



Skills als kompas, niet als bestemming

Geeft CompetentNL richting aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt?

De arbeidsmarkt staat op scherp. Technologische innovaties en demografische verschuivingen zorgen ervoor dat takenpakketten en functieprofielen worden bijgesteld. Waar traditionele functieprofielen en opleidingsniveaus lang bepalend waren, verschuift de aandacht steeds meer naar skills: bouwstenen van wat mensen kunnen, ongeacht hun diploma, leeftijd, achtergrond of arbeidsverleden.

Voor loopbaanspecialisten en HR biedt deze ontwikkeling kansen om talent nog beter zichtbaar te maken en duurzame inzetbaarheid te vergroten. Tegelijkertijd vraagt het om een gedeeld begrip over skills en een gemeenschappelijke skillstaal. In september 2025 werd CompetentNL gelanceerd als fundament voor een skillsgerichte arbeidsmarkt. Wat gaat dat brengen?

Wordt skillsgericht werken de nieuwe norm?

Het wordt voor organisaties steeds lastiger om mensen te vinden, die beschikken over de juiste kwalificatie voor een functie. Dit zal de komende tijd niet veranderen. Uit de demografische opbouw blijkt dat de beroepsbevolking de komende jaren krimpt. Daarnaast veranderen beroepsrollen structureel door de opkomst van robots en AI-toepassingen. Nieuwe vaardigheden zijn nodig om duurzaam inzetbaar te zijn.

Het bouwen van een brug tussen de kennis en vaardigheden die al aanwezig zijn én nog ontbreken, wordt steeds belangrijker. Door een functie of rol uit te werken op het niveau van skills en deze skills te waarderen en valideren, kan die brug gebouwd worden. Een skillsgerichte arbeidsmarkt lijkt dan ook geen modetrend, maar een structurele ontwikkeling met grote impact.

Wat levert een skillsgerichte arbeidsmarkt op?

Aan de beweging richting skillsgericht werken hangt een grote belofte. De kansen voor mensen, behoeften van organisaties en de werking van de arbeidsmarkt wordt ermee geoptimaliseerd.

Bij een skillsgerichte aanpak komt méér in beeld dan een behaald diploma in formeel onderwijs. Vaardigheden worden dagelijks ingezet en verder ontwikkeld, zowel op het werk als daarbuiten. Denk aan ervaring als voetbaltrainer, bestuurslid op school of vrijwilliger in de ouderenzorg. Door ook deze activiteiten te vertalen naar skills, ontstaat een actueler en completer beeld van wat iemand in zijn mars heeft. Kijken naar wat iemand kan en weet op basis van school-, werk- én privé-ervaringen in plaats van uitsluitend naar behaalde diploma's, leidt tot een eerlijkere beoordeling en gelijke kansen voor iedereen.

Voor matching of zoektocht naar een andere baan, vergroot deze skillsgerichte benadering de arbeidsmobiliteit tussen sectoren. Veel vaardigheden zijn immers niet gebonden aan een specifiek beroep of werkveld. Wanneer deze overdraagbare vaardigheden ('transversale skills') helder worden geduid, komt

een overstap naar een ander beroep of sector dichterbij. Voor organisaties betekent dit dat ze wendbaarder worden in de personeelsplanning en gericht kunnen investeren in leren en ontwikkelen.

Door vacatures te koppelen aan skills ontstaat zicht op:

- Skills die in relevantie toe- of afnemen
- Overstapberoepen die veel skills delen
- Regio's met specifieke skillstekorten

Om die belofte waar te maken, ontwikkelde TNO in opdracht van de overheid een landelijke standaard om skills eenduidig te beschrijven: een skillstaal. Om het belang daarvan goed te kunnen duiden, is eerst helderheid nodig wat precies onder skills wordt verstaan.

Wat verstaan we eigenlijk onder skills?

In de praktijk circuleren verschillende interpretaties. Een Europese definitie van skills, stelt dat skills specifieke observeerbare handelingen zijn. Zoals 'klantgesprekken voeren' of 'data analyseren'. Een andere benadering is dat skills gezien worden als bouwstenen van een competentie: een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes. In een derde benadering gaat het over capabilities. Waarmee een bredere set van gedragingen en vermogens wordt aangeduid.

TNO schrijft op haar website, dat skills de menselijke aspecten zijn waarmee individuen onder steeds veranderende omstandigheden hun taken en rollen in het werk succesvol kunnen vervullen. Binnen deze overkoepelende definitie onderscheidt TNO:

Vaardigheden

De vermogens, capaciteiten en eigenschappen die een individu handelingsbekwaam maken om een specifieke taak binnen de context van een beroep of functie te kunnen uitvoeren.

Kennisgebieden

Inhoudelijk verwante vakspecifieke feiten, principes, theorieën en praktijk die iemand nodig heeft om taken van een functie of beroep uit te kunnen voeren en verband hebben met het werkveld of een studie.

Voorbeelden van de skills-structuur:

Skillsonderdeel	Omschrijving	Concreet voorbeeld
Vaardigheid	Concreet, observeerbaar gedrag	Een klantgesprek voeren
Vaardigheid	Uitvoerbare handeling	Heftruck bedienen
Vaardigheid	Taak in beroepscontext	Medicatie toedienen volgens protocol
Kennisgebied	Vakinhoudelijke kennis	Basiskennis van arbeidsrecht
Kennisgebied	Formele/informele leerervaringen	Kennis van gesprekstechnieken
Kennisgebied	Theoretische en praktische principes	Principes van voedselveiligheid (HACCP)

CompetentNL: een raamwerk voor skills

Het raamwerk CompetentNL, ontwikkeld door TNO in opdracht van het Ministerie van SZW en OCW, biedt uniforme beschrijvingen van skills en beroepen: een gestandaardiseerde bibliotheek die voor iedereen toegankelijk is. De basisversie werd in september 2025 gelanceerd. Nu ligt de bal bij marktpartijen: de databron staat open, koppelingen zijn mogelijk en toepassingen en instrumenten kunnen worden ontwikkeld. De skillstaal staat. De volgende vraag dringt zich op: wie gaat ermee bouwen en met welk doel?

UWV heeft met het dashboard Skills een toepassing, waarbij ook koppelingen zijn gemaakt naar kansrijke, kansarme en overstapberoepen. In de markt gonst het van initiatieven en pilots. Het invoeren van een uniforme skillstaal vraagt dat alle actoren en activiteiten die in het kader van onderwijs, arbeidsmarkt, werving, functie- of rolbeschrijvingen en loopbaanbegeleiding worden ingezet, de beschrijving van de skills gaan hanteren. Om dat te bereiken is nog een lange weg te gaan.

Een kanttekening

CompetentNL biedt een schat aan informatie waarmee toepassingen kunnen worden ontwikkeld,

die arbeidsmarktvraagstukken helpen oplossen. Dat klinkt veelbelovend, er schuilt ook een risico in. Wanneer skills uitsluitend worden gezien als uitwisselbare ‘data-eenheden’ tussen systemen, platforms en organisaties, dreigt het technocratische systeem leidend te worden en het menselijke perspectief naar de achtergrond te verdwijnen.

Werk en loopbaanontwikkeling omvatten méér dan meetbare vaardigheden en kennis. Motivatie, waarden, gezondheid, context, organisatiecultuur en zingeving spelen minstens zo’n belangrijke rol. Een uniforme skillstaal is daarom vooral een hulpmiddel, geen doel op zich. Het herkennen van talenten, het voeren van betekenisvolle gesprekken en het ondersteunen van mensen in hun ontwikkeling blijft mensenwerk. Technologie en landelijke standaarden bieden daarbij een ondersteunend raamwerk, geen vervanging ervan.

Connie van der Zwan, voorzitter Noloc
www.noloc.nl

Gebruikte bronnen

www.competent.nl,
www.s-bb.nl
www.tno.nl