rol. Het leren gebeurt vooral 'on the job'. Die praktijkgerichte benadering zie je in meerdere sectoren. Zo ook bij Defensie. NEXTSTAGE start binnenkort met het UWV en ROCvA-F een samenwerking en neemt daarin de werkwijze van Defensie omtrent skills als voorbeeld. NEXTSTAGE wil graag deelnemers vooraf beter inzicht geven in de skills die ze al beheersen, én de skills die ze nog willen ontwikkelen. Op basis van deze informatie kan NEXTSTAGE talenten adviseren over welke rollen binnen de eventindustrie goed bij hen passen. Denk daarbij aan suggesties om een dagje mee te lopen of mee te kijken in een specifieke functie. Zo wordt de ervaring niet alleen persoonlijker, maar ook veel effectiever en op maat gemaakt. Met als einddoel een deelnemer te matchen aan het werkveld met een bewijs van opgedane kennis en ervaring. Hiervoor zou bijvoorbeeld "een NEXTSTAGE accreditatie" met aantoonbare skills een mooi middel zijn om de vraag uit de markt te matchen met jong talent.



INTERVIEW: "EEN SKILLSGERICHTE BLIK VERANDERT ALLES"

De evenementenbranche is volop in beweging. Niet alleen op het gebied van techniek en creativiteit, maar ook als het gaat om talentontwikkeling. NEXTSTAGE verkent momenteel een verdere samenwerking met het UWV rondom skillsgerichte loopbaanontwikkeling. De centrale gedachte: niet het cv maar de skills zijn leidend. We spreken met Freke Reimer, Strategische Partnerships & Educatieve samenwerking NEXTSTAGE en Madelein Stiekema, Programmaontwikkeling NEXTSTAGE, die dit toelichten.

Waarom past een skillsgerichte benadering zo goed bij de evenementenbranche?

Freke: "Onze sector is bij uitstek een plek waar talenten kunnen leren in de praktijk. Veel van onze talenten groeien al werkend door. Je begint misschien met een bijbaan achter de bar of bij de opbouw van een podium, maar als je gemotiveerd bent en je toont initiatief, kun je in korte tijd grote stappen maken. Het klassieke cv zegt in deze sector vaak weinig. Wij kijken liever naar iemands motivatie, welke bijbanen iemand heeft gehad, en wat iemand daarvan geleerd heeft. Dát vertelt ons veel meer."

Wat voor rol kunnen soft en hard skills spelen in die benadering?

Madelein: "Soft skills zijn in onze ogen cruciaal. Kun je omgaan met stress? Durf je initiatief te nemen? Ben je flexibel en oplossingsgericht? Die eigenschappen maken je waardevol op een evenement. De zogenoemde hard skills (praktische, meetbare en specifieke vaardigheden), zoals een heftruckcertificaat of technische kennis, kun je meestal aanleren zodra iemand eenmaal aan het werk is. Als de basishouding goed is, je van aanpakken weet, kunt samenwerken en onder druk kan presteren, dan kun je aan de slag."

Kan iedereen dan zo aan de slag in de evenementenindustrie? Kun je dat toelichten?

Freke: "In de evenementenindustrie is iedereen welkom. Als je maar gemotiveerd bent om te leren, de handen uit de mouwen wilt steken en niet bang bent om aan te pakken. Natuurlijk is onderwijs een belangrijke partner voor onze branche, maar het mooie is: je talent en skills kunnen je óók ver brengen. We zien genoeg voorbeelden van mensen die op de vloer zijn begonnen en nu topposities hebben. Dat laat zien hoe groot de doorgroeimogelijkheden zijn.

Madelein voegt toe: In onze industrie is ook ruimte voor elke skill en elk talent. Een evenement kan je eigenlijk vergelijken met een mini-maatschappij. Denk bijvoorbeeld aan het festival. Er wordt op een leeg stuk land een complete infrastructuur opgebouwd, van logistiek tot techniek en van veiligheid tot creatie. Er is ruimte voor elk talent en elke skill!"

Wat zou er veranderen als meer werkgevers skillsgericht gaan werven?

Freke: "Het zou een wereld van verschil maken. Nu zie je dat veel vacatures nog steeds vragen om een bepaald opleidingsniveau en meerdere jaren werkervaring, ook in sectoren waar dat eigenlijk helemaal niet relevant is. Als je in plaats daarvan kijkt naar de daadwerkelijke vaardigheden die iemand meebrengt, krijg je een veel eerlijkere en effectievere manier van matches. Bovendien geef je zo ook kansen aan mensen die via de traditionele route buiten de boot vallen.

Waarom is er een potentiële samenwerking tussen de evenementenindustrie en Defensie?

Madelein: "Bij Defensie werken ze sinds kort met een skillsgerichte aanpak. Binnen Defensie worden mensen gescand op hun talenten, interesses en hoe ze zich ontwikkelen, niet alleen op diploma's of formele werkervaring. Dit sluit naadloos aan bij onze industrie. In onze industrie is er ook ruimte voor elke skill en elk talent. Zoals eerder aangegeven; een evenement kan je eigenlijk vergelijken met een mini-maatschappij, net zoals bij Defensie. We zijn nu in gesprek om te kijken hoe we de learnings van de pilot met Defensie kunnen toepassen in onze sector. Denk bijvoorbeeld aan een skillspaspoort: een overzicht van iemands vaardigheden, die je kan inzetten om beter te matches met vacatures.



Van stage naar toekomst: bouwen aan een gevalideerd skillsportfolio

NXUS

STAGE ALS SPRINGPLANK NAAR DE ARBEIDSMARKT

De overgang van leren naar werk vraagt steeds nadrukkelijker om een gemeenschappelijke taal, een taal die vaardigheden centraal stelt. Studenten en stagebedrijven bewegen zich in een landschap waarin stages niet alleen een formele vereiste zijn, maar vooral gouden kansen om te laten zien wat een student kan. Binnen het mbo speelt de beroepspraktijkvorming (BPV) hierin een sleutelrol: de verplichte leer- en werkperiodes bij een erkend leerbedrijf waarin studenten hun kennis toepassen en hun skills ontwikkelen in de praktijk.

Tegelijk is er nog geen eenduidige, overdraagbare manier om al die opgedane kennis en skills betrouwbaar vast te leggen, laat staan om ze te gebruiken als basis voor een eerlijke match met nieuwe kansen. Vanuit dat spanningsveld ontwikkelt Nxus een skillgerichte BPV-oplossing die twee belangrijke principes combineert:

1. Een portfolio waarin onderwijs en werkgever gezamenlijk skills van studenten erkennen
2. Een matchingproces dat de student een gelijke kans geeft en zijn skillset daarbij centraal stelt

Met deze combinatie sluit de aanpak van Nxus direct aan op zowel de behoefte van de student (erkenning voor wat je kunt) als die van de werkgever (inzicht in bewezen kennis en vaardigheden), zonder de persoon erachter te kort te doen.

SAMEN BOUWEN AAN KANSENGELIJKHEID

Deze aanpak staat niet op zichzelf. Het is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met mbo- en hbo-instellingen, publieke partners en werkgeversnetwerken. Onderzoek van de Hogeschool van Amsterdam onder leiding van dr. Hafid Ballafkih benadrukte eerder al de maatschappelijke relevantie van een betrouwbaar skillspaspoort als 'een uniform overzicht van iemands kennis en vaardigheden'. Het onderzoeksrapport Vrij reizen over de arbeidsmarkt (Ballafkih et al., 2022) laat bovendien zien dat je vooroordelen kunt verminderen door selectieprocessen meer op skills te richten in plaats van op achtergrondkenmerken. Dat is een belangrijke stap naar meer kansengelijkheid en inclusieve stagematching.

In co-creatie met partners in het onderwijs werkt Nxus aan een toepassing die niet naast het bestaande loopbaanbegeleidingssysteem komt te staan, maar daarin wordt verankerd. Daarmee wordt ook aangesloten op de publieke infrastructuur van erkende stages in Stagemarkt van het SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). Zo ontstaat een doorlopende keten van leren, vastleggen, valideren en gebruik van het skillsportfolio in de praktijk.



Op beleidsniveau sluit deze aanpak aan bij het landelijke Stagepact MBO 2030 en regionale afspraken om de stageketen inclusiever en transparanter te maken. Die ambitie vraagt van zowel onderwijs, overheid als werkgevers om tools te omarmen die objectiever selecteren, de studenten beter zicht geven op hun persoonlijke ontwikkeling en het administratieve proces eenvoudiger maken. De gekozen route 'skills eerst, profielinformatie pas bij uitnodiging voor een sollicitatie- of klikgesprek' vertaalt die vraag naar concrete werkprocessen voor studenten, docenten, praktijkopleiders en stagecoördinatoren.

OPEN EN TOEKOMSTBESTENDIG

De kracht van een skillsportfolio staat of valt met interoperabiliteit. Daarom is de Nvus-aanpak gestoeld op open, publieke standaarden voor skills, met aansluiting op de Europese skill-taxonomie ESCO en het Nederlandse CompetentNL. Tegelijk wordt vooruitgekeken naar Europese regelgeving rond digitale identiteiten, zoals de European Digital Identity (EUDI) Wallet die vanaf 2026 in alle EU-lidstaten beschikbaar komt binnen eIDAS 2.0, de Europese regels voor digitale identificatie en veilige online transacties. Daarmee kan iemand zijn identiteit en gevalideerde kwalificaties veilig en gecontroleerd delen met organisaties die bijvoorbeeld diploma's of identiteitsbewijzen willen verifiëren, en dus ook skills. Het Nvus-skillsportfolio wordt zo niet opgesloten in één systeem, maar is straks zowel binnen het onderwijs, als daar buiten inzetbaar.

VIJF BOUWSTENEN VOOR SUCCES

Nvus heeft de volgende vijf pijlers geformuleerd om de skillsgerichte BPV tot een succes te maken:

1. Skills zichtbaar maken waar ze ontstaan

Stages en schoolopdrachten zijn de momenten waarop vaardigheden zichtbaar en meetbaar worden. Studenten leggen die ervaringen vast in een portfolio, opgebouwd rond de leeruitkomsten en werkprocessen die ze tijdens de stage doorlopen. Stagebegeleiders en praktijkopleiders geven hierop feedback en kunnen, waar passend, formele erkenning of 'endorsements' toevoegen. Dat skillsportfolio blijft eigendom van de student en groeit met de student mee gedurende de opleiding, bij toetreding tot de arbeidsmarkt en verder in een leven lang ontwikkelen (LLO).

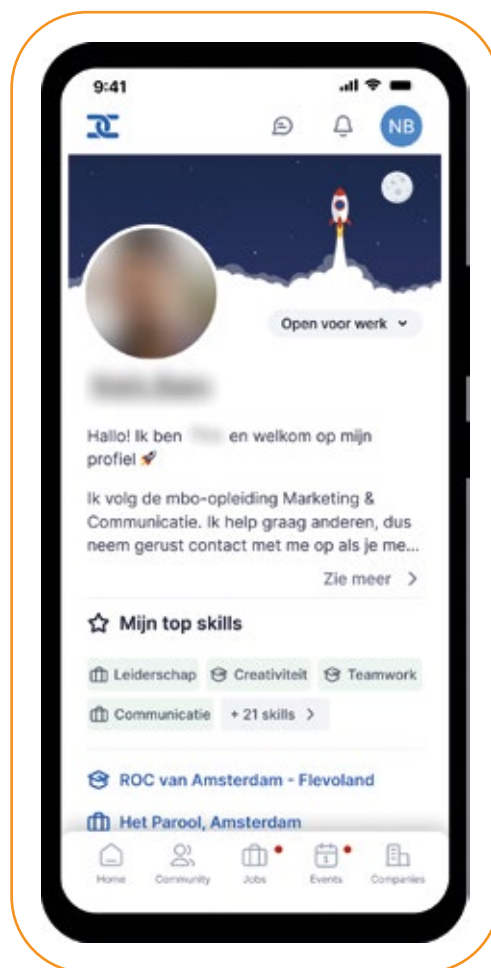
2. Valideren mét de praktijk, niet ernaast

Valideren gebeurt dicht op het werk: stagebegeleiders, praktijkopleiders en, waar van toepassing, medestudenten kunnen via endorsements zichtbaar maken welke skills een student heeft aangetoond. Eenvoudige vertrouwensindicatoren, bijvoorbeeld wie wanneer een endorsement heeft gegeven, helpen duiden wat er precies bewezen is zonder in technische details te verzanden.

3. Matchen op wat iemand kan

Het matchen van studenten en stages gebeurt anoniem en skillgericht. De nadruk ligt op een naadloze aansluiting tussen gevraagde en aantoonbare vaardigheden.

Zo worden vooroordelen in de voorselectie uitgesloten en komen de leerbehoeften en motivatie van de student centraal te staan. Voor onderwijsinstellingen en leerbedrijven betekent dit sneller de juiste match, met reëlere verwachtingen over en weer. Het bestaande stageplatform van Nvus bewijst dat deze aanpak werkt: onder andere het ROC van Amsterdam – Flevoland gebruikt het al om studenten anoniem te matchen op basis van hun opleiding en skills.



4. Meebewegen met beleid en praktijk

Het skillsportfolio sluit aan op de wettelijke en organisatorische kaders van BPV-administratie en kwaliteitszorg. Denk daarbij aan het registreren van leerdoelen, uren en voortgang, maar dan gekoppeld aan de skills waarop wordt geleerd en beoordeeld.

5. Onderzoek als motor voor verbetering

De ontwikkeling is ingebed in toegepast onderzoek naar het skillsportfolio. Eerdere studies vormen de conceptuele basis, zoals: wat verstaan we onder een skillsportfolio? Onder welke condities werkt het goed? Nexus voert daarnaast praktijkonderzoek uit om te bevestigen dat vastgelegde skills daadwerkelijk valide, relevant en bruikbaar zijn voor zowel onderwijs als arbeidsmarkt. Met deze nieuwe inzichten wordt de aanpak voortdurend verder verbeterd.

Een skillsportfolio gaat pas werken als studenten er echt eigenaarschap bij voelen en alle betrokkenen vertrouwen hebben in wat erin staat.

Uit de eerste pilots bleek dat twee zaken daarbij cruciaal zijn:

1. Eenvoud in het vastleggen van skills – kort, contextueel en bij voorkeur voorbeeld-gedreven
2. Een gedeeld begrippenkader, waarbij docent, praktijkopleider en student duidelijk over dezelfde vaardigheid en context spreken

Door gevalideerde skills te verzamelen in een uniform overzicht ontstaat niet alleen meer zelfinzicht bij de studenten, maar groeit ook het vertrouwen om de volgende stap in hun loopbaan te zetten.

BEOOGDE RESULTATEN

De beoogde effecten van deze skillsgedreven aanpak zijn duidelijk:

- **Gelijker speelveld bij selectie:** Door in de voorselectie anoniem op skills te matchen, verschuift de aandacht naar wat iemand kan in plaats van naar iemands naam of profielfoto. Dit verlaagt drempels aan de voorkant en vergroot de kans op een passend gesprek.
- **Beter zicht op ontwikkeling:** Opleidingen krijgen continu inzicht in de voortgang op leeruitkomsten via concrete vaardigheidsbewijzen.
- **Herbruikbare bewijzen:** Vastgelegde en gevalideerde skills blijven beschikbaar als overdraagbare bewijzen. Doordat het portfolio aansluit op open standaarden, is het bruikbaar in vervolgonderwijs, bij sollicitaties of voor persoonlijke ontwikkeling gedurende een leven lang leren.
- **Aansluiting op publieke infrastructuur:** Skillsgedreven werken wordt onderdeel van het bestaande proces, niet een extra laag. Dit betekent minder dubbele registraties en meer tijd voor echte stagebegeleiding.

Het skillsportfolio dat Nexus ontwikkelt slaat zo een brug tussen onderwijs, praktijk en beleid. Skills worden vastgelegd dáár waar ze ontstaan, door de mensen die het beste kunnen beoordelen wat iemand kan, en die informatie reist mee met de student naar elke volgende stap. Door anonieme, skillsgedreven stagematching te combineren met gevalideerde portfolio's ontstaat een eerlijker, transparanter en uiteindelijk effectiever traject voor iedereen in de keten.



Van afwijzing naar perspectief: hoe The Talentpool Community de arbeidsmarkt anders organiseert

THE TALENTPOOL COMMUNITY & SKILLSAMBASSADE

In een samenleving waar duizenden mensen moeite hebben om werk te vinden, terwijl werkgevers tegelijkertijd kampen met personeelstekorten, groeit de roep om een andere manier van denken. Hoe kunnen we recht doen aan talent, ook wanneer iemand nét niet op de juiste plek zit? Bij The Talentpool Community begint het antwoord met een eenvoudig uitgangspunt: niemand afwijzen zonder perspectief.

EEN ANDERE BLIK OP AFWIJZING

Afwijzingen zijn vaak het eindstation. Een kandidaat solliciteert, ontvangt – als het meezit – een korte reactie, en verdwijnt uit beeld. Maar wat als diezelfde kandidaat wél geschikt is voor een vergelijkbare functie bij een ander bedrijf? Of potentie laat zien die verder reikt dan het profiel van deze ene vacature?

The Talentpool Community wil dit patroon doorbreken. Sinds de officiële start in juni 2025 is het platform gebouwd rondom een helder principe: elke afwijzing is een kans voor hernieuwde aandacht. Niet alleen vanuit betrokkenheid of idealisme, maar ook omdat het in een krappe arbeidsmarkt simpelweg zonde is om talent te laten lopen.

VAN LOSSE CV'S NAAR GEZAMENLIJKE INFRASTRUCTUUR

Wat The Talentpool Community onderscheidt, is de manier waarop afwijzingen worden omgezet in nieuwe mogelijkheden. Wanneer een werkgever besluit een kandidaat niet aan te nemen, kan deze – met toestemming – worden toegevoegd aan een gezamenlijke talentpool. Andere aangesloten organisaties, ook buiten de eigen sector, kunnen vervolgens deze kandidaten vinden en benaderen. Deze werkwijze vraagt nauwelijks extra inspanning van werkgevers. De doorverwijzing is geïntegreerd in het systeem en gebeurt automatisch. Het gevolg: kandidaten verdwijnen niet stilletjes uit het zicht, maar blijven zichtbaar voor andere kansen.

SKILLS ALS GEMEENSCHAPPELIJKE BASIS

De motor onder deze werkwijze is het gebruik van skills als gedeelde taal. In plaats van te zoeken op basis van diploma's of functietitels, werkt het platform met een skillsprofiel dat automatisch wordt gegenereerd. Opleidingen, werkervaring en persoonlijke kenmerken worden vertaald naar overzichtelijke soft- en hardskills.

Ook vacatures worden door het systeem vertaald naar skills: de inhoud van de vacaturetekst wordt omgezet in vaardigheden. Zo ontstaat er vanaf het begin van het proces een gedeelde basis tussen kandidaten en werkgevers. Niet het papier, maar de praktijkkennis staat centraal.



“We hebben onze eerste matches al uit de TPC gehaald”

Lia Gort- van der Meulen
Young Talent Recruiter
Human Resources Kiwa



EÉN NETWERK, VELE PARTNERS

The Talentpool Community is geen op zichzelf staand project, maar een gezamenlijk initiatief van publieke en private organisaties. Gemeenten, scholen, opleiders, werkgevers en intermediairs: allemaal dragen ze bij aan een groeiend netwerk waarin samenwerking centraal staat.

Nieuwe deelnemers worden automatisch aangesloten op het systeem. Hun vacatures worden omgezet naar skills, en ze krijgen toegang tot een bredere pool van kandidaten – ook van collega-bedrijven. Zo ontstaat een infrastructuur waarin matches kunnen ontstaan die voorheen ondenkbaar waren.

ANONIEM EN INCLUSIEF

Een opvallend aspect van de community is de keuze voor anonieme matching. Kandidaten worden niet beoordeeld op naam, leeftijd, afkomst of achtergrond, maar op hun vaardigheden en motivatie. Dit verlaagt de kans op onbewuste vooroordelen en bevordert gelijke kansen.

Daarnaast is het systeem gericht op groei. Kandidaten krijgen suggesties voor passende leerpaden en worden gestimuleerd om hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Opleiders en scholen zijn actief betrokken bij het platform. Samen vormen zij een ecosysteem waarin leren, werken en ontwikkelen hand in hand gaan.

ONAFHANKELIJK VAN COMMERCIEËLE DRUK

Waar veel recruitment plaatsvindt via commerciële platforms, kiest The Talentpool Community bewust voor een ander model. Het platform is Nederlands, onafhankelijk en gebaseerd op publieke waarden. Data worden niet verhandeld, algoritmes zijn transparant en iedere gebruiker heeft gelijke toegang – ongeacht of hij of zij betaalt.

Juist die onafhankelijkheid maakt het platform aantrekkelijk voor organisaties die werk willen maken van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet beïnvloed door advertenties of ranglijsten, maar door het matchen op basis van inhoud.



PRAKTISCH IN GEBRUIK

Een belangrijk uitgangspunt in de ontwikkeling van het systeem was de laagdrempeligheid. Werkgevers hoeven geen extra stappen te zetten: het proces is zoveel mogelijk geautomatiseerd. Vacatures worden opgehaald, vertaald naar skills en gekoppeld aan kandidaten. Een afwijzing omzetten in een doorverwijzing kost letterlijk één klik.

Voor scholen en gemeenten is het platform een praktische brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Voor kandidaten betekent het: blijven meedoen, ook als het eerste antwoord 'nee' is.

EEN CULTUURVERANDERING IN WERVING

Wat begon als een technisch platform, is inmiddels onderdeel van een bredere beweging. Binnen de Skillsambassade en andere netwerken groeit het besef dat deze manier van werken niet alleen wenselijk is, maar ook haalbaar en schaalbaar. Het vraagt om een andere cultuur binnen HR en recruitment: van concurrentie naar samenwerking, van controle naar vertrouwen.

De verhalen uit de praktijk onderstrepen dit. Werkgevers ontdekken talent dat anders onopgemerkt zou blijven. Kandidaten krijgen een tweede of derde kans, zonder opnieuw het hele sollicitatieproces te doorlopen. En scholen zien hoe hun studenten eerder in beeld komen bij werkgevers die gericht kijken naar vaardigheden.

SAMEN BOUWEN AAN EEN NIEUWE STANDAARD

De kracht van The Talentpool Community zit in de collectieve benadering. Het is geen oplossing van één organisatie, maar een gezamenlijke infrastructuur voor een eerlijker systeem. Door met elkaar af te spreken dat niemand wordt afgeschreven, ontstaat er ruimte voor inclusie, ontwikkeling en beter werkgeverschap.

Voor wie werkt aan beleid, onderwijs of personeelsontwikkeling, biedt het platform niet alleen techniek, maar ook inspiratie. Het laat zien dat anders werven niet alleen noodzakelijk is, maar ook gewoon mogelijk.

Meer weten over hoe The Talentpool Community werkt en wie erbij betrokken zijn?
Kijk op www.thetalentpoolcommunity.nl of neem contact op met de Skillsambassade.



Skillsgericht matchen: de sleutel tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt

UWV WERKGEVERSDIENSTVERLENING NOORD-LIMBURG

De arbeidsmarkt staat onder druk. Technologische innovaties, demografische verschuivingen en globalisering zorgen voor een blijvende krapte. Traditionele selectiemethoden, zoals het beoordelen van kandidaten op diploma's of functietitels, blijken niet langer voldoende. Het antwoord? Denken in skills. Door de focus te verleggen van vaste functie-eisen naar competenties en talenten, ontstaan er nieuwe kansen voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden. UWV Werkgeversdienstverlening Noord-Limburg zet hierop in met een jaarlijks innovatief skillsevent, waar werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten op basis van wat ze écht kunnen.

DE UITDAGING: VASTGEROESTE PATRONEN DOORBREKEN

Veel werkzoekenden, met name op mbo3+, hbo-, wo-niveau, hebben moeite om buiten hun eigen sector te kijken. Terwijl er in andere branches vaak wel mogelijkheden liggen die aansluiten bij hun skills. Het probleem? Werkzoekenden en werkgevers denken nog te vaak in hokjes. Vacatures worden geschreven met strenge eisen, en kandidaten solliciteren vooral op functies die passen bij hun opleiding of werkverleden. Maar wat als we anders zouden kijken? Wat als we niet vragen: "Welke opleiding heb je?", maar: "Wat kun je en wat wil je leren?"

Het skillsevent van UWV Noord-Limburg wil deze vastgeroeste patronen doorbreken. Door werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen op basis van competenties en talenten, in plaats van op papier, ontstaat er ruimte voor nieuwe matches. Werkzoekenden krijgen inzicht in hun eigen skills en ontdekken onverwachte kansen. Werkgevers leren kandidaten kennen die misschien niet direct voldoen aan de traditionele eisen, maar wel de juiste skills in huis hebben.

HOE WERKT HET SKILLSEVENT?

Het event draait om acht kerncompetenties. Werkgevers en werkzoekenden kiezen hieruit de drie competenties die het beste bij hen passen.

- Werkgevers selecteren de drie competenties die hun organisatie of afdeling met de grootste personeelsbehoefte het beste omschrijven.
- Werkzoekenden doen hetzelfde: zij kiezen de drie competenties die hen het beste typeren.
- Tijdens het event komen werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact op basis van deze matches.

PRAKTISCHE UITVOERING:

- Voorbereiding: Werkzoekenden krijgen een week van tevoren een workshop van een coach van UWV, zodat ze goed voorbereid aan het event beginnen.
- Tijdens het event:
 - Werkzoekenden dragen een badge met hun naam en drie hoofdcompetenties.
 - Werkgevers presenteren zich met een 'werkmuur', waarop hun drie gekozen competenties zichtbaar zijn.
 - Werkzoekenden kunnen zelf beslissen met welke werkgevers ze in gesprek gaan.



Het doel? Een natuurlijke match creëren, waarbij gesprekken ontstaan op basis van wat werkzoekenden echt te bieden hebben – en wat werkgevers écht nodig hebben.

WAAROM IS DIT EVENT BELANGRIJK?

Voor werkzoekenden:

- Ze leren hun eigen talenten beter kennen en ontdekken nieuwe mogelijkheden buiten hun vertrouwde sector.
- Ze komen in contact met werkgevers die openstaan voor hun skills, ook als hun cv niet perfect aansluit.

Voor werkgevers:

- Ze maken kennis met gemotiveerde kandidaten die misschien niet direct op papier passen, maar wel (in potentie) de juiste skills hebben.
- Ze krijgen inzicht in hoe ze skillsgericht kunnen werven en ontwikkelen, met behulp van onder andere praktijkleren.
- Ze dragen bij aan een flexibelere en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Voor de arbeidsmarkt:

- Het helpt de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen door beter gebruik te maken van beschikbare talenten.
- Het stimuleert leven lang ontwikkelen en intersectorale mobiliteit.

EEN NIEUWE KIJK OP WERVING EN SELECTIE

Het skillsevent is meer dan alleen een bijeenkomst – het is een stap naar een andere manier van denken over werk. Werkgevers die meedoen, tonen aan dat ze bereid zijn om buiten de gebaande paden te zoeken. Werkzoekenden die deelnemen, laten zien dat ze openstaan voor nieuwe uitdagingen.

UWV Noord-Limburg streeft naar een gemiddelde deelname van 15 werkgevers uit diverse branches en 40 werkzoekenden per event die via hun coaches worden uitgenodigd. Samen bouwen ze aan een arbeidsmarkt waar niet het diploma, maar het talent centraal staat.

Het Skillspel is een door UWV ontwikkelde workshop die bedoeld is om de deelnemers in een spelvorm een situatie te laten ervaren waarin een werkgever personeel selecteert op basis van skills. De deelnemers krijgen door deze ervaring meer inzicht in de mogelijkheden en betekenis van skills in de praktijk. Op dit moment wordt er in samenwerking met SBB en Competent.nl gewerkt aan een nieuwe versie.



Prestatieverbetering op basis van skills en talenten

VIPD

VIPD richt zich op het verbeteren van prestaties van organisaties en individuen. De kern: mensen en functies beter op elkaar laten aansluiten door te kijken naar wie iemand is, wat iemand wil en wat iemand kan. Niet alleen cv en diploma's staan centraal, maar vooral skills, talenten, motivatie en gedrag. Doel is duurzame prestatieverbetering, nu en in de toekomst, met aandacht voor zowel organisatie- als individuele ontwikkeling. VIPD gelooft in de combinatie van technische toepassingen en gerichte ontwikkeling en begeleiding.

PDC: AANPAK EN INFRASTRUCTUUR

De Performance Development Center (PDC)-aanpak van VIPD is in vijftien jaar ontwikkeld tot een modulaire ICT-infrastructuur. Hiermee kunnen talenten, skills, motivatie, gedrag en leerervaringen in kaart worden gebracht, duurzaam worden vastgelegd en onderhouden. Ook kunnen ze indien gewenst worden gedeeld met derden of organisaties. De infrastructuur ondersteunt een integrale aanpak en is modulair inzetbaar binnen bestaande omgevingen. Het kan gebruikt worden voor selectie en matching, ontwikkeling, strategische personeelsplanning en performance management.

ENKELE MODULES IN HET KORT

VIPD Assessments

Bieden methodieken voor talentbeoordeling, matching en selectie. Via simulaties, methoden en testen wordt potentieel inzichtelijk gemaakt. Ook wordt vastgesteld in welke rol iemand het best tot zijn recht komt. De uitkomsten ondersteunen organisaties bij het plaatsen van mensen op passende posities, nu en in de toekomst.

Talentenschouw

Maakt het potentieel van medewerkers systematisch zichtbaar, individueel en op team- of organisatie-niveau. De tool sluit aan op de VIPD-infrastructuur en ondersteunt strategische personeelsplanning. Het geeft antwoord op vragen als: welke talenten zijn aanwezig en hoe sluiten die aan op de huidige en toekomstige strategie?

Assessment Box

Een schaalbare module voor het flexibel samenstellen en uitvoeren van assessments ten behoeve van selectie, ontwikkeling en performancemanagement. Organisaties kunnen onderdelen modulair inzetten, afgestemd op specifieke doelen en context.

Talentescan

Een compacte online scan die talenten vroegtijdig en objectief in kaart brengt. De scan geeft richting aan branche, rol en eventuele functie waarin het talent van een kandidaat waarschijnlijk goed tot uiting komt. De tool is mede ontwikkeld met het Integraal Skillspaspoort (ISP) en is in het bijzonder bedoeld om jongeren zonder of met minder passend diploma een realistische kans op de arbeidsmarkt te bieden. Inzetbaar voor oriëntatie, werving en matching.



INTERVIEW: CHANTAL VERKERK OVER DE TALENTENSCAN VAN VIPD

Op een krappe en snel veranderende arbeidsmarkt zoeken organisaties naar manieren om talent te vinden en te behouden. Zij focussen daarbij niet langer alleen op diploma's. VIPD ontwikkelde samen met het Integraal Skillspaspoort (ISP) de Talentenscan: een compacte manier om potentieel, motivatie en talent in beeld te brengen, met of zonder 'juiste' startkwalificatie.

Wat is het doel?

"Het doel is jongeren en arbeidsmarkt dichter bij elkaar brengen. Aanvankelijk lag de nadruk op werving voor Defensie. De scan maakt zichtbaar welke onderdelen en rollen kunnen passen, voorbij het eenzijdige beeld van alleen de Landmacht. Kandidaten kiezen daarna zelf of ze vervolgstappen zetten. Eigen regie is bewust onderdeel van de Talentenscan, omdat motivatie sterk samenhangt met baansucces."

Wat was de uitdaging?

"De doorlooptijd. Een volledig VIPD-assessment (vier analyses) duurt circa 2,5 uur, te lang voor de jonge doelgroep. De opdracht was: compacter en aantrekkelijker, zonder verlies aan bruikbaarheid. De Talentenscan duurt nu ongeveer 20 minuten. De resultaten zijn minder diepgaand dan uitgebreide vragenlijsten, maar worden goed herkend en bieden een passend startpunt voor oriëntatie en selectie."

Wat is de toekomst?

"De scan is een schakel in een bredere talentenstraat: aantrekken, inzichtelijk maken, matchen en gericht aanbieden aan sectoren en organisaties. Jongeren houden de regie via een persoonlijke wallet. Dit vergroot eigenaarschap en transparantie en kan de doorstroom versnellen en de kans op duurzame plaatsing vergroten."

Wat zijn je ervaringen tot nu toe?

"De eerste reacties zijn positief: duidelijke taal, laagdrempelig in te vullen. Ongeveer de helft vindt dat het nog korter mag. De uitkomsten zijn herkenbaar en bruikbaar voor oriëntatie en matching en geven concrete handvatten voor vervolgstappen. Met deze feedback werken we aan verdere verkorting en gebruiksgemak."



CASUS: EW FACILITY SERVICES - EVA SACK-FOPMA

"De assessments van VIPD hebben onze organisatie geholpen de selectie en ontwikkeling van medewerkers naar een hoger niveau te tillen. Door de focus op soft skills en vaardigheden die voorspellend zijn voor het maximaal benutten van het potentieel, zijn deze assessments voor ons een belangrijk instrument geworden, vooral bij de selectie en ontwikkeling van onze rayonmanagers."

Wat is je relatie met deze toepassing?

"Als organisatie binnen de facilitaire dienstverlening werken wij nauw samen met VIPD. Onze relatie met VIPD is gebaseerd op het structureel inzetten van hun assessments voor de selectie en ontwikkeling van onder andere onze rayon- en afdelingsmanagers. VIPD is niet alleen een leverancier van assessments, maar ook een strategische sparringpartner in ons talentmanagement."

Welke onderdeel van deze toepassing gebruik je/heb je gebruikt? Waarom gebruik(te) je juist deze toepassing?

"We kozen voor deze assessments omdat ze diepgaand inzicht geven in de soft skills en vaardigheden van kandidaten en medewerkers. Deze factoren zijn cruciaal voor succes in de functies die wij aanbieden. De assessments zijn bovendien betrouwbaar en gebaseerd op wetenschappelijk onderbouwde methodieken."

Wat is/was daarbij je doel? Wat is de uitdaging?

"Ons doel was om onze selectie- en ontwikkelingsprocessen te verbeteren, zodat we beter in staat zijn om medewerkers te identificeren die niet alleen technisch gekwalificeerd zijn, maar ook beschikken over de juiste soft skills. De uitdaging was om een objectieve en effectieve manier te vinden om deze vaardigheden te meten en te evalueren."

Hoe verliep het implementatieproces?

"Het implementatieproces verliep soepel. We zijn stapsgewijs geholpen bij het integreren van de assessments in onze selectie- en ontwikkelingsprocessen. De communicatie verliep prettig en hun professionele aanpak maakte het makkelijk om de assessments in te bedden in onze HR-strategie."

Hoe vaak en op welke manier wordt de toepassing gebruikt binnen uw organisatie?

"De assessments worden structureel ingezet bij de werving van nieuwe rayonmanagers en tijdens ontwikkeltrajecten voor zittende medewerkers. Ze vormen een vast onderdeel van ons selectieproces, vooral voor managementfuncties."

Heeft de toepassing bijgedragen aan een meer skillsgerichte aanpak en werkwijze in uw organisatie?

"Ja, door de assessments zijn we meer gefocust geraakt op de zachte vaardigheden van medewerkers. Dit heeft geleid tot een holistischere benadering van talentontwikkeling binnen onze organisatie."

Wat is de meerwaarde voor u van een meer skillsgerichte benadering in uw organisatie?

"We zijn beter in staat het potentieel van onze medewerkers te benutten. Door niet alleen naar technische vaardigheden te kijken, maar ook naar soft skills zoals communicatie en probleemoplossend vermogen, kunnen we effectievere teams samenstellen."

Hoe levert deze toepassing daar een bijdrage aan?

"De assessments van VIPD geven ons gedetailleerde inzichten in de sterke en zwakke punten van onze medewerkers. Deze inzichten kunnen we gebruiken om gericht ontwikkeltrajecten te bieden, wat uiteindelijk leidt tot betere prestaties en hogere medewerkerstevredenheid."



Welke kansen ziet u als het gaat om een meer skillsgerichte benadering van leren en werken in uw organisatie?

“Een skillsgerichte aanpak biedt de mogelijkheid om medewerkers effectiever te ontwikkelen en ze beter in te zetten op posities waar ze kunnen excelleren. Dit zorgt voor een dynamischere en flexibelere organisatie die beter in staat is om in te spelen op veranderende marktomstandigheden.”

Welke kansen ziet u daarbij in het gebruik van deze toepassing hierbij?

“De assessments kunnen verder ingezet worden om niet alleen de juiste kandidaten te selecteren, maar ook om ontwikkelplannen op maat te maken voor bestaande medewerkers. Hierdoor kunnen we het potentieel van onze huidige medewerkers beter benutten en gericht investeren in hun ontwikkeling.”

Wat zou u anders doen als u opnieuw zou beginnen met de implementatie van skillsgericht leren en werken in uw organisatie?

“Als we opnieuw zouden beginnen, zouden we nog eerder beginnen met het betrekken van stakeholders bij de implementatie van de assessments. Dit zou helpen om sneller draagvlak te creëren en het proces nog soepeler te laten verlopen.”

“ Zo
beschrijven
wij jou. ”



DE SKILLSAMBASSADE



De Skillsambassade: Groeien naar hét onafhankelijk kennisinstituut voor skills

In deze bijdrage schetst de Skillsambassade een aantal actuele ontwikkelingen van toepassingen van skills in Nederland. Terwijl we de afgelopen jaren vooral keken naar de eerste ervaringen van klanten, kijken we nu vooral naar experimenten die werkbaar zijn in de praktijk.

DE SKILLSAMBASSADE 2022 - 2025: NAAR EEN ONAFHANKELIJK KENNISINSTITUUT

Voordat we het actuele landschap beschrijven, beschrijven we kort de geschiedenis van onze Skillsambassade. We zijn in drie jaar tijd snel gegroeid van een plek waar je skillstoepassingen zoals Skillspaspoorten kon vinden, naar een grote nationale gemeenschap van organisaties die samen toewerken naar een meer op skills gericht ecosysteem voor onderwijs en arbeidsmarkt. Het hoofddoel van onze gemeenschap is zorgen voor verbinding en uitwisseling van zowel theoretische als praktische kennis. Zo werken we al denkende en doende toe naar dat nieuwe ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt dat een leven lang ontwikkelen ondersteunt voor iedereen.



ONZE MISSIE

De Skillsambassade stimuleert de arbeidsmarkt en onderwijs om skills centraal te stellen, zodat mensen hun skills kunnen laten zien, laten groeien en optimaal kunnen benutten. Ook worden ze gewaardeerd op skills, waardoor werkgeluk en arbeidsproductiviteit toenemen.

We zijn daarbij nieuwsgierig, gedreven, hulpvaardig en onpartijdig.

De Skillsambassade is in maart 2023 ontstaan als een samenwerking tussen ROC Nijmegen (Mathilde Kuiper) en het Lectoraat Human Capital Innovations van HAN University of Applied Sciences (Jos Sanders). De directe aanleiding was een gesprek met verschillende onderwijsinstellingen in het zuiden van Nederland. Zij hadden van hun bestuurders de opdracht te starten met een Talentenpaspoort, maar ze wisten niet hoe ze moesten beginnen.

In het keuzeproces voor zo'n paspoort waren er veel vragen en was er de behoefte aan onafhankelijke informatie over de verschillende toepassingen. De onderwijsinstellingen zochten een goede 'vind-en-vergelijkwebsite.' Daarom lanceerden ROC Nijmegen en HAN UAS medio 2023 de website www.skillsambassade.nl. Inmiddels is deze website uitgegroeid tot dé online vindplaats voor skillstoepassingen, onderzoek en kennisdeling in Nederland.

Op de website www.skillsambassade.nl vind je ook het laatste nieuws, achtergrondkennis en een actueel overzicht van mogelijkheden om in contact te komen met experts.



In 2023 inventariseerden we voor het eerst de diverse aanbieders van skillstoepassingen. Die inventarisatie is opgenomen in de publicatie Samen op weg naar een Integraal Skillspaspoort. Tijdens de tweede inventarisatie in 2024 namen we ook de werkbaarheid van de toepassing in de praktijk mee. Zo werden de ontwikkelingen in het Nederlandse landschap van skillstoepassingen zichtbaar.

DE SKILLSAMBASSADE - 2025 EN VERDER

De ontwikkelingen gaan snel, dat vraagt ook om een doorontwikkeling van de Skillsambassade. Het bestuur (Jos Sanders, Michiel van der Vlist, Paul den Hartog, Henderika Mulder en Mathilde Kuiper) sprak afgelopen periode met diverse partners over de koers van onze stichting.

Er is een Raad van Advies geformeerd, met daarin professionals die de skillsbeweging een warm hart toedragen en een breed netwerk hebben. De pilots en projecten zijn ondergebracht in een tweede stichting, de Stichting Integraal Skillspaspoort. Zo kunnen we de onafhankelijkheid van de Skillsambassade borgen.

De stichting Integraal Skillspaspoort (www.integraalskillspaspoort.nl) wordt geleid door Hans Cremer en richt zich op activiteiten waar diverse partners bij betrokken zijn. Deze stichting heeft daarmee een eigenstandige status. De Stichting Skillsambassade gaat als onafhankelijke organisatie door op de ingeslagen weg:

- Samenwerken met alle relevante spelers om skills centraal te stellen in het ecosysteem van arbeidsmarkt en onderwijs
- Bevorderen van het gebruik en de ontwikkeling van skills in onderwijs en arbeidsmarkt
- Activeren van organisaties om skillsgericht te werken, werven en leren
- Normaliseren en stimuleren van skills in 'een leven lang ontwikkelen'.

Dit is maar een kleine greep uit de grote hoeveelheid experimenten die we momenteel vorm geven. Het laat zien dat onze arbeidsmarkt op het gebied van skills in beweging is.

Op de volgende pagina's beschrijven we allereerst de ontwikkelingen in de Valideringsbranche. Vervolgens bespreken we een groot project rondom het SkillsAPK, experimenten in de regio Gelderland in de Zorg bij WZW en de ontwikkelingen bij Volandis rondom het skillspaspoort.

JOUW HULP ALS PARTNER IS BELANGRIJK!

We staan voor een arbeidsmarkt die echt werkt voor iedereen. Skills centraal zetten is geen optie meer, het is noodzaak. Juist daarom is het zo belangrijk dat je erbij bent. Lid worden kan eenvoudig via onze website. Bekijk de mogelijkheden, sluit je aan en zorg dat je niets mist.

Mail info@skillsambassade.nl voor meer informatie.



Zorg en Welzijn: We gaan leren door te experimenteren

Al jaren wordt het belang van een skillsgerichte arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn erkend. Maar het blijkt voor organisaties lastig om hier in de praktijk concreet invulling aan te geven. Dit komt deels doordat we gewend zijn om te denken vanuit diploma's en functies. Om deze kaders los te laten, is het belangrijk dat we werk op een andere manier organiseren. Ook beleid en voorwaarden moeten we herzien. Tegelijkertijd vraagt dit om een cultuurverandering. Het doorvoeren van deze beweging binnen organisaties vereist onderzoek, expertise en samenwerking. We gaan leren door te experimenteren.

Werkgevers in Midden- en Zuid-Gelderland zetten zich in om de transformatie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt vorm te geven. Ze krijgen hiervoor subsidie via de expeditieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze regeling is bedoeld om bestaande kennis op het gebied van duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen door te ontwikkelen. WZW (Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn) kreeg de subsidie toegekend in samenwerking met 11 samenwerkende en 9 ondersteunende partners. De landelijke stichting Skillsambassade ondersteunt het initiatief. Vanaf begin 2025 experimenteren zij actief in de regio met manieren om de skillsgerichte arbeidsmarkt vorm te geven.

Onze gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening behoren tot de beste van de wereld. Die willen we toegankelijk houden voor alle inwoners die dat echt nodig hebben. Maar de arbeidsmarkt staat onder druk door de groeiende kloof tussen de vraag naar zorg en ondersteuning en het aanbod van medewerkers in alle branches van Zorg en Welzijn.

In 2034 kan 15% van de gevraagde zorg niet meer geleverd worden. Zo kunnen 15 miljoen patiëntencontacten en visites bij huisartsenpraktijken niet doorgaan. Ook is er voor 35.000 mensen geen plek in het verpleeghuis. En in de GGZ kunnen ruim 3,7 miljoen consulten niet plaatsvinden (Bron: ABF Research). Deze gevolgen van de arbeidsmarkttekorten in Zorg en Welzijn gaan iedereen raken. Een skillsgerichte aanpak biedt mogelijkheden om de schaarse capaciteit optimaal in te zetten en te behouden.

NAAR IMPACT IN DE PRAKTIJK

Tot en met 2028 worden 25 experimenten uitgevoerd waarbij verschillende skillstoepassingen worden gebruikt. Deze experimenten zijn nodig om de transformatie vorm te geven en arbeidsmarkttekorten aan te pakken.

Het expeditieteam ondersteunt de uitvoering van de experimenten. De projectleiders en expeditieleiders helpen werkgevers bij het experiment en verandervraagstukken die daaruit voortkomen. Daarnaast trainen we interne skillsambassadeurs bij werkgevers. Deze skillsambassadeurs omarmen de beweging, zijn betrokken bij de experimenten en realiseren meer draag- en daadkracht in de organisaties.

Het onderzoek, uitgevoerd door de HAN University of Applied Sciences, is hierbij van groot belang. Wat leren we van de experimenten? Draagt de inzet van skillstoepassingen bij aan duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen? Hoe kunnen we organisaties helpen een verantwoorde transformatie te maken naar een skillsgerichte arbeidsmarkt?



De experimenten zijn gericht op de volgende activiteiten:

- **Onderzoek naar effectiviteit en bruikbaarheid van skillspaspoorten**
We brengen bestaande skillspaspoorten in praktijk in Zorg en Welzijn. De ervaringen die we opdoen gebruiken we om te brengen in kaart wat nodig is voor een toekomstbestendig skillspaspoort voor Zorg en Welzijn.
- **Toepasbaarheid van bestaande skills-taxonomieën testen**
We verkennen en onderzoeken of een skills-taxonomie aansluit, bruikbaar is en vertaalbaar werkt voor Zorg en Welzijn. Indien nodig verkennen we hoe deze vertaald kan worden voor aansluiting bij Zorg en Welzijn.
- **Skills valideren**
Samen met werkgevers verkennen we en experimenteren we met wat ervoor nodig is om skills te valideren. Validatie biedt perspectief om recht te doen aan de opgedane ervaring. En het is een middel om de kwaliteit van zorg te waarborgen. En daarmee kan ook de inzet van professionals beter afgestemd worden.
- **Skillsmatching**
Een skillsmatchingstoepassing ondersteunt in het matchen op basis van skills. We verkennen of deze toepassingen leiden tot een kwalitatief betere en duurzame match ten opzichte van traditioneel werven en selecteren.
- **Skillsgericht werven en selecteren**
Het werven en selecteren op basis van skills vraagt om een geheel nieuwe denk- en werkwijze van zorg- en welzijnsorganisaties. Om deze verandering te stimuleren trainen we recruiters en andere medewerkers die betrokken zijn bij werving en selectie. Ook ontwikkelen we een 'train-de-trainer training' zodat kennis intern verder gebracht kan worden.
- **Teams van de toekomst**
In een eerdere pilot genaamd 'taken van de toekomst' hebben we in kaart gebracht welke taken uitgevoerd worden bij het leveren van een dag zorg. De methodiek die we hiervoor hebben gebruikt, ontwikkelen we door naar 'teams van de toekomst'. Waarin we skills koppelen aan taken. Dit vertalen we naar profielen en vacatures. Hierdoor krijgen we inzichtelijk of ook een andere doelgroep ingezet kan worden om de taken te vervullen en wat deze doelgroep daarvoor nodig heeft.

UITGELICHT

Experiment validatie van ADL-zorg

Zinzia Zorggroep, Attent Zorg en Behandeling, Driestroom, 's Heeren Loo en het ROC Nijmegen willen komen tot een gezamenlijk kwaliteitskader en praktisch werkbaar proces voor het valideren van ADL-vaardigheden. Zo willen ze de bekwaamheid in het bieden van ADL-zorg eenduidig beoordelen en erkennen. Ook verkennen zij hoe de validatie kan worden vastgelegd, bijvoorbeeld met een badge. Na de zomer beginnen ze met het inrichten van het proces, het voorbereiden van assessoren en het gezamenlijk kalibreren. Vervolgens experimenteren ze een half jaar met het valideren van ADL-vaardigheden.

Experiment Teams van de toekomst

Op een nieuwe locatie van OBG gaan teams werken vanuit de sociale benadering. OBG is een organisatie in Nijmegen die ondersteuning en zorg biedt aan ouderen en andere bewoners om actief en gezond te blijven. Hierbij kiest OBG bewust om een aanmerkelijk deel van het team te vormen met 'anders geschoolden'. Daarbij staat kwaliteit van bestaan voorop, niet enkel de zorg. De uitdaging daarbij is om de skills van medewerkers, mantelzorgers en vrijwilligers zo optimaal mogelijk te benutten. Met de Teams van Toekomst-methodiek biedt WZW ondersteuning hierbij.

Het doel van het experiment is teamleden op basis van hun skills zo goed mogelijk te matchen op taken en rollen. Hiervoor brengt WZW samen met het team en experts op het gebied van de sociale benadering in kaart hoe het werk verandert als je vanuit de sociale benadering werkt.



We kijken ook welke skills hiervoor nodig zijn. Vervolgens matchen de teamleden zichzelf met behulp van de Taken van de Toekomst Tool. Op basis van de uitkomsten gaan teamleden in gesprek over hoe zij werk kunnen organiseren en verdelen.

Experiment branche overstijgende skillsprofielen

We willen optimaal gebruikmaken van de skills van zorg- en welzijnsprofessionals. Hiervoor moeten we inzichtelijk maken welke skills nodig zijn voor het leveren van een dag zorg en maatschappelijke dienstverlening. Vervolgens moeten we beeld krijgen van het beschikbare regionale skillskapitaal. In Rijk van Nijmegen zijn we bezig met een inventarisatie. Dit helpt in de verkenning van hoe het regionale skillskapitaal optimaal benut kan worden. Bovendien geeft dit inzicht in hoe zorg- en welzijnsprofessionals zo effectief mogelijk ingezet kunnen worden binnen de regio.

Experiment Skillsmatching

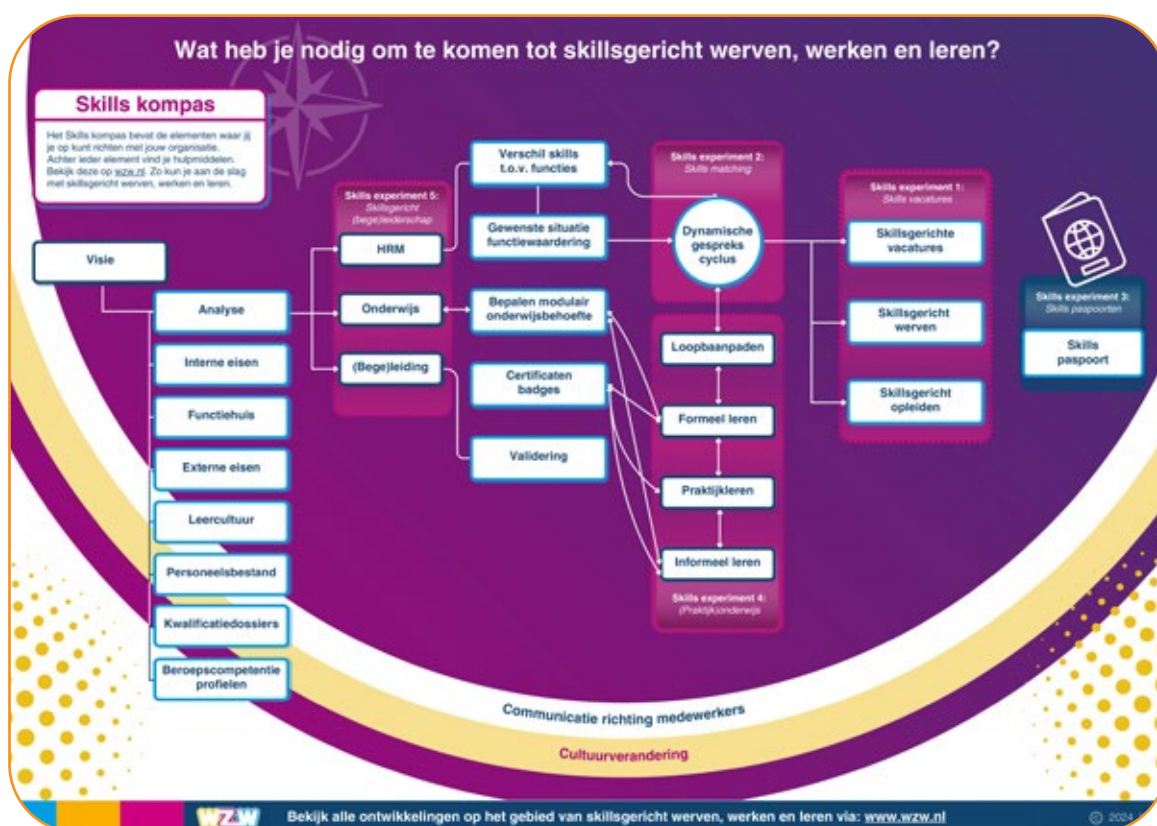
Komende periode beginnen meerdere experimenten rondom skillsmatching. Hierbij verkennen we of het matchen op basis van skills daadwerkelijk leidt tot een kwalitatief betere en duurzame match ten opzichte van het traditionele werven en selecteren.

Een skillsmatchingexperiment is gericht op zorgrunners. Dit zijn niet-medische studenten die op basis van hun skills een bijbaan in de zorg krijgen. Een ander experiment draait om een doelgroep met een hoog personeelsverloop. In de experimenten werken we samen met verschillende matchingsapplicaties.

LEREN VAN EN MET ELKAAR

Door te experimenteren leren we. De kennis en inzichten borgen we in het Skillskompas. Dit biedt inzicht in de elementen om te komen tot skillsgericht werven, werken en leren. En het bevat goede voorbeelden van werkgevers en partners of andere ontwikkelingen in de skillsbeweging. Het helpt andere organisaties vorm te geven aan een skillsgerichte aanpak.

Lees meer over de skillsgerichte arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn via de website van WZW: www.wzw.nl



Volandis: Stand van zaken 2025 - Digitaal Skillspaspoort (DSP)

AANLEIDING EN DOEL

De bouw- en infrasector staat voor grote uitdagingen. Technologische innovaties, vergrijzing en de instroom van nieuwe generaties vakmensen vragen om nieuwe manieren van werken en ontwikkelen. In dit veranderende speelveld is het essentieel dat werknemers zelf regie kunnen nemen over hun loopbaan. Daarnaast hebben werkgevers beter zicht nodig op het aanwezige talent binnen hun organisatie.

Het Digitaal Skillspaspoort (DSP) is ontwikkeld om te voldoen aan deze behoefte. Het DSP maakt vaardigheden, werkervaring en ontwikkelmogelijkheden zichtbaar en bespreekbaar. Het is een online platform waarin werknemers hun werkprofiel opbouwen, werkgevers strategisch inzicht krijgen en leermeesters hun begeleidende rol versterken.

Het DSP is onder andere gebaseerd op functieomschrijvingen en standaarden binnen de Bouw & Infra en maakt gebruik van visuele weergaven en badges, die per functie worden weergegeven om vaardigheden (skills) concreet en meetbaar te maken. Het instrument is getest en wordt nu actief ingezet binnen verschillende bedrijven en opleiders.

DSP IN DE PRAKTIJK - DE BELEVING VAN DE GEBRUIKER

Werknemer – regie over je eigen vakmanschap

Op een maandagochtend hoort een werknemer op de bouwplaats van een collega over het DSP: een manier om te laten zien wat je kunt, zowel in je werk als daarbuiten. Nieuwsgierig logt hij 's avonds in en ontdekt een persoonlijke, overzichtelijke omgeving. In de vragenlijst bij zijn functieomschrijving geeft hij aan welke taken hij uitvoert en hoe zelfstandig hij daarin is.

Terwijl hij deze taken doorloopt, wordt in een visuele weergave duidelijk wat zijn skills zijn. Door zijn leidinggevende, leermeester of DSP-begeleider uit te nodigen als externe beoordelaar ontstaat ook een visuele weergave. Het verschil tussen beide visuele weergaven laat zien waar overeenstemming is en waar mogelijk extra ontwikkeling nodig is. Het gesprek dat hieruit volgt, gaat niet alleen over productie of planning, maar vooral over hem: zijn vaardigheden, zijn ambities en wat hij nodig heeft om verder te groeien.

Het DSP wordt zo een persoonlijk dossier waarin niet alleen werkervaring, maar ook certificaten, projectfoto's en zelfs vrijwilligerswerk worden opgeslagen. Het resultaat is een rijk beeld van vakmanschap dat de werknemer zelf beheert.

Werkgever – strategisch inzicht en inzetbaarheid

Het DSP helpt werkgevers verder te kijken dan papieren functieomschrijvingen door zelfbeoordelingen en externe beoordelingen te combineren. Zo ontstaat een realistisch beeld van de vaardigheden van medewerkers, wat helpt bij projectplanning, taakverdeling en het ontdekken van intern talent. Een voorbeeld is een sloopbedrijf dat dankzij het DSP een medewerker met interesse in tegelzetten gericht kon inzetten op andere projecten.



De implementatie van DSP begint met startvragen om te bepalen hoe het binnen de organisatie past. Wat zijn de doelen en welke eerste stappen zijn nodig? Daarna volgen verdiepingsvragen over hoe het DSP kan bijdragen aan ontwikkeling, het borgen van vaardigheden en het afstemmen van opleiding en begeleiding op de praktijk.

De eerste praktische stap is een kick-off met werknemers met begeleiding voor HR-medewerkers en leidinggevenden. Werknemers vullen hun functiebeschrijving in, waarna gesprekken volgen over hun huidige vaardigheden, ontwikkelwensen, bedrijfsbehoeften en leercultuur. De samenwerking met Vollandis en opleiders zorgt dat begeleiding, scholing en ontwikkeling naadloos aansluiten op de praktijk.

Binnen het bedrijf wordt een DSP-begeleider opgeleid om werknemers direct te ondersteunen, zodat de afdeling HR zich kan richten op strategische en ontwikkelvraagstukken. De supportdesk begeleidt de implementatie stap voor stap, afgestemd op de bedrijfsbehoeften. De accountmanager verzamelt hiervoor essentiële bedrijfsinformatie (zoals bedrijfsgegevens, context, doelen, planning en functiebeschrijvingen), zodat de DSP-adviseur een passend implementatieplan kan voorstellen. Na het invullen van functiebeschrijvingen zien werknemers hun eigen inschatting in de blauwe cirkel en de beoordeling van leidinggevenden in de groene cirkel, wat inzicht geeft in overeenkomsten en verschillen. Deze informatie voedt de skills(taken)matrix van het bedrijf, die kan worden gebruikt als scholingsoverzicht, strategisch planningsinstrument en onderbouwing richting opdrachtgevers of certificerende instanties.

Leermeester – van vakbegeleider naar DSP-begeleider

Leermeesters zijn vaak ervaren vakmensen die hun kennis doorgeven aan nieuwe generaties. Het DSP helpt hen om deze begeleiding gestructureerd te laten verlopen. Door hun eigen vaardigheden zichtbaar te maken en die van hun student of nieuwe collega's vast te leggen, ontstaat een helder beeld van de voortgang.

Steeds vaker vervult de leermeester ook de rol van DSP-begeleider. In die rol begeleidt hij de werknemer actief in het gebruik van het DSP: het invullen van de vragenlijst, het verzamelen van bewijsstukken en het bespreken van de uitkomsten van de zelf- en externe beoordeling. Dit maakt de leermeester niet alleen een vakinhoudelijke begeleider, maar ook een coach in loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

In plaats van losse opmerkingen op de werkvloer, worden ontwikkelpunten en afspraken nu vastgelegd in het DSP en in een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). Hierdoor verloopt de begeleiding transparanter en doelgerichter, met zicht op concrete resultaten. Tegelijkertijd geeft het leermeesters zelf inzicht in hun begeleidende rol en waar zij die verder kunnen versterken.

ROADMAPS EN BADGES – CONCREET BEWIJS VAN VAKMANSCHAP

Een van de belangrijkste doorontwikkelingen van het DSP is de koppeling met Roadmaps. Een Roadmap beschrijft het volledige werkproces van een functie, verdeeld in werkkolommen. In elke werkkolom zijn werkzaamheden vertaald naar badges: digitale bewijzen van concrete vaardigheden. Een badge staat voor een herkenbare set handelingen die een werknemer zelfstandig of samen uitvoert. Werknemers geven zelf aan dat zij de badge beheersen (blauwe badge). Zodra de leidinggevende of DSP-begeleider deze vaardigheid bevestigt, verandert de badge in groen. Deze aanpak maakt vakmanschap meetbaar en zichtbaar. Bij ontwikkelpunten worden afspraken vastgelegd in het POP, zodat het groeipad helder is. De eerste volledige Roadmap – die van de tegelzetter – is inmiddels in gebruik en levert waardevolle inzichten op voor de ontwikkeling van Roadmaps voor andere functies.



PILOT 'VAN STUDENT NAAR WERKNEMER' EN TWEDELIJNS COACHING

Een belangrijk toepassingsgebied van het DSP is de pilot 'Van student naar werknemer', waarin jongeren die net van school komen worden begeleid bij hun overstap naar de arbeidsmarkt. Deze overgang is cruciaal, omdat uit de praktijk blijkt dat veel nieuwe vakmensen binnen enkele jaren de sector verlaten.

In deze pilot wordt het DSP ingezet vanaf het moment dat de student nog op school zit, zodat het profiel al gevuld wordt met vaardigheden en ervaringen uit de opleiding. Zodra de overstap naar werk wordt gemaakt, kan de leermeester – in zijn rol als DSP-begeleider – direct voortbouwen op deze basis.

Tijdens een gezamenlijke kick-off bij het opleidingsbedrijf hoort Sam over de pilot 'Van student naar werknemer' en krijgt hij direct de kans om nog vóór zijn diploma-uitreiking zijn vaardigheden vast te leggen in het DSP. Met zijn toestemming worden zijn gegevens via de DSP-HUB ingevoerd. Sam vult zijn functieomschrijving in, geeft aan welke taken hij zelfstandig kan en welke hij nog wil leren, en start zo zijn loopbaan als werknemer.

Zijn werkgever, die ook aanwezig is, krijgt uitleg over de inrichting van het DSP binnen het bedrijf. En hoe hij zich kan registreren tot DSP-begeleider.

Na zes maanden volgt het eerste coachingsgesprek, waarin zowel technische vaardigheden als werk-privébalans worden besproken. Zijn DSP-profiel laat groei zien: meerdere behaalde badges en vaardigheden worden bevestigd door zijn werkgever. Dankzij het DSP voeren Sam en zijn werkgever gerichte gesprekken over ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.

Na anderhalf jaar, tijdens het tweede coachingsgesprek, voelt Sam zich stevig in zijn rol, heeft hij meer badges behaald en ziet hij perspectief voor specialisatie. Zijn werkgever bevestigt deze groei door middel van het DSP via de skills(taken)matrix. Door de combinatie van het DSP, persoonlijke coaching en sectorale diensten zoals gezondheidschecks, trainingen en loopbaanadvies voelt Sam zich gewaardeerd en verbonden met de sector. In tegenstelling tot sommige oud-studiegenoten blijft hij in het vak en bouwt hij met vertrouwen aan zijn toekomst.

ONDERZOEK BLIJVEN BOUWEN

Het DSP speelt een centrale rol in het onderzoek Blijven Bouwen (2024–2026), dat zich richt op de vraag hoe werknemers in de sector beter ondersteund kunnen worden bij het nemen van eigen regie over hun ontwikkeling, zonder onnodige extra stappen of belasting voor hun omgeving. Het onderzoek wordt uitgevoerd in samenwerking met diverse partners en koppelt praktijkervaringen van werknemers, werkgevers en DSP-begeleiders aan wetenschappelijke inzichten.

De eerste resultaten laten zien dat het DSP niet alleen bewustwording vergroot, maar ook als katalysator werkt voor gerichte ontwikkelgesprekken. In oktober 2025 worden deze bevindingen gepresenteerd tijdens ePIC in Parijs, een internationaal congres over digitale competenties, open badges en microcredentials. Deze presentatie biedt de kans om de ervaringen uit de Nederlandse bouw- en infrasector te delen en te spiegelen aan internationale ontwikkelingen.

ERKENNING - NOMINATIE COMPUTABLE AWARDS

De waarde van het DSP wordt ook buiten de sector erkend. In 2025 is het project genomineerd voor de Computable Awards in de categorie Onderwijsproject. Deze nominatie onderstreept dat het DSP innovatief is, impact heeft en de potentie heeft om ook in andere sectoren toegepast te worden.



CONCLUSIE EN VOORUITBLIK

Het DSP is in korte tijd uitgegroeid tot een veelzijdig instrument dat de sector helpt om vakmanschap zichtbaar te maken, gesprekken over ontwikkeling te voeren en toekomstgericht te werken. De combinatie van zelfinzicht, externe beoordeling, badges, Roadmaps en de rol van de DSP-begeleider maakt het uniek.

Met de toevoeging van pilots zoals 'Van student naar werknemer' en de inzet van tweedelijnscoaching worden belangrijke stappen gezet om nieuwe vakmensen niet alleen goed te laten starten, maar ze ook voor langere tijd te behouden voor de sector.

De komende periode ligt de focus op het uitbreiden van het aantal roadmaps, het versterken van de koppeling tussen het DSP en ontwikkelgesprekken, en het vergroten van de bekendheid in de sector. Het internationale podium van ePIC in Parijs zal bijdragen aan kennisdeling en inspiratie, terwijl de nominatie voor de Computable Awards het project extra zichtbaarheid geeft.

Het DSP bewijst dat digitale innovatie en vakmanschap hand in hand kunnen gaan – en dat de toekomst van leren en werken in de Bouw & Infra steeds meer in handen ligt van de mensen die het werk doen.



CompetentNL: Een gemeenschappelijke skillstaal voor onderwijs en arbeidsmarkt

CompetentNL 2025 – Van nationaal groeifonds naar nationale standaard

MANAGEMENTSAMENVATTING

2025 is een kanteljaar voor CompetentNL. In 2023 vonden de eerste pilots plaats, in 2024 werden ontwerpverbeteringen doorgevoerd en in 2025 is de basisversie 1.0 opgeleverd. Daarmee beschikt Nederland voor het eerst over een publieke nationale skillstaal die onderwijs en arbeidsmarkt verbindt.

CompetentNL is tot stand gekomen dankzij de inzet van meer dan honderd professionals uit overheid, wetenschap, onderwijs en marktpartijen. Het resultaat is een breed gedragen standaard die direct bruikbaar is voor werkgevers, werkzoekenden en onderwijsinstellingen. De ambitie is helder: CompetentNL moet de gemeenschappelijke standaard worden waar onderwijs, arbeidsmarkt en overheid mee werken.

INLEIDING - EEN KANTELJAAR

Het groeifondsprogramma heeft in 2025 geleid tot een vaste basis voor skillsgericht werken en leren. Met CompetentNL beschikt Nederland nu voor het eerst over een landelijke skillstaal die beroepen, opleidingsnormen en skills met elkaar verbindt. Het gaat daarbij niet langer alleen om diploma's of functietitels, maar om wat mensen echt kunnen. Dat levert voordelen op voor iedereen: werkgevers kunnen sneller de juiste mensen vinden, werkenden krijgen meer grip op hun loopbaan, en onderwijsinstellingen stemmen hun curricula beter af op de arbeidsmarkt. Ook beleidsmakers en regio's profiteren, doordat vraag en aanbod van skills transparanter in beeld komen. Die voordelen worden breed herkend. Steeds meer organisaties en koepels benadrukken dat een arbeidsmarkt die draait om skills noodzakelijk is om wendbaar en veerkrachtig te blijven. Vertegenwoordigers van onder meer VNO-NCW, SER, de MBO Raad, de Vereniging Hogescholen en de NRTO spraken hun steun uit. Daarmee groeit het maatschappelijk en politiek draagvlak voor CompetentNL en wordt de kans groter dat het uitgroeit tot de gemeenschappelijke skillsstandaard in Nederland.

VAN PROGRAMMA NAAR BEHEER

Vanaf september 2025 is CompetentNL beschikbaar en wordt CompetentNL ondergebracht in een structurele beheerorganisatie. Daarmee is de skillstaal niet langer een tijdelijk programma, maar een blijvende voorziening. In opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werken UWV en SBB samen aan het beheer en onderhoud van CompetentNL. TNO en CBS blijven als kennispartners betrokken bij de doorontwikkeling en bij het waarborgen van kwaliteit en actualiteit.

Door deze gezamenlijke inzet van publieke partijen is CompetentNL stevig verankerd en kan het meebewegen met de dynamiek en behoeften van onderwijs en arbeidsmarkt. Zo ontwikkelt de skillstaal zich verder tot een betrouwbare nationale standaard voor alle partijen.

Om gebruikers en geïnteresseerden actief te betrekken, organiseert de beheerorganisatie regelmatig bijeenkomsten en kennissessies. Hierin worden nieuwe ontwikkelingen gedeeld en ervaringen uitgewisseld.



TECHNIEK - HOE SLUIT IK AAN?

Met de inrichting van een structurele beheerorganisatie is CompetentNL niet alleen bestuurlijk geborgd, maar ook technisch klaar voor gebruik. De skillstaal wordt aangeboden als service, waardoor organisaties er direct toepassingen op kunnen laten draaien.

CompetentNL is Linked Open Data, kosteloos en performant beschikbaar en kan rechtstreeks in eigen systemen worden geïntegreerd. Dat kan op twee manieren: via de API of met eigen bevragingen op het SPARQL-endpoint. Organisaties die willen aansluiten, registreren zich eenvoudig via het DevPortal op www.competentnl.nl. Na registratie ontvangen zij een gratis API-key, waarmee de data veilig en betrouwbaar toegankelijk wordt.

Voor softwareleveranciers en toolbouwers betekent dit dat CompetentNL inzetbaar is, zonder dat bestaande systemen ingrijpend hoeven te worden aangepast. De infrastructuur sluit aan op gangbare standaarden, waardoor integratie relatief snel en eenvoudig kan plaatsvinden.

“Het is goed om te benadrukken dat CompetentNL zelf geen eindgebruikerstool is. Het is een skillstaal en databron die pas waarde krijgt in de toepassingen die publieke en private partijen er bovenop bouwen. Denk aan skillsmatchingtools die vacatures en kandidaten koppelen, loopbaanadvies-platforms die mensen inzicht geven in hun ontwikkelmogelijkheden, of curriculumontwikkeling waarmee onderwijsinstellingen hun opleidingen afstemmen op de arbeidsmarkt.

CompetentNL moet voor bestaande (en meer gedetailleerde) datasets het haakje zijn waarmee verbinding ontstaat en transversale inzichten naar kansen mogelijk worden. Beleidsmakers kunnen de data benutten voor arbeidsmarktanalyses met voor het eerst landelijke inzichten in waar skills zitten en aangeboden worden, terwijl werkenden hun ontwikkeling zichtbaar maken in digitale leerportfolio's en skillspaspoorten.”

Michel Peters, Programmamanager CompetentNL – Vaardig met Vaardigheden, UWV

Voor mensen zonder technische kennis is CompetentNL ook te bekijken en te doorzoeken door middel van de <https://competentnl.nl/viewer>. Hierin wordt alle data via CompetentNL getoond. Dus niet alleen de CompetentNL skills, maar ook beroepen, opleidingsnormen en de relaties met nationale en internationale standaarden.

CompetentNL vormt een stevige en toegankelijke technische basis. Maar de echte kracht ligt in de toepassingen die anderen erop ontwikkelen. Daar komt de skillstaal tot leven en worden de voordelen concreet voor werkgevers, onderwijs, beleidsmakers en werkenden.

WHAT'S IN IT FOR ME?

De technische infrastructuur van CompetentNL maakt het mogelijk om de skillstaal te gebruiken in uiteenlopende toepassingen. Voor werkgevers en HR-professionals betekent CompetentNL dat zij sneller de juiste kandidaten kunnen vinden, ook wanneer iemand niet het perfecte cv heeft. Door naar vaardigheden te kijken in plaats van alleen naar diploma's, wordt verborgen talent zichtbaar. Daarnaast helpt de skillstaal bij strategische personeelsplanning: organisaties krijgen beter inzicht in de aanwezige vaardigheden binnen teams en in de skills die nog ontwikkeld moeten worden.



“Ook onderwijsinstellingen profiteren. CompetentNL maakt het mogelijk om curricula nauwer af te stemmen op de actuele vraag vanuit de arbeidsmarkt. Leeruitkomsten worden transparanter en beter vergelijkbaar, waardoor opleidingen flexibeler en toekomstgerichter kunnen worden ingericht. Met een modulair opleidingsaanbod kunnen volwassenen bovendien gemakkelijker worden bij- en omgeschoold. Dat sluit goed aan bij het bredere beleid rond Leven Lang Ontwikkelen.”

Janneke Voltman, Programmamanager CompetentNL – Vaardig met Vaardigheden, SBB

Voor gemeenten en regio's biedt CompetentNL waardevolle beleidsinformatie. Door inzicht te geven in de lokale skillsvraag en het beschikbare aanbod, helpt de skillstaal bij het ontwikkelen van doelgericht beleid voor bijvoorbeeld omscholing, inclusie en het aanpakken van arbeidsmarktkrapte. Zo wordt samenwerking tussen overheid, onderwijs en werkgevers concreter en effectiever.

Tenslotte zijn er de werkenden en werkzoekenden zelf. Zij krijgen meer grip op hun loopbaan wanneer ook informeel verworven vaardigheden zichtbaar en erkend worden. CompetentNL maakt het mogelijk om een completer beeld te schetsen van iemands talenten en mogelijkheden, wat de kansen op de arbeidsmarkt vergroot en overstappen tussen sectoren eenvoudiger maakt. Op [Leeroverzicht.nl](https://leeroverzicht.nl) is hier inmiddels al een eerste toepassing voor. Binnen de sector Kinderopvang kunnen werkenden en werkzoekenden scholing zoeken op basis van skills die aansluiten bij wat ze al kunnen.

Zo laat CompetentNL zien dat een gemeenschappelijke skillstaal niet alleen een technische standaard is, maar vooral een praktische oplossing die werkgevers, onderwijs, overheid en werkenden dichterbij elkaar brengt.

FASEPLANNING EN TOEKOMST

De voordelen van CompetentNL worden nu al zichtbaar in de praktijk. Maar de basisversie is pas het begin. Om te zorgen dat de skillstaal actueel en relevant blijft, is een duidelijke route voor doorontwikkeling opgesteld.

In het najaar van 2025 start de structurele beheerfase, waarin CompetentNL actief wordt onderhouden en verbeterd. Tot juli 2026 ligt de nadruk op het verfijnen van de huidige versie, mede op basis van feedback van afnemers en de Community of Practice.

Vanaf 2026 breidt CompetentNL uit naar het hoger beroepsonderwijs, het wetenschappelijk onderwijs en het non-formele leren. Tegelijkertijd worden koppelingen gelegd met bestaande voorzieningen zoals Leeroverzicht, VUM en met sectorale standaarden. Daarmee zorgt CompetentNL voor een steeds bredere infrastructuur die onderwijs en arbeidsmarkt met elkaar verbindt.

Daarnaast is er door UWV en VNO-NCW/MKB-Nederland een gezamenlijke skillsagenda opgesteld, die door Nederland Onderneemt Maatschappelijk (NLOM) via projecten wordt uitgevoerd. In deze agenda wordt onder andere verkend hoe skills verbonden kunnen worden aan ontwikkelpaden voor werkenden en werkzoekenden en op welke manier hierop aangesloten kan worden. CompetentNL biedt daarbij het fundament in de vorm van een gemeenschappelijke skillstaal, waardoor de agenda kan bouwen op een gedeelde basis.



“Met de lancering van de CompetentNL basisversie hebben we samen een belangrijke mijlpaal bereikt: Nederland beschikt nu over een landelijke skillstaal die onderwijs en arbeidsmarkt verbindt. Daarmee zetten we een grote stap naar een arbeidsmarkt waarin vaardigheden echt centraal staan. Ik ben trots op wat er tot nu toe is neergezet, maar zie dit vooral als het begin. De komende jaren bouwen we verder aan CompetentNL, samen met alle betrokken partijen. Alleen door die samenwerking kan de skillstaal uitgroeien tot de gemeenschappelijke standaard en een stevige basis vormen voor een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarkt. Daarbij nodig ik u van harte uit om mee te doen.

Sluit aan, denk mee en ontdek hoe CompetentNL waarde kan toevoegen aan uw organisatie, regio of loopbaan. Zo maken we samen de stap naar een skillsgerichte samenleving waarin talenten maximaal tot hun recht komen.”

Yvonne Vogelenzang, Coördinerend programmamanager CompetentNL – Vaardig met Vaardigheden, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

MEER WETEN OF AANSLUITEN?

Ga naar www.competentnl.nl voor documentatie, viewer en API-toegang.

Mail info@competentnl.nl voor algemene vragen.

Abonneer je op de nieuwsbrief via nieuwsbrief@competentnl.nl



Valideringsbranche: Het nieuwe valideringsstelsel (EVC), eenheid in uitvoering, zekerheid door toezicht

VOORAF

De afgelopen 1,5 jaar heeft de valideringsbranche hard gewerkt aan het verbeteren van het EVC-stelsel. We hadden niet alleen behoefte aan meer duidelijkheid en uniformiteit, meer we werden ook door de werkelijkheid ingehaald. Het oneigenlijk gebruik van EVC gaf nog meer urgentie om het stelsel aan te pakken. Dit heeft uiteindelijk geleid tot het Nieuwe Valideringsstelsel.

Samen met erkende EVC-aanbieders, de Examenkamer en haar Beoordelende Organisaties en stakeholders uit de arbeidsmarkt en onderwijs, is de Valideringsbranche gevormd. Uit het midden van de erkende EVC-aanbieders is er een Valideringsbestuur gekozen. Dit zeskoppige bestuur vertegenwoordigt in mandaat de aanbieders en heeft actief regie gepakt op de kwaliteit van het stelsel.

De missie van de valideringsbranche is:

Wij zijn de Valideringsbranche.

Wij maken zichtbaar wat mensen kunnen, door hun praktijkervaring en vakmanschap de erkenning te geven die het verdient. Dat is geen luxe, het is onze gezamenlijke opdracht. Als branche staan wij voor kwaliteit en transparantie in het erkennen van competenties. We doen dit op basis van heldere normen uit de kwaliteitscode, het werkveld en de samenleving, zoals geborgd via de Examenkamer. De kwaliteitscode vormt daarbij het fundament.

Wij nemen eigenaarschap over dit proces en bewaken de kwaliteit op ieder niveau. Zo maken we zichtbaar wat mensen waard zijn — en dragen we bij aan een eerlijker en inclusiever werk- en leerlandschap.

BORGING KWALITEIT EN BETROUWBAARHEID

Om te komen tot een betrouwbaar stelsel is een daadkrachtige en onafhankelijke toezichthouder nodig. Een toezichthouder die eindverantwoordelijk is voor het toezicht op de kwaliteit van uitvoering van de EVC-Valideringstrajecten. Dit is in het nieuwe stelsel georganiseerd met de Examenkamer als Toezichthouder. De Examenkamer heeft de beschikking over twee Beoordelende Organisaties die actief en steekproefsgewijs toezicht houden op de uitvoering van EVC-trajecten. En deze Toezichtskolom is strikt gescheiden van de Uitvoeringskolom.

Naast stelseldisciplines zijn er afspraken gemaakt, sommige neergelegd in een (afdwingbare) overeenkomst, over hoe dit georganiseerd en geborgd wordt. Hieronder worden de meest belangrijke documenten benoemd van het nieuwe stelsel die moeten leiden tot hersteld vertrouwen in EVC en Valideren:



- Nieuwe Kwaliteitscode 4.0, aangepast op onder meer;
 - Strengere eisen voor toegang nieuwe toetreders;
 - Borging uniforme uitvoering trajecten;
 - Verduidelijking kwaliteitsborging bewijsstukken via toelichting op de VRAAK-criteria;
 - Gedrag als ondernemer en leverancier;
 - Verbeterde afspraken met onderwijsinstellingen in voorkomende gevallen;
- Sanctiebeleid (was er nu niet)
- Gedragscode Toezichtskolom (erkenning en verbetering positie uitvoering/ toezicht)
- Escalatieladder (was er nu niet) bij herhaalde overtredingen

OOK BESTAANDE EVC-AANBIEDERS...

Het is belangrijk om alle aanbieders zich bewust te laten zijn van het nieuwe regime en vooral de noodzaak te laten voelen om goed werk te leveren aan de deelnemers. Dit betekent dat van iedereen commitment wordt gevraagd. Dit wordt als volgt georganiseerd:

Per 1 oktober 2025 stopt het huidige EVC-stelsel en gaat per direct het Nieuwe Valideringstelsel in. Voor dit moment heeft iedere erkende aanbieder de mogelijkheid gekregen om ja of nee te zeggen tegen deelname aan het nieuwe stelsel. Dit doen zij door (1) het ondertekenen van een zogenaamde conformiteitsverklaring en (2) het doorlopen van een Toegangsaudit. Deze audit loopt langs de nieuwe eisen vanuit onder meer de Kwaliteitscode EVC 3.0 om zo te laten zien dat de individuele leveranciers werken aan kwaliteit en betrouwbaarheid. In een stelsel dat actief én tijdig kan ingrijpen als het misgaat.

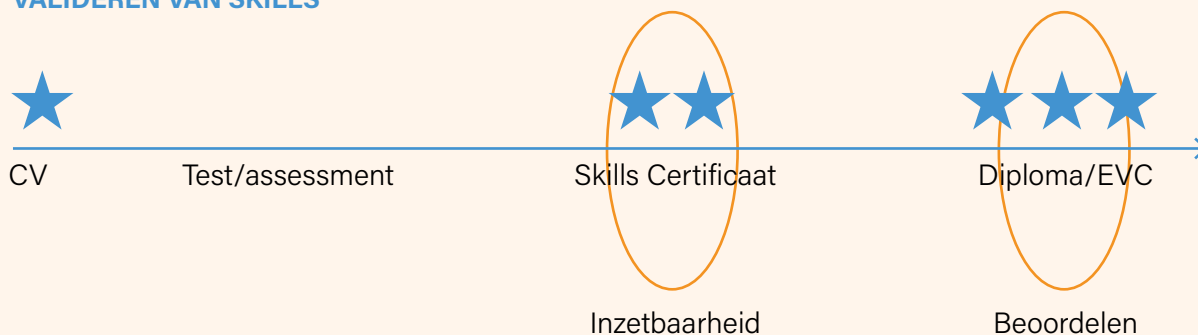
En daarmee wordt een krachtig signaal afgegeven aan de markt, de deelnemers en stakeholders!

SKILLS

Binnen het nieuwe Valideringstelsel is de ambitie om het valideren van skills toe te voegen aan het stelsel via het Skillscertificaat. Het Skillscertificaat is het resultaat van een skillsontwikkeltraject en kan gezien worden als een EVC-traject (***) zonder CGI. Het is vooral gericht op bewustwording en inzicht in de inzetbaarheid van iemand. Ook is het een antwoord op de behoefte aan een eenvoudiger, kwalitatieve manier van valideren. Er wordt toegewerkt naar een hoge maatschappelijke waarde van het Skillscertificaat via borging van de procedure (eigen kwaliteitscode), Toezicht en Registratie van deze certificaten.

De waarde van het Skillscertificaat neemt toe zodra autoriteiten dit omarmen en bevestigen. In deze fase van ontwikkeling zitten de aangesloten valideringsbureaus met het Skillscertificaat.

VALIDEREN VAN SKILLS



SkillsAPK: Project Sectoroverstijgend Afsprakenstelsel

Sectoroverstijgend afsprakenstelsel voor skillsvalidatie in de maak met sociale partners

In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat medewerkers zich flexibel kunnen aanpassen aan nieuwe taken en rollen. Volgens het World Economic Forum zal namelijk tegen 2030 ongeveer 39% van de kernvaardigheden van werknemers veranderen. Dit vraagt om een systeem waarin niet alleen formeel, maar ook non-formeel en informeel leren worden gewaardeerd. Veel werknemers ontwikkelen waardevolle skills buiten het traditionele onderwijssysteem, bijvoorbeeld door werkervaring of informele scholing. Het erkennen van deze skills opgedaan in de praktijk vergroot de kansen op het vinden van - of switchen naar - een andere baan voor uiteenlopende doelgroepen, van zij-instromers tot ervaren vakmensen.

PROJECT VOOR ONTWIKKELING GEZAMENLIJK AFSPRAKENSTELSEL VOOR SKILLSVALIDATIE

Daarom is een project gestart voor de ontwikkeling van een afsprakenstelsel over de erkenning van, met name informeel, verworven skills. Dit stelsel wordt ontwikkeld door een aantal sociale partners en richt zich op het verbeteren van de erkenning van informeel en non-formeel leren en praktijkervaring. Door het huidige momentum en de inzichten uit praktijkpilots te gebruiken, kunnen deze sociale partners gezamenlijk afspraken maken die aansluiten bij de behoeften van werkenden en werkgevers. Twee kwartiermakers faciliteren dit proces en ontwikkelen samen met deze branches en sectoren het covenant en uitvoeringsplan. Dit project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation, vanuit de overtuiging dat een toekomstbestendige arbeidsmarkt vraagt om erkenning en waardering van alle vormen van leren. Door afspraken te maken over gezamenlijke skillsbeschrijving, validatie en registratie, wordt ingezet op betere inzetbaarheid en mobiliteit van werkenden, het makkelijker overstappen tussen sectoren en het versterken van een skillsgerichte arbeidsmarkt.

PRAKTIJKERVARING VAN SOCIALE PARTNERS CENTRAAL

Binnen de al betrokken sectoren lopen op dit moment vele initiatieven om te experimenteren met skills paspoorten, leerpaden en loopbaanpaden om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en transparant te maken. De validatie van de uitkomsten en de erkenning van skills binnen en over de sectoren heen, is vooralsnog een punt van aandacht en zorg. Het project beoogt vooral om deze initiatieven die vaak van onderaf ontstaan, waarde en duurzame betekenis te geven. Het is om deze reden dat sociale partners, zoals brancheorganisaties en vakbonden, bij uitstek de belanghebbers zijn om het sector overstijgende afsprakenstelsel voor Skills te leiden. Hun directe en dagelijkse verbinding met werkgevers en werknemers stelt hen in staat snel in te spelen op ontwikkelingen en behoeften in de arbeidsmarkt.

Hun directe betrokkenheid vergroot de kans dat nieuwe afspraken rond het erkennen van skills die in de dagelijkse praktijk worden verworven, breed gedragen en daadwerkelijk geïmplementeerd worden, wat de inzetbaarheid en mobiliteit van werknemers ten goede komt.



Daarnaast beschikken sociale partners over een breed netwerk binnen en tussen sectoren. Zij zijn bij uitstek in staat sector overstijgende samenwerking te stimuleren, zodat kwalificaties en Skills niet vastzitten binnen één branche, maar juist de overstap tussen sectoren vergemakkelijken. Dit wordt bevestigd door de praktijkvoorbeelden van Techniek Nederland en pilots in de zorgsector.

De ervaring hierbij is dat van buiten of bovenaf opgelegde regels en kaders veelal een uitsluitend karakter hebben. Door aan te sluiten en voort te bouwen in het afsprakenstelsel op lopende experimenten en ervaringen in de branches zelf wordt de praktijk leidend. Waardoor er ruimte ontstaat om te komen tot een inclusieve waardering en erkenning van informeel leren en skills.

ZELFREGULERING EN SYNERGIE

Uit het onderzoek van het World Economic Forum (2023) blijkt dat zelfregulering door sociale partners leidt tot efficiëntere uitvoering en minder bureaucratie. Dit zelfregulerende karakter is ook het uitgangspunt om te komen tot het convenant en het leggen van het initiatief bij de sociale partners zelf. Waar mogelijk wordt synergie gezocht met landelijke initiatieven als het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skillstaal die in Europa (bijvoorbeeld Cedefop) en Nederland (bijvoorbeeld CompetentNL) al lopen. Het uitgangspunt daarbij is aansluiting bij de praktijk en meerwaarde voor de sectoren. Zelfregulering op de werkvloer houdt in dat vakgenoten elkaars skills kunnen valideren en erkennen. Ervaren vakgenoten met ruime ervaring of expertise in staat zijn om betrouwbaar te beoordelen, welke verantwoordelijkheden aan minder ervaren collega's kunnen worden toevertrouwd en dat zelfregulering en wederzijdse erkenning over de sectoren heen een waarborg voor duurzaamheid bieden.

INZICHTEN UIT PRAKTIJKVOORBEELDEN

Het project maakt gebruik van verschillende succesvolle pilots die de waarde van een sector overstijgend afsprakenstelsel aantonen:

- **Techniek Nederland:** Binnen Techniek Nederland en het Centraal Register Techniek zijn prototypes ontwikkeld van skillsbeschrijvingen, stelselafspraken en ICT-koppelingen. Deze pilots hebben aangetoond dat het mogelijk is om skills data te koppelen aan CompetentNL en de nieuwste digitale standaarden voor het uitwisselbaar maken van digitale skill-credentials te implementeren.
- **Zorgsector:** In de zorgsector, met branches zoals Actiz en de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, zijn pilots uitgevoerd om skills van zorgmedewerkers te valideren en registreren. Dit leidt tot een betere erkenning van informele scholing en praktijkervaring, waardoor zorgmedewerkers sneller kunnen doorgroeien en overstappen naar andere functies binnen de sector.

HET AFSPRAKENSTELSEL

Inhoudelijk maken de volgende elementen, naast een governance structuur, onderdeel uit van het afsprakenstelsel:

1. Skillsbeschrijvingen

Het doel is om te komen tot een breed gedragen format voor het beschrijven van skills als taken en handelingen, inclusief context en verwachte resultaten. Dit moet aansluiten bij bestaande structuren zoals het NLQF en CompetentNL, en bijdragen aan de uitwisselbaarheid van skills tussen sectoren en tussen formeel en informeel leren. Het resultaat is een set afspraken over de wijze waarop skills worden beschreven en erkend, inclusief wederzijdse erkenning van uitgegeven (micro)credentials. Hiermee wordt de uitwisselbaarheid van competenties tussen formeel en non-formeel en/of informeel leren verhoogd.



2. Skillsvalidering

Het doel is om te onderzoeken hoe bestaande valideringsstelsels elkaar kunnen versterken. Er worden voorwaarden en eisen voor validering geformuleerd, met het oog op aansluiting op de praktijk en intersectorale uitwisselbaarheid. Het resultaat is een set sluitende afspraken over validering van skills, inclusief de relatie tot microcredentials in het formele onderwijs. Hiermee wordt de integratie en uitwisselbaarheid tussen verschillende stelsels en het NLQF bevorderd, met als doel een uniforme en erkende valideringspraktijk voor werkenden op de arbeidsmarkt.

3. Skillsregistratie

Het doel is om te komen tot een eenvoudig toegankelijke methodiek voor digitale registratie van skills, die de flexibiliteit en duurzame inzetbaarheid bevordert. Hierbij wordt gekeken naar mogelijke aansluiting op bestaande systemen en het aansluiten op functiehuisen, beroepsprofielen en kwalificatiedossiers uit het formele onderwijs om de verbinding met de praktijk te behouden. Het resultaat is een eenvoudig toegankelijke methodiek van Skills registratie. Dit omvat conceptafspraken over digitale uitwisselbaarheid van skills, waarmee werkenden hun leerervaringen zichtbaar en erkend kunnen maken, ook buiten formele scholing om.

SAMEN BOUWEN AAN EEN SKILLSGERICHTE ARBEIDSMARKT

De ontwikkeling van een sector overstijgend afsprakenstelsel rondom bovenstaande skillsbeschrijving, -validering en -registratie is van cruciaal belang voor een inclusieve, flexibele, vraag gestuurde en toekomstgerichte arbeidsmarkt. Een aantal sociale partners nemen de leiding om ervoor te zorgen dat dit stelsel breed wordt gedragen en geïmplementeerd. Hun betrokkenheid en samenwerking zijn essentieel voor het succes van dit project.

Het resultaat van het project zal een afsprakenstelsel zijn waarin een aantal sociale partners met elkaar hebben afgesproken hoe skills beschreven, gevalideerd, geregistreerd en onderling erkend gaan worden. Die afspraken worden in september 2026 in een convenant vastgelegd. Een daaraan gekoppeld implementatieplan helpt partijen om het stelsel vervolgens te implementeren.

Erik Kaemingk (Bureau kaemingk)

Kim Mooren (Goldschmeding Foundation)



De SkillsWallet: is daar een standaard voor?

Iedere recruiter kent het probleem: cv's die net iets te mooi lijken om waar te zijn. Soms gaat het om subtiele overdrijving, zoals een korte cursus die wordt opgevoerd als "specialisatie". Soms is er ronduit sprake van bedrog, zoals een diploma dat nooit is behaald. De druk om jezelf zo aantrekkelijk mogelijk te presenteren is groot, zeker in een tijd waarin ervaring en vaardigheden minstens zo belangrijk zijn als formele titels.

Maar cv-fraude en opgeblazen kwalificaties zijn niet alleen frustrerend voor werkgevers, ze ondermijnen ook het vertrouwen in de arbeidsmarkt en samenleving als geheel. Hoe kan een werkgever op een krappe, dynamische arbeidsmarkt onderscheid maken tussen feit en fictie? De SkillsWallet biedt een antwoord op deze vraag. Het is een persoonlijke digitale app waarin diploma's, certificaten en vaardigheden op een betrouwbare en verifieerbare manier kunnen worden opgeslagen en gedeeld. In dit artikel belichten we hoe de SkillsWallet kan uitgroeien tot een onmisbaar fundament voor een betrouwbare, toekomstbestendige arbeidsmarkt, mits we oog hebben voor standaardisatie en andere belangrijke uitgangspunten voor interoperabiliteit.

DE SKILLSWALLET IN CONTEXT

De samenleving en dus ook de arbeidsmarkt verandert sneller dan ooit. Beroepen veranderen en verdwijnen door technologische innovaties, globalisering en maatschappelijke transitie. Een klassieke, lineaire loopbaan – één opleiding, één werkgever, één carrièrepad – komt steeds minder vaak voor. In plaats daarvan wordt verwacht dat iedereen zich continu ontwikkelt en flexibel meebeweegt. Een leven lang ontwikkelen is geen luxe meer, maar pure noodzaak. Tegelijkertijd kampen werkgevers met een hardnekkige mismatch tussen vraag en aanbod. Vacatures blijven steeds langer onvervuld. Soms omdat er geen kandidaten zijn, maar ook omdat hun vaardigheden onvoldoende zichtbaar of erkend worden.

Ongediplomeerd of onbevoegd betekent echter zeker niet altijd ook onbekwaam. Soms zijn relevante talenten en vaardigheden gewoonweg onzichtbaar. Denk aan interculturele vaardigheden ontwikkeld tijdens vrijwilligers- of verenigingswerk, of digitale skills opgebouwd via zelfstudie of online cursussen. Dit zijn waardevolle skills die je op een traditioneel cv vaak niet terugziet.

De SkillsWallet biedt een oplossing voor dit probleem. Door formele en informele leerervaringen op een betrouwbare en herkenbare manier te documenteren, wordt het hele palet aan talenten en vaardigheden zichtbaar. Een student die naast zijn hoofdstudie microcredentials behaalt bij andere studies, een verpleegkundige die aanvullende taalcursussen afrondt of een technicus die zich bijschoolt: al deze bewijzen kunnen in één betrouwbare omgeving samenkomen. Het resultaat is een rijker, vollediger en scherper beeld van iemands mogelijkheden.

De SkillsWallet biedt niet alleen individuele waarde, maar ook maatschappelijke betekenis. Het kan mobiliteit vergroten, loopbaanontwikkeling ondersteunen en de kans op mismatches verkleinen. Bovendien sluit de SkillsWallet naadloos aan bij Europese ambities om kwalificaties beter internationaal vergelijkbaar en overdraagbaar te maken. De SkillsWallet is daarmee niet zomaar een handige bijlage bij het cv of een gimmick van een branche of een sector, maar het vormt, samen met bijvoorbeeld CompetentNL als skillstaal voor de Nederlandse arbeidsmarkt (zie verderop in deze bijdrage), een digitale hoeksteen van een moderne dynamische arbeidsmarkt.



WAAROM INTEROPERABILITEIT DE SLEUTEL IS

Om echt waardevol te zijn, moet de SkillsWallet meer zijn dan zomaar een digitale map waarin certificaten worden verzameld. Het moet kunnen functioneren in een complex ecosysteem van opleiders, werkgevers, overheden en internationale instanties die gegevens registreren en uitwisselen. Dat is waar het begrip interoperabiliteit in beeld komt: de mate waarin verschillende systemen, afsprakenstelsels en organisaties met elkaar kunnen communiceren en samenwerken. Interoperabiliteit is essentieel. Stel je voor dat iedere opleider, werkgever, sector en land een eigen SkillsWallet-systeem ontwikkelt, met eigen definities en technische standaarden. Met zo'n lappendeken van losse initiatieven die niet op elkaar aansluiten, verliest de SkillsWallet zijn kracht. Alleen door goede afspraken te maken over wetgeving, processen, taal en technologie kan de SkillsWallet functioneren als een betrouwbare sleutel tot iemands vaardigheden. Daarom belichten we de SkillsWallet in dit artikel vanuit de vier dimensies van interoperabiliteit die hierbij een rol spelen: de juridische, organisatorische, semantische en technische dimensie.

JURIDISCHE INTEROPERABILITEIT

Een SkillsWallet bevat persoonlijke gegevens over diploma's, certificaten, leerresultaten en soms zelfs gedetailleerde informatie over specifieke vaardigheden, talenten of prestaties. De cruciale vraag: wie mag welke informatie inzien, verwerken en onder welke voorwaarden? Hier ligt de kern van juridische interoperabiliteit: zorgen dat wet- en regelgeving, eigenaarschap en rechten rondom data zo zijn ingericht dat burgers beschermd zijn. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is het Europese fundament dat de privacy van de burger beschermt. De verordening schrijft voor dat individuen eigenaar zijn van hun gegevens en zelf bepalen wie toegang krijgt. De SkillsWallet sluit hier goed op aan: gebruiker kiezen welke diploma's of certificaten zij delen met een potentiële werkgever, opleider of instantie. Daarmee wordt de SkillsWallet niet alleen een technisch middel, maar ook een instrument van zelfbeschikking.

Juridische interoperabiliteit gaat verder dan alleen privacy. Ook authenticiteit speelt een rol. Hoe kan een werkgever zeker weten dat een certificaat echt is en niet vervalst? En hoe wordt geverifieerd dat de uitgever – zoals een onderwijsinstelling, brancheorganisatie of werkgever – bevoegd is om die erkenning toe te kennen? Hier komt eIDAS2 in beeld, de Europese verordening die het organiseren van digitaal vertrouwen centraal stelt. Met digitale identiteiten en gekwalificeerde vertrouwensdiensten kan worden gegarandeerd dat documenten betrouwbaar, herleidbaar en geldig zijn. De SkillsWallet kan zo leunen op een infrastructuur die in heel Europa dezelfde juridische waarde heeft. Daarnaast speelt bij arbeidsmobiliteit ook de internationale dimensie mee. Een Nederlander die in Duitsland of Spanje wil gaan werken, moet erop kunnen vertrouwen dat zijn gegevens juridisch erkend en bruikbaar blijven. Europese samenwerking, harmonisatie van spelregels en wederzijdse erkenning zijn dus van belang om te voorkomen dat de SkillsWallet slechts lokaal inzetbaar is. Met duidelijke afspraken over eigenaarschap en kwaliteit in internationale afstemming, kan het uitgroeien tot een betrouwbaar, grensoverstijgend instrument dat recruitment vereenvoudigt en een impuls geeft aan mobiliteit.



ORGANISATORISCHE INTEROPERABILITEIT

Zelfs met sluitende wetgeving en een stevige juridische basis blijft de vraag: wie doet wat? Een SkillsWallet kan alleen functioneren wanneer werkgevers, brancheverenigingen, opleiders, valideringsorganisaties en overheden bereid zijn hun processen en systemen op elkaar af te stemmen. Dat is de kern van organisatorische interoperabiliteit: duidelijke afspraken over rollen, verantwoordelijkheden en samenwerking.

Een concreet voorbeeld maakt dit zichtbaar. Stel, een student rondt een hbo-opleiding af, volgt daarna een online cursus data-analyse en behaalt op het werk een intern certificaat voor projectmanagement. Al deze bewijzen kunnen in de SkillsWallet worden opgenomen, maar alleen als de hogeschool, de cursusaanbieder en de werkgever op een gestandaardiseerde manier hun gegevens aanleveren, valideren en up-to-date houden voor verificatiedoelinden. Zonder afspraken over wie valideert en certificeert, hoe updates worden doorgevoerd en welke partij verantwoordelijk is bij fouten, zou het stelsel onbetrouwbaar zijn. Daarom draait organisatorische interoperabiliteit vooral om afspraken die de samenwerking praktisch werkbaar maken. Denk aan heldere procedures en format voor het toevoegen van nieuwe gegevens en afspraken over correcties van fouten. Als iedereen deze basisafspraken volgt, ontstaat er een werkend ecosysteem dat voor gebruikers bruikbaar en betrouwbaar aanvoelt.

Daarnaast speelt cultuur een rol. Niet iedere organisatie deelt graag informatie, soms zijn er zorgen over verlies van concurrentiepositie of controle. Het succes van de SkillsWallet hangt dus niet alleen af van technische koppelingen en juridische afspraken, maar ook van de bereidheid om samen te werken aan het grotere geheel. Organisatorische interoperabiliteit draait om het bouwen van een betrouwbaar netwerk waarin alle actoren hun verantwoordelijkheid nemen.

SEMANTISCHE INTEROPERABILITEIT

Een van de grootste uitdagingen voor de SkillsWallet zit niet in wetten of techniek, maar in taal. Want wat bedoelen we precies met een skill? Is "communicatieve vaardigheid" bij een docent hetzelfde als bij een klantenservicemedewerker? En hoe verhouden losse microcredentials zich tot een volledig diploma?

Semantische interoperabiliteit betekent dat alle betrokken partijen dezelfde begrippen en definities hanteren. In Europa is hiervoor ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ontwikkeld: een classificatiesysteem dat vaardigheden en beroepen eenduidig beschrijft, zodat een skill dezelfde betekenis heeft in verschillende landen en sectoren. In Nederland wordt dit verder gespecificeerd en van lokale context voorzien in CompetentNL, dat de nationale taal voor vaardigheden en leeruitkomsten vastlegt en koppelt aan het Europese kader.

Dankzij deze initiatieven betekent bijvoorbeeld "Engels niveau B2" of "projectmanagement" in iedere context hetzelfde – of het nu gaat om een opleider, een werkgever of een grensoverschrijdende sollicitatie. Voor werkgevers betekent dit dat zij niet langer hoeven te gissen of "teamcoördinatie" hetzelfde betekent als "leidinggeven op operationeel niveau", of dat "klantgericht werken" overeenkomt met "servicevaardigheid". Voor opleiders maakt het mogelijk hun leeruitkomsten en kwalificaties te koppelen aan bestaande kaders, zodat studenten de erkenning krijgen die ze verdienen. Voor werkenden zelf geeft het de zekerheid dat hun skills ook in de rest van Europa worden herkend. Semantische interoperabiliteit is de lijm die van losse bewijsstukken een samenhangend en begrijpelijk verhaal kan maken, ook in een nieuwe context.



TECHNISCHE INTEROPERABILITEIT

De technische dimensie van interoperabiliteit beschrijft hoe de SkillsWallet in de praktijk kan functioneren. Het gaat om de vraag of de verschillende systemen die diploma's, certificaten en vaardigheden beschrijven en registreren ook daadwerkelijk met elkaar kunnen communiceren. Zonder betrouwbare technische afspraken die gebaseerd zijn op open standaarden, kunnen diverse SkillsWallets elkaar niet verstaan en dus geen zinvolle uitwisseling tot stand brengen.

Op Europees niveau is hiervoor het Architecture Reference Framework (ARF) ontwikkeld als fundament voor de EUDI-wallet (European Digital Identity Wallet). Dit technische raamwerk beschrijft hoe identiteiten en gegevens veilig en gestandaardiseerd kunnen worden uitgewisseld tussen landen, sectoren en organisaties. De SkillsWallet kan hier direct van profiteren, omdat het zich kan baseren op dezelfde infrastructuur voor digitaal vertrouwen. In aanvulling op de Europese ontwikkelingen wordt vanuit Nederland gewerkt aan het Decentralized Identity Interop Profile (DIIP). Deze belangrijke ontwikkeling wordt aangejaagd door Fides: zij werken aan digitaal vertrouwen en organiseren onder andere de community rond DIIP. Daarmee faciliteert Fides onder meer een open testbed waarin implementaties gezamenlijk op interoperabiliteit worden beproefd. Het DIIP v4 profiel maakt praktische, samenhangende technologische keuzes die aansluiten op de EUDI-ARF.

Ondanks alle ontwikkelingen is dit veelbelovende ecosysteem vandaag nog erg fragiel. Er zijn vele concepten en conceptstandaarden. Dat betekent dat implementaties kwetsbaar zijn: wat vandaag werkt, kan morgen alweer veranderen. Daarom is het van groot belang dat betrokken partijen samen bouwen aan robuuste en breed gedragen standaarden. Dergelijke samenwerkingen zijn er gelukkig volop, zoals de Eduwallet pilot van het groeifondsprogramma Npuls en de Large Scale Pilots waarbinnen honderden organisaties met elkaar samenwerken aan een betrouwbaar Europees ecosysteem voor wallets en credentials.

Technische interoperabiliteit vraagt om meer dan slimme software: het vereist een stevige basis van Europese afspraken (zoals het ARF), stabiele en betrouwbare implementaties (zoals het DIIP) die gebruikmaken van wereldwijd erkende open standaarden. Alleen zo kan de SkillsWallet uitgroeien tot de persoonlijke omgeving waarop burgers, werkgevers en opleiders kunnen vertrouwen.

REFLECTIE EN UITDAGINGEN

De SkillsWallet belooft veel: meer transparantie in het ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt, eerlijkere kansen voor iedereen en meer inzicht voor zowel werknemers en werkzoekenden als werkgevers en onderwijsinstellingen in de talenten en vaardigheden van burgers. Het versterkt de positie van individuen, die meer regie krijgen over hun ontwikkel- en loopbaanpad in het ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt (LLO), en het helpt onderwijs en bedrijfsleven dichter bij elkaar te komen. Daarmee sluit het perfect aan bij de ambities van een Europese arbeidsmarkt die inzet op flexibiliteit en mobiliteit.

Uiteraard zijn er serieuze uitdagingen. Allereerst is er het vraagstuk van vertrouwen. Werkenden moeten erop kunnen rekenen dat de gegevens in hun SkillsWallet veilig zijn en werkgevers moeten zeker weten dat de informatie in die SkillsWallet ook betrouwbaar en actueel is. Elke twijfel over authenticiteit, dataveiligheid of validiteit kan het draagvlak ondermijnen.

Daarnaast is de adoptie cruciaal. De SkillsWallet staat of valt bij breed gebruik: als slechts enkele onderwijsinstellingen of werkgevers meedoen, verliest het systeem zijn waarde. Het bouwen van een kritische massa vraagt om heldere communicatie die duidelijke voordelen voor alle betrokkenen belicht en om een strategie die mogelijke drempels voor gebruik verlaagt.



Ook de balans tussen meetbaarheid en menselijkheid verdient aandacht. Een SkillsWallet kan veel data bevatten, maar het vangt nooit de volledige rijkdom van een persoon. Creativiteit, motivatie, beperkingen, drijfveren, sociale intelligentie of veerkracht zijn vaak contextgebonden en laten zich niet altijd eenvoudig vangen in een gestandaardiseerd profiel. Het risico bestaat dat juist deze complexe, maar vaak doorslaggevende aspecten onderbelicht blijven.

Een ander belangrijk aandachtspunt is inclusie. De SkillsWallet kan bijdragen aan gelijke kansen doordat werkgevers in een eerste selectie meer kijken naar bewezen vaardigheden en minder naar naam, gender of achtergrond. Daarmee kan de SkillsWallet juist een drempelverlagend, bijna anoniem startpunt voor sollicitanten bieden. Tegelijkertijd kan in de overgangperiode het tegenovergestelde gebeuren: wie (nog) geen goed gevulde SkillsWallet heeft, of wiens werkgever geen bewijs van vaardigheden aanlevert, kan achterop raken ten opzichte van degenen die dit wél hebben. Deze tijdelijke uitsluiting zal naar verloop van tijd verdwijnen, maar verdient de komende jaren nadrukkelijke aandacht van beleidsmakers en werkgevers.

Ten slotte is er het internationale perspectief. De SkillsWallet krijgt meer kracht als het over de landsgrenzen heen kan worden erkend en gebruikt. Dat vraagt om voortdurende Europese samenwerking en om het overbruggen van verschillen in tempo, cultuur en ambitie tussen lidstaten. Deze reflectie is dus tweezijdig: de SkillsWallet heeft het potentieel om een betrouwbaar digitaal fundament te worden van een transparante, eerlijke en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Maar dat potentieel kan alleen worden waargemaakt als er oog is voor de randvoorwaarden: vertrouwen, brede adoptie, aandacht voor de menselijke maat en intensieve Europese samenwerking op gebied van standaardisatie.

CONCLUSIE

De SkillsWallet is geen digitale gimmick, maar een grote stap richting een moderne arbeidsmarkt waarin het draait om vertrouwen, transparantie en ontwikkeling. In een tijd waarin cv-fraude en opgeblazen kwalificaties het vertrouwen onder druk zetten, kan de SkillsWallet een betrouwbare aanvulling zijn: een plek waar diploma's, certificaten en andersoortige bewijzen voor talenten en vaardigheden op een veilige en verifieerbare manier kunnen worden bewaard en gedeeld.

De analyse langs de vier dimensies van interoperabiliteit laat zien dat het succes van de SkillsWallet niet vanzelf komt. Juridisch moeten kaders als AVG en eIDAS2 het fundament leggen voor eigenaarschap en digitaal vertrouwen. Organisatorisch moeten onderwijs, werkgevers en overheid bereid zijn om praktische afspraken te maken en processen op elkaar af te stemmen. Semantisch zijn standaarden als ESCO en CompetentNL onmisbaar om een gedeelde taal voor vaardigheden te creëren. En technisch vraagt de SkillsWallet om robuuste en veilige architecturen zoals het ARF, concreet toepasbare profielen zoals DIIP en open standaarden zoals OpenID4VP, zodat gegevensuitwisseling betrouwbaar en schaalbaar wordt.

Als deze bouwstenen samenkomen, ontstaat er veel meer dan zomaar een e-portfolio of digitale map met diploma's: de SkillsWallet kan uitgroeien tot één van de digitale hoekstenen van een open Nederlands en Europees ecosysteem van onderwijs en arbeidsmarkt dat recht doet aan individueel talent, internationale mobiliteit vergemakkelijkt en slimme ondersteuning biedt voor een leven lang ontwikkelen. Hiermee verandert onze 'schoenendoos' met papieren diploma's en certificaten in een herinnering. De toekomst is een veilig, betrouwbaar SkillsWallet vol met leer- en werkervaringen.



OP WEG NAAR 2030



Op weg naar 2030 – SkillsWallets het nieuwe CV

Uit dit rapport blijkt dat skillsbased matching volop in ontwikkeling is. Het Integraal Skillspaspoort programma deel 1 is eind 2025 afgerond en wordt vanaf 2026 opgeschaald. Dan worden alle skillsplatformen in Nederland aangesloten op de SkillsWallets, gesteund vanuit het Npuls groeifondsprogramma van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en het CompetentNL groeifondsprogramma van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De SkillsWallet bevat zogenaamde 'credentials' op basis van de eenduidige skillstaal van CompetentNL. Alleen erkende instellingen kunnen deze kwalificaties en certificaten afgeven. Ons doel: het huidige cv bestaat niet meer in 2030. Het is dan volledig vervangen door de SkillsWallet: een heldere, eerlijke weergave van wat je allemaal kunt en waar je aanleg voor hebt.

Als een werkgever op zoek is naar specifieke skills, dan kunnen die in de SkillsWallet van de kandidaat met diens toestemming automatisch geleid worden naar relevante credentials. Talentvolle kandidaten die met een traditioneel cv afgewezen worden, worden zichtbaar. Werkgevers hebben zo keuze uit meer potentiële medewerkers. Voor recruiters zijn relevante ervaringen uit het verleden direct zichtbaar, waardoor wervingsgesprekken effectiever kunnen verlopen. Tot slot wijzen de diverse toepassingen in dit rapport uit dat sollicitanten veel steviger in gesprekken zitten gewapend met hun 'skillsbased profiel'. Dit geldt met name voor de landelijke pilot bij Defensie. En dat gun ik iedereen.

Hans Cremer
ISP Programmamanager



Colofon

Uitgever

Dit rapport 'Samen nog verder op weg naar het integraal skillspaspoort' is een uitgave van de Stichting IAM4U2, handelend onder de naam Integraal Skillspaspoort.

Hans Cremer - Directeur

Productie (ZiPmedia)

Eline Vink-Bongertman

Claartje Vogel

MetMiriam

Projectmanager

Eindredactie

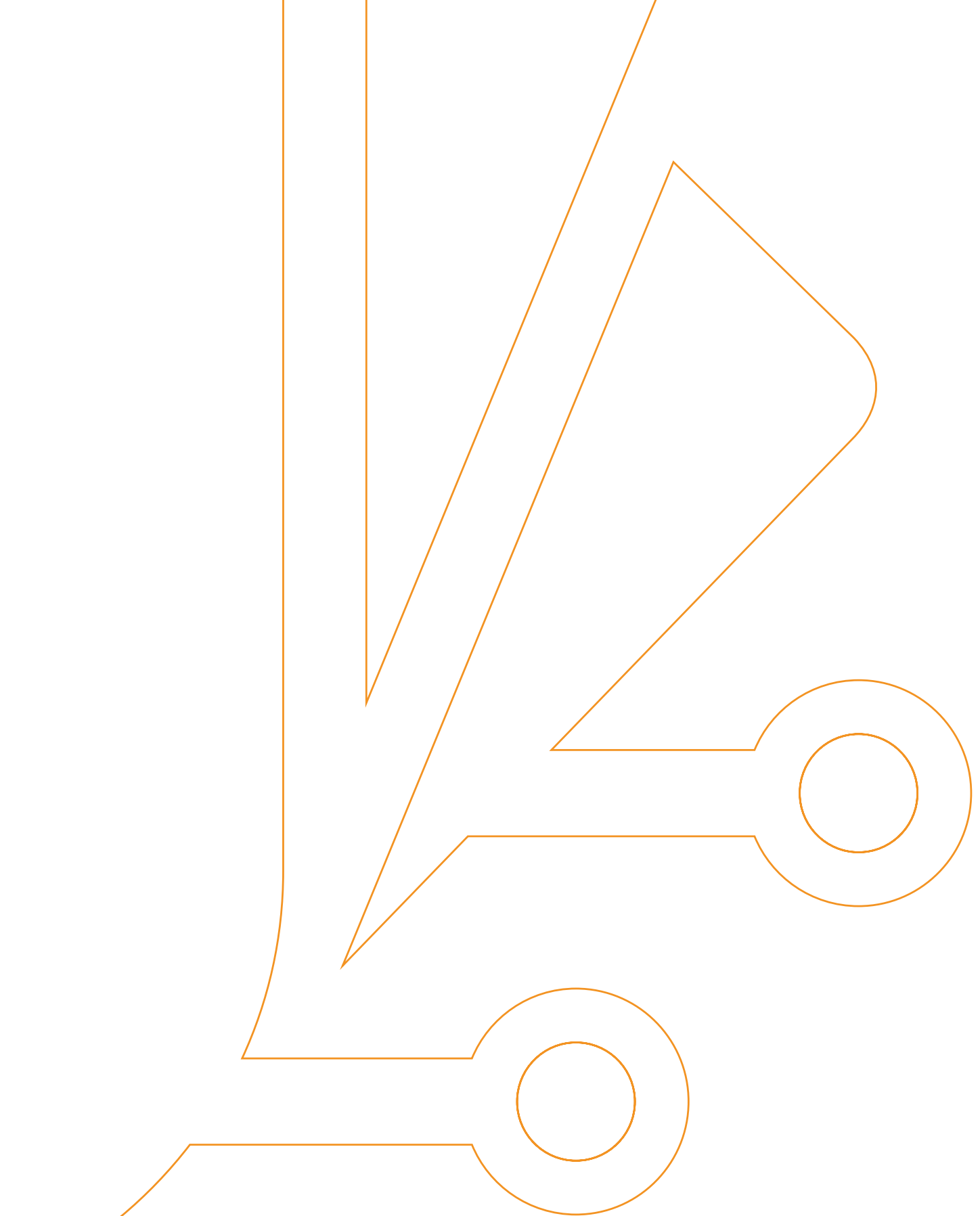
Vormgeving

Dit rapport werd mede mogelijk gemaakt door NCOI

Brenda Venema - Directeur MBO en Onderwijsinnovatie NCOI

Paul van der Sneppen - Key Account Director NCOI





**INTEGRAAL
SKILLS
PASPOORT**

Mede mogelijk
gemaakt door

