

Op weg naar een Skillsgerichte arbeidsmarkt

SEER

April 2026



| Voorwoord | Inleiding | Wat zijn skills? | Skillspaspoort | Randvoorwaarden skillspaspoort |
| De toekomst | Aan de slag | Conclusie | Colofon |

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Voorwoord

De arbeidsmarkt staat onder druk. Grote transitie en hardnekkige tekorten maken één ding duidelijk: Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is geen luxe maar noodzaak om een antwoord op deze uitdagingen te vinden. Mede onder invloed van digitalisering verandert de wijze waarop functies, rollen en taken worden ingevuld ingrijpend. Daarbij is ook helder dat het huidige systeem, waarin diploma's, cv's en functietitels centraal staan, tekortschiet.

De ontwikkeling naar een skillsgerichte arbeidsmarkt is noodzakelijk en urgent. De SER wil die beweging ondersteunen en versnellen met dit kennisdocument. Met een skillsgerichte arbeidsmarkt kunnen we de kwaliteit van werk waarborgen, kunnen organisaties inspelen op uitdagingen en kansen en kunnen we zorgen dat iedereen naar vermogen kan bijdragen aan de maatschappij.

Door te kijken naar wat mensen daadwerkelijk kunnen ontstaat een eerlijker en realistischer beeld van het aanwezige en potentiële vakmanschap. Skills maken zichtbaar wat veelal verborgen blijft: ervaring, praktische kennis en ontwikkelvermogen. Daarmee bieden ze een fundament voor betere matching, gerichtere ontwikkeling en bredere inzetbaarheid. Nog belangrijker: ze dragen bij aan de erkenning van het vakmanschap van medewerkers, ongeacht de route die ze hierbij hebben afgelegd.

Met de ingebruikneming van CompetentNL, als gezamenlijke skillstaal, is hiervoor een belangrijke stap gezet. Maar er is meer nodig dan inzichten en instrumenten. Het vraagt vooral ook om actie. Daarom is mijn oproep simpel: breng het gesprek over skillsgericht werken van de tekentafel naar de werkvloer. Het realiseren van een skillsgerichte arbeidsmarkt vraagt concrete en gecoördineerde inzet van sociale partners, onderwijsinstellingen, arbeidsmarktdienstverleners en ontwikkelaars van systemen en instrumenten. En zeker ook van de overheid, door regie op de noodzakelijke samenwerking te nemen en door de borging van eigenaarschap van data en privacy.



Zowel in het bedrijfsleven als het onderwijsveld en in de politiek wordt de ambitie gedeeld om LLO nu echt een stap verder te brengen. Als SER blijven we hier samen met alle betrokkenen aan bouwen. Zo komen we met skillsgericht werken tot een arbeidsmarkt die nu én in de toekomst voor iedereen werkt.

Kim Putters

Voorzitter Sociaal-Economische Raad (SER)



Inleiding

De maatschappelijke uitdagingen van de 21ste eeuw, zoals de energie- & grondstoffentransitie, vergrijzing, klimaatverandering en de opkomst van kunstmatige intelligentie, vragen om een wendbare arbeidsmarkt met voldoende mensen op de juiste plek. Die behoefte is urgent zeker in het licht van de huidige personeelstekorten. Een toekomstbestendige en goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een andere, inclusievere manier van kijken naar werk en menselijk kapitaal.

In plaats van te focussen op cv's, diploma's en formele opleidingseisen, biedt een skillsgerichte arbeidsmarkt een breder perspectief. Hierin staat centraal wat mensen werkelijk kunnen: hun kennis, vaardigheden, competenties en talenten, los van waar of hoe ze die hebben verworven. Dit biedt een rijker en actueler beeld van wat iemand in huis heeft én nodig heeft om verder te groeien. Dat is van waarde voor medewerkers (zowel werkenden als werkzoekenden), werkgevers, opleiders en beleidsmakers.

Wat levert deze skillsgerichte benadering op? Mensen kunnen hierdoor eenvoudiger doorgroeien naar andere rollen of functies binnen de eigen organisatie en ook gemakkelijker overstappen naar een (tekort)sector of andere beroepsgroep. Werkgevers vissen in een grotere vijver van geschikt talent. Matching op vacatures wordt nauwkeuriger. En om- of bijscholing wordt effectiever als deze aansluit op iemands reeds beschikbare skills. De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt vereist een noodzakelijke modernisering van het onderwijsaanbod en arbeidsmarktbeleid en vormt een strategische investering in duurzame groei, inclusie en brede welvaart.

Waarom dit kennisdocument?

Wat zijn skills precies? Welke rol spelen ze in werk, leren en ontwikkeling? Hoe werken skillspaspoorten en skillstalen? Wat is ervoor nodig om te komen tot een betrouwbaar stelsel van skills informatie? Deze vragen beantwoorden we in dit kennisdocument. In hoofdstuk 6 vatten we de hoofdpunten samen en geven we aanbevelingen aan de sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties) en andere betrokkenen.

Dit document heeft als doel om de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt te ondersteunen. Het is opgesteld door het SER-secretariaat in samenwerking met de werkgroep *Valideren van Skills* van de ondernemingsorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland. Deze werkgroep is ingesteld omdat sectoren, branches, vakbonden en bedrijven behoefte hadden aan een beter inzicht in de skills van medewerkers.



Wat zijn skills?

Skills verwijzen naar de specifieke kennis, vaardigheden, competenties en talenten die iemand bezit en die van toepassing zijn op het uitvoeren van taken, functies of rollen in een werkcontext. In dit kennisdocument hanteren we de volgende drie hoofdcategorieën:

1. Technische skills (hard skills):

- Vaardigheden die specifiek en meetbaar zijn, vaak gerelateerd aan een vakgebied of functie, zoals vakkennis.
- Voorbeelden: coderen, boekhouden, lassen, talenkennis en grafisch ontwerpen.

2. Interpersoonlijke skills of verandervaardigheden (soft skills):

- Vaardigheden die te maken hebben met gedrag, communicatie en samenwerking.
- Voorbeelden: probleemoplossend vermogen, teamwork, leiderschap en empathie.

3. Cognitieve skills:

- Vaardigheden die verband houden met denken, leren en informatieverwerking.
- Voorbeelden: kritisch denken, creativiteit en analytisch en leervermogen.

Het is lastig om te voorspellen welke skills nodig zijn voor werk dat nu nog niet bestaat. Maar we kunnen wél al vastleggen welke skills medewerkers op dit moment hebben. Reguliere diploma's zeggen iets over hun kwalificaties. Veel branches en sectoren werken daarnaast met branchecompetentieprofielen: gestandaardiseerde beschrijvingen van essentiële kennis, vaardigheden en gedragskenmerken, die zijn gekoppeld aan kwalificatiestructuren¹ en opleidingen. Ook werken

¹ De kwalificatiestructuur in het Nederlandse onderwijs, inclusief universiteiten, is een systeem dat diploma's en certificaten ordent en beschrijft aan welke eisen een student moet voldoen om een diploma te behalen. Het beschrijft de kennis en vaardigheden die studenten moeten verwerven op verschillende niveaus, van basisonderwijs tot mbo en universiteit.

branches met functiehuizen en soms branchekwalificaties. Soms ook weer gekoppeld aan specifieke beroepsvereisten, certificeringen en opleidingen en trainingen.

Skillstaal

Om in de praktijk te kunnen werken met skills, is een eenduidige taal nodig die beschrijft welke skills er bestaan en welke skills nodig zijn voor welk werk. Zo'n breed toepasbare skillstaal wordt ook wel ontologie of taxonomie genoemd. Voorbeelden hiervan zijn ESCO (meertalige classificatie van Europese vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen), O'NET (gratis online database met honderden functieomschrijvingen, afkomstig uit de Verenigde Staten) en voor de Nederlandse context CompetentNL (zie kader).

CompetentNL: skillstaal en standaard

CompetentNL, opgesteld in opdracht van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid, is een landelijke standaard die nauwkeurige beschrijvingen van skills biedt. Het is een verbindende skillstaal, die continu wordt verrijkt met nieuwe skills omschrijvingen en synoniemen. Dit helpt bij het maken van goede omschrijvingen van skills in vacatures, profielen, opleidingen en cursussen. Diverse partijen hebben CompetentNL getest voor toepassingen in de arbeidsmarkt en het onderwijs. Uit die pilots blijkt dat CompetentNL voor gebruik op de Nederlandse markt een duidelijke meerwaarde heeft ten opzichte van bestaande skillstalen. Hoe dan ook is het belangrijk dat de taal compatibel is met andere breed toepasbare skillstalen en met specifieke skillscatalogi van sectoren.

Meer informatie? Zie [CompetentNL](#).

Waarom is een skills gerichte arbeidsmarkt benadering nodig?

In de huidige dynamische arbeidsmarkt veranderen dagelijks bijna 3.400 mensen van baan.² Het is een uitdaging om voldoende medewerkers aan te trekken en te zorgen dat zij zich ontwikkelen tot de professionals van morgen. Een skillsgerichte benadering kan hierbij helpen. Bij de vraag of een kandidaat geschikt is om een taak of rol te vervullen, ligt dan minder nadruk op eerder behaalde onderwijsdiploma's en meer op persoonlijkheid, kennis, kunde en wensen. Wat heeft iemand allemaal geleerd in zijn werkzame leven en daarbuiten? Door onder het oppervlak van functies en cv's te kijken, neemt de kans toe dat een medewerker op de juiste plek in de organisatie of elders op de arbeidsmarkt terecht komt. Dit kan mismatches voorkomen en helpen om de krapte te verminderen.

Door vraag en aanbod te koppelen op basis van skills, kunnen mensen zich ook gericht bij- of omscholen. Zo kunnen ze veranderend werk aan en makkelijker wisselen van functie, baan of sector. Dat verkleint de mismatch op de arbeidsmarkt en verhoogt de tevredenheid van betrokkenen. Voorwaarde is wel dat werkgevers helder maken welke skills ze nodig hebben.

Als functies in termen van skills worden beschreven, weten medewerkers bovendien beter waar ze aan toe zijn en waar kansen liggen. Zij kunnen dan beter laten zien wat ze in huis hebben. Zo ontstaat binnen én buiten de organisatie een gesprek gebaseerd op relevante informatie over ontwikkeling, inzetbaarheid en mobiliteit.

Skills en LLO: gezamenlijke opgave

Zoals hierboven genoemd vormen skills een geschikte basis voor bij- & omscholing: wat iemand kán, wil en nodig heeft, wordt dan de basis voor scholing, mobiliteit en loopbaanontwikkeling. Zo wordt het eenvoudiger en effectiever om binnen én buiten sectoren van-werk-naar-werk te bewegen.

² [CBS-gegevens](#)

Sociale partners spelen een sleutelrol bij het realiseren van een arbeidsmarkt waarbinnen skillsgericht werken de norm is. Zij kunnen de basis leggen voor een arbeidsmarkt waarin skills en leren structureel aandacht krijgen:

- Via cao-afspraken over O&O- en A&O-fondsen;
- Met een gericht scholingsaanbod op sectoraal, branche- en bedrijfsniveau;
- Door afstemming met het beroepsonderwijs, onder meer via de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Die gezamenlijke inzet draagt bij aan een leercultuur waarin leren & ontwikkelen vanzelfsprekend is, op de werkvloer en daarbuiten. Dat vraagt om actie van beide kanten: werkgevers moeten weten welke kennis en vaardigheden ze nu en straks nodig hebben, en medewerkers daarbij actief ondersteunen. Medewerkers (met een dienstverband of zelfstandigen) moeten zelf de regie nemen over hun ontwikkeling, en weten waar ze staan en waar ze naartoe willen.

Skillsgericht werken is een randvoorwaarde voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dit vraagt van sociale partners, bij het maken van afspraken (in organisaties, in cao's en ook in de Stichting van de Arbeid) in hun rol als vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers, skillsgericht werken het uitgangspunt te maken, zoals bijvoorbeeld vormgegeven in het initiatief van de [Skillscoalitie](#).

Skillspaspoort

Een skillspaspoort is een digitaal, gevalideerd overzicht van iemands vaardigheden, gedragskenmerken en loopbaanwensen. Het laat zien wat iemand kan, wie iemand is en waar de ontwikkelruimte ligt. Daarbij worden formeel behaalde diploma's en certificaten aangevuld met werk- en levenservaring die is opgedaan via non-formeel en informeel leren op het werk en daarbuiten (bijvoorbeeld verenigingswerk).

Vormen van leren	
Formeel leren	Systematisch en gestructureerd leren, in een omgeving die ontworpen is om te leren, met als doel het behalen van erkende diploma's of certificaten.
Non-formeel leren	Georganiseerd doelgericht leren, maar minder gestructureerd en systematisch in vergelijking met formeel leren. Niet gericht op het behalen van een erkend diploma, soms wel een certificaat.
Informeel leren	Leren door het werk zelf. Tot 90 procent van ons leren bestaat uit informeel leren.

Functies en toepassingen van een skillspaspoort

Een skillspaspoort is méér dan een overzicht van iemands vaardigheden. Het ondersteunt meerdere doelen die relevant zijn voor medewerkers (zowel werkenden als werkzoekenden), werkgevers, opleiders en arbeidsmarktprofessionals. Hieronder lichten we de belangrijkste functies toe.

1. Persoonlijke ontwikkeling bijhouden

Een skillspaspoort helpt medewerkers om zicht te houden op hun eigen groei. Door ook informeel en non-formeel leren vast te leggen – zoals ervaring op de werkvloer of deelname aan een cursus –, ontstaat een volledig en actueel beeld van wat iemand in huis heeft. Dit stimuleert zelfinzicht én motiveert om gericht verder te leren.

2. Gevolgd onderwijs en opleidingen vastleggen

Naast werkervaring bevat een skillspaspoort informatie over formeel onderwijs: behaalde diploma's, certificaten en andere scholing. Zo ontstaat één overzicht waarin ook losse modules, microcredentials of praktijkgerichte leerervaringen zichtbaar zijn. Dit is niet alleen waardevol voor (door)leren, maar ook voor het matchingproces bij sollicitaties of functiewisselingen.

3. Matching op de arbeidsmarkt

Door skills centraal te stellen in plaats van diploma's of functietitels, kunnen vacatures en kandidaten beter op elkaar worden afgestemd. Werkgevers krijgen zicht op talent dat eerder buiten beeld bleef, en sollicitanten kunnen laten zien dat zij geschikt zijn voor functies waarvoor zij niet 'klassiek' opgeleid zijn. Dit helpt vooral in nieuwe en krapteberoepen.

4. Talentmanagement in bedrijven

Organisaties kunnen een skillspaspoort inzetten om het interne potentieel beter te benutten. Het maakt zichtbaar welke medewerkers over bepaalde vaardigheden beschikken, wie klaar is voor een volgende stap en waar scholing nodig is. Dit ondersteunt strategische personeelsplanning, loopbaangesprekken en gerichte inzet van ontwikkelbudgetten.

5. Bevordering van intersectorale mobiliteit

Een skillspaspoort maakt overstappen tussen sectoren makkelijker. Vaardigheden die in de ene sector zijn opgedaan, blijken vaak ook toepasbaar in andere contexten. Denk aan communicatieve of technische vaardigheden die ook in zorg, logistiek of techniek nuttig zijn. Door die skills inzichtelijk en de informatie over iemands skills overdraagbaar te maken, vergroot het paspoort de mobiliteit van medewerkers.



Randvoorwaarden voor een betrouwbaar skillspaspoort

Een skillspaspoort is alleen waardevol als het breed bruikbaar, betrouwbaar en herkenbaar is voor alle betrokken partijen. Medewerkers, zowel werkenden als werkzoekenden, moeten erop kunnen vertrouwen dat het paspoort hen helpt bij het verkennen en realiseren van nieuwe loopbaanstappen. Tegelijk moeten werkgevers, opleiders en andere betrokkenen de informatie makkelijk kunnen begrijpen en gebruiken in hun eigen werkpraktijk.

Een betrouwbaar skillspaspoort helpt mensen om gerichter keuzes te maken in hun loopbaan, binnen én buiten hun eigen sector. Daarvoor moet aan een aantal essentiële voorwaarden worden voldaan. Hieronder noemen we de belangrijkste randvoorwaarden voor een breed toepasbaar en toekomstbestendig skillspaspoort.³

1. Objectieve en persoonlijke informatie

Een paspoort moet een gebalanceerde mix zijn van objectieve gegevens (zoals opleiding, behaalde diploma's en levens- en werkervaring) én persoonlijke informatie (zoals motivatie en kwaliteiten).

2. Eigenaarschap

Paspoorthouders moeten zelf kunnen bepalen met wie zij hun gegevens delen en wanneer. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers alleen bereid zijn om hun skillsdata te delen als zij zélf de regie houden over wie toegang heeft tot hun informatie, en waarvoor die wordt gebruikt⁴. Gevoelens van sociale veiligheid en vertrouwen in het systeem geven hierbij de doorslag.

³ Bronnen:

- [Vrij reizen over de arbeidsmarkt 2021](#)
- [Samen op weg naar een integraal skillspaspoort 2023](#)
- [Samen verder naar een integraal skillspaspoort 2024](#)
- [Samen nog verder op weg naar een integraal skillspaspoort 2025](#)

⁴ Bron: Van Ulden et al., 2020

3. Veiligheid en privacy

Een betrouwbaar skillspaspoort vereist niet alleen transparantie over de inhoud, maar ook vertrouwen in de manier waarop gegevens worden opgeslagen, gedeeld en beheerd. Uitgevers van digitale skillspaspoorten moeten daarbij voldoen aan strenge eisen op het gebied van dataveiligheid en privacybescherming. Deze eisen zijn vastgelegd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en bijbehorende Europese wetgeving. Persoonsgegevens in een skillspaspoort mogen alleen met expliciete toestemming van de houder worden ingezien, gedeeld of overgezet naar een ander systeem. Dit vraagt om veilige, gestandaardiseerde protocollen voor gegevensuitwisseling.

4. Overdraagbaarheid door standaardisatie

Om te voorkomen dat werknemers bij elke nieuwe werkgever met een ander paspoort beginnen, is het essentieel dat de data overdraagbaar zijn. Een sollicitant bijvoorbeeld moet de data kunnen delen met een potentiële nieuwe werkgever. Het ideale skillspaspoort reist mee van de basisschool tot aan het pensioen. Dit vergt standaardisatie van informatie en de mogelijkheid tot uitwisseling van verschillende skillstalen.

5. Ondersteuning

Uit verschillende pilots⁵ blijkt dat mensen met beperkte taalvaardigheid of ontoereikende digitale vaardigheden moeite hebben met het invullen, begrijpen en actief gebruiken van een skillspaspoort. Denk aan medewerkers zonder formele opleiding, nieuwkomers of mensen die weinig ervaring hebben met onlinesystemen. Deze groepen zijn vaak het meest gebaat bij skillsgerichte loopbaanontwikkeling. Zonder gerichte ondersteuning bestaat het risico dat juist zij buitenspel komen te staan. Toegankelijkheid vraagt dus meer dan alleen een gebruiksvriendelijke tool: er is ook behoefte aan begeleiding op de werkvloer, via vakbonden, loopbaanadviseurs, leerwerkloketten van de regionale werkcentra of andere intermediairs.

6. Validatie van skills

Voor een betrouwbaar skillspaspoort is het cruciaal dat de informatie over iemands vaardigheden is gevalideerd. Ofwel: officieel erkend en onderbouwd. Dat kan op verschillende manieren, zoals via testen, (praktijk)beoordelingen of certificering.

⁵ Bron: [Vrij reizen op de arbeidsmarkt 2021](#)

Validering in verschillende contexten

Welke validatiemethode passend is, hangt af van de context waarin de skills worden toegepast. Zo vraagt communiceren over ingewikkelde medische informatie andere vaardigheden dan communiceren in een horecasetting. Hoewel elk validatieproces vaste kenmerken (stappen) kent, kan de invulling van die stappen variëren, afhankelijk van de taak of rol waarvoor de skills worden vastgelegd. Daarom is het belangrijk dat voor elke skill die in het paspoort wordt opgenomen, ook duidelijk is hoe en door wie deze is vastgesteld. Alleen dan kunnen gebruikers – zowel de houder als de lezer – vertrouwen op de waarde en herkomst van de informatie.

Transparantie als voorwaarde voor vertrouwen

Een skillspaspoort is pas waardevol als de informatie die erin staat betrouwbaar én herleidbaar is. Medewerkers, zowel werknemers als werkzoekenden, gebruiken het om te laten zien wat ze kunnen. Werkgevers en opleiders moeten erop kunnen vertrouwen dat die informatie klopt. Dat vraagt om transparantie: niet alleen over welke skills zijn opgenomen, maar ook over hoe die zijn vastgesteld.

Zowel de houder als de gebruiker van het paspoort moet kunnen nagaan:

- Wie de beoordeling heeft uitgevoerd (de persoon zelf, een collega of een onafhankelijke instantie?);
- Waarmee de beoordeling is gedaan (met of zonder standaard, en zo ja: welke?);
- Met welk doel de skill is vastgelegd (bijvoorbeeld voor ontwikkeling, onderwijs of loopbaanstappen?).

Voor uitgevers van skillspaspoorten ligt hier een duidelijke opdracht. Zij moeten zorgen voor procestransparantie: inzicht geven in hoe de skills zijn vastgesteld en hoe de kwaliteit daarvan wordt geborgd. Alleen dan kunnen gebruikers vertrouwen op de inhoud van het paspoort – en wordt het ook echt een bruikbaar instrument voor matching, ontwikkeling en mobiliteit.

In de huidige praktijk ontbreekt het vaak aan die transparantie. Volgens onderzoek van het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding⁶ is skillsvalidatie nog gefragmenteerd. Er zijn uiteenlopende methodes, criteria en doelen, die niet altijd worden erkend tussen sectoren of instellingen. Dat ondermijnt de overdraagbaarheid van de informatie over de skills en beperkt de waarde van het paspoort. Een belangrijke oorzaak is het gebrek aan eenduidige beoordelingscriteria en standaarden. Daardoor is het lastig om vastgelegde skills op dezelfde manier te duiden of gebruiken, bijvoorbeeld bij intersectorale mobiliteit of vrijstellingen in het onderwijs. Om dit te verbeteren, is het noodzakelijk dat validatieprocessen in alle fasen aansluiten bij bestaande en erkende standaarden, zoals kwalificatiestructuren, beroepsprofielen en wettelijke beroepsnormen. Zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt hebben hier een verantwoordelijkheid. Alleen met duidelijke afspraken over validatie, herkenbaar voor alle partijen, kan het skillspaspoort uitgroeien tot een breed gedragen, betrouwbaar instrument.

Ontwikkelingen rond validatie

Publieke onderwijsinstellingen vervullen een steeds belangrijker rol bij het valideren van skills, ook in het post-initieel onderwijs. Zij bieden inmiddels steeds meer mogelijkheden voor modulair leren. Daarbij kunnen werkenden deelcertificaten halen, bijvoorbeeld in de vorm van mbo-certificaten of microcredentials. De kracht van deze aanpak is dat eerder opgedane kennis of ervaring sneller kan leiden tot formele erkenning, zonder dat een volledige opleiding noodzakelijk is.

De overheid stimuleert deze ontwikkeling actief. Dit blijkt uit het Groeifondsprogramma LLO-Katalysator, waarin mbo-, hbo- en wo-instellingen samenwerken met maatschappelijke organisaties en werkgevers. Ook de Wet leeruitkomsten hoger onderwijs biedt onderwijsinstellingen meer ruimte om leerprogramma's flexibel in te richten en aan te sluiten bij wat mensen al kunnen. De SER benadrukt deze rol van het onderwijs ook in zijn visiestuk over LLO in 2023.⁷

⁶ Bron: Cedefop, 2019

⁷ <https://www.ser.nl/nl/actueel/zicht/op/art-llo-advies>

Naast deze onderwijskundige route bestaat een andere vorm van skillsvalidatie: het EVC-traject (*Erkennen van Verworven Competenties*). In een EVC-traject wordt aan de hand van een erkende branche-, beroeps- of onderwijsstandaard beoordeeld of iemand over de benodigde kennis en vaardigheden beschikt, ongeacht waar en hoe die zijn opgedaan. Dat leidt tot een ervaringscertificaat, dat bijvoorbeeld kan worden gebruikt voor loopbaanstappen, vrijstellingen of toelating tot scholing.

Microcredentials zijn vooral geschikt om formeel en non-formeel leren te erkennen, terwijl erkennen van verworven competenties zich met name richt op de erkenning van informeel leren en werkervaring. Microcredentials zijn nog in ontwikkeling in Nederland en vragen nog verdere afspraken over validatie en uitwisseling. Beide routes zijn dus complementair: ze helpen werkenden om eerder verworven skills zichtbaar te maken, een gerichte vervolgopleiding te volgen of nieuwe loopbaanstappen te zetten.

In de praktijk blijkt dat de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt over de erkenning van skills nauw luistert en sterk contextafhankelijk is. Om te zorgen dat beide routes goed functioneren, is het nodig dat onderwijsinstellingen, EVC-aanbieders en sociale partners duidelijke afspraken maken over:

- Welke skills relevant zijn in een sector/of branche en wie waarvoor moet aantonen dat hij of zij over bepaalde skills beschikt;
- De wijze waarop het gebruik van Erkenning van Verworven Competenties (EVC), al dan niet met behulp van ervaringscertificaten, als een betrouwbaar en objectief valideringsinstrument in de betreffende context toegepast kan worden onder andere bij het toekennen van vrijstellingen
- Welk referentiekader realistisch en verantwoord is om te gebruiken om skills te valideren. Dit betekent dat er afspraken moeten komen over hoe je de waarde van een skill meet. Bijvoorbeeld: hoeveel tijd of inspanning kost het om een bepaalde vaardigheid te leren? In het onderwijs wordt dat vaak uitgedrukt in studie-uren (zoals ECTS-punten). Denk aan:
 - Hoeveel uur training of praktijkervaring staat gelijk aan het beheersen van een skill?

- Welke bewijzen (certificaten, praktijkopdrachten, werkervaring) zijn voldoende om te laten zien dat iemand die skill beheerst?

Met een sterkere afstemming ontstaat een meer sluitend en toegankelijk systeem van skillsvalidatie, waarin elke leerweg telt en werkenden met verschillende achtergronden gelijkwaardiger toegang krijgen tot ontwikkeling en mobiliteit.

SkillsAPK: praktische variant van EVC

EVC-trajecten zijn bedoeld om formeel vast te stellen welke skills iemand al bezit, vergeleken met beroepskwalificaties of branche- en beroepsstandaarden. In sectoren zoals kinderopvang, techniek en zorg wordt dit al breed toegepast. Voor andere sectoren – of werkenden die minder formele bewijslast nodig hebben – is er een laagdrempeliger alternatief: SkillsAPK.

SkillsAPK is een initiatief van de Vereniging van EVC-aanbieders (VVEA) en biedt drie niveaus van erkenning:

- skillsverklaring (zelfrapportage met begeleiding)
- Skillscertificaat (inclusief input van werkgevers)
- Skillsbewijs (met externe validatie via assessment)

Het traject sluit aan op bestaande functiehuizen, cao's en skillstalen zoals CompetentNL en ESCO. SkillsAPK is bedoeld als praktisch hulpmiddel voor zelfinzicht, mobiliteit en ontwikkeladvies. Het instrument kan ook worden ingezet als opstap naar verder onderwijs of EVC-traject.

Voorbeeld:

Een werkzoekende uit de retail ontdekt via SkillsAPK dat zijn vaardigheden ook passen bij functies in de logistiek. Met een korte bijscholing kan hij de overstap maken, onderbouwd en doelgericht.



De toekomst: relevante ontwikkelingen

Er bestaan op dit moment al tal van verschijningsvormen van skillspaspoorten, elk ontwikkeld vanuit eigen sectorale of regionale behoeften. De verwachting is dat dit aantal verder zal toenemen. Om te voorkomen dat deze initiatieven langs elkaar heen lopen, is het van belang dat partijen op nationaal niveau duidelijke afspraken maken. Die afspraken moeten gaan over de validatie van skills, de borging van processen, de wederzijdse erkenning van informatie tussen sectoren, en – op termijn – het gezamenlijk ontwikkelen en beheren van een samenhangend stelsel van skillspaspoorten. De SER heeft de overheid eind 2023 dan ook opgeroepen om hierin de regie te nemen: om standaarden te coördineren, samenwerking te stimuleren en publieke waarden zoals privacy, eigenaarschap van data, transparantie en toegankelijkheid te borgen.

Een belangrijke aanvullende opgave voor de toekomst is het ontwikkelen van een betrouwbaar systeem voor het veilig opslaan en uitwisselen van skillsbewijzen. Hierbij is een steeds grotere rol weggelegd voor digitale toepassingen zoals e-wallets, waarin medewerkers hun persoonlijke gegevens kunnen beheren.

Tot nu toe zijn veel skillspaspoorten gebaseerd op centrale opslag van data. Maar onder invloed van Europese regelgeving ontstaat een duidelijke beweging naar Self Sovereign Identity (SSI): een systeem waarbij mensen zélf eigenaar zijn van hun gegevens, en volledig zelf bepalen wie welke informatie kan inzien. De gegevens worden dan niet langer opgeslagen op een centrale server, maar in een persoonlijke wallet die de gebruiker beheert.

Deze ontwikkeling biedt grote voordelen op het gebied van privacy, controle en betrouwbaarheid. Dankzij blockchaintechnologie kunnen bijvoorbeeld diploma's, certificaten of andere vaardigheden veilig worden vastgelegd, mét waarborg van herkomst. In dit model geldt: als een skill niet is opgeslagen in de persoonlijke wallet van de gebruiker, mag die formeel niet worden beschouwd als een authentiek, verifieerbaar skillsbewijs.

Inmiddels voldoen diverse Nederlandse toepassingen aan deze Europese eisen, zoals EduWallet van SURF, het Koning Willem I College en het Centraal Register Techniek. Deze voorbeelden laten zien dat het technologisch al mogelijk is, maar dat samenwerking nodig blijft om tot een breed gedragen en goed beheerd systeem te komen.

Voor alle betrokken partijen – overheid, onderwijs, sociale partners en IT-leveranciers – is het van belang om tijdig aan te sluiten bij deze ontwikkeling. Alleen dan kan het skillspaspoort van de toekomst niet alleen betrouwbaar zijn, maar ook veilig, overdraagbaar en volledig in handen van de gebruiker.

Voorbeelden van skillspaspoorten

Diverse initiatieven spelen inmiddels in op deze ontwikkeling. In de bouwsector bijvoorbeeld maakt Vollandis gebruik van een skillspaspoort waarin medewerkers hun vaardigheden vastleggen. In de zorgregio Zuidoost-Brabant wordt met een skillspaspoort gewerkt aan zijinstroom en loopbaanpaden op maat (routes die een overzicht bieden van mogelijke functies, stappen en ontwikkelingsmogelijkheden in een sector). Met *Passport for Work* wordt in verschillende regio's ervaring opgedaan met het visueel maken van skillsprofielen, vooral gericht op mensen met een mbo-achtergrond of afstand tot de arbeidsmarkt. Deze voorbeelden laten zien dat maatwerk mogelijk is en onderstrepen het belang van landelijke afspraken, standaarden en opschaling.

Voorbeeld 1 | Skillspaspoort bouwsector

Het Digitaal Skillspaspoort van kenis- en adviescentrum Vollandis is een online tool waarmee medewerkers in de bouwsector hun vaardigheden kunnen vastleggen en onderbouwen met bewijzen. Ook andere branches zijn met deze opzet bezig.
www.vollandis.nl/kijk-vooruit/digitaal-skills-paspoort



Voorbeeld 2 | Skillspaspoort in de zorg

Zorgorganisaties in Zuidoost-Brabant hebben gezamenlijk een hulpmiddel ontwikkeld om skillsgericht werven mogelijk te maken. Via een website kunnen mensen hun unieke talenten, wensen en mogelijkheden kenbaar maken. Daarna vullen ze een talentpaspoort in en doen een capaciteitentest. Op basis van deze gegevens wordt een passend leertraject met werkcontract aangeboden.

Voor meer informatie over opleidingen, sectorale ontwikkelpaden en functies in de zorg zie ook zorginspirator: www.zorginspirator.nl/



Voorbeeld 3 | Skillspaspoort: makkelijker een (andere) baan

Passport for Work is met name bedoeld voor werkzoekenden die op zoek zijn naar een baan op mbo 1 tot en met 4-niveau en voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Passport for Work is ook interessant voor werkgevers die op basis van skills nieuwe medewerkers willen werven. www.passportforwork.nl/



Voorbeeld 4 | Toepassing in de Installatietechniek branche

De sociale partners in de installatietechniek hebben met de stichting Centraal Register Techniek (CRT) een brede voorziening ingericht voor sectorrelevante kwalificaties. De ontwikkelde producten en diensten in het kwaliteitsregister helpen de sector met het digitaliseren, overzichtelijk maken en aantonen van kwalificaties, erkenningen, skills en lidmaatschappen van medewerkers.

Het CRT maakt gebruik van Verifiable Credentials. Deze bewijzen worden opgeslagen in een e-wallet. Een e-wallet is een virtuele versie van je portemonnee, waarin gegevens digitaal gecontroleerd worden bewaard. Initiële en post-initiële diploma's, certificaten en skills kan de professional zelf in de wallet verzamelen en laten zien aan wie hij wil en wanneer nodig. Dit geeft medewerkers eigenaarschap over hun eigen data en controle over wie deze kan inzien. Met de skillsconfigurator van het CRT kunnen sectorale skills eenduidig worden beschreven en gekoppeld aan certificering en andersom. Zo ontstaat een brug tussen wat een medewerker aantoonbaar mag en ook daadwerkelijk kan.

www.centraalregistertechniek.nl/



Voor nog meer voorbeelden: zie de rapporten [Samen op weg naar een integraal skillspaspoort](#), [Samen verder op weg naar een integraal skillspaspoort](#) en [Samen nog verder op weg naar een Integraal Skillspaspoort](#) van de Skillsambassade.

Aan de slag: gezamenlijke uitvoering van het skillspaspoort

De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt vraagt om een samenhangende, gecoördineerde en daadkrachtige aanpak. Skillspaspoorten spelen hierbij een sleutelrol, maar hun succes hangt af van het gezamenlijke handelen van alle betrokken partijen. Alleen met duidelijke afspraken, praktische toepassing en gedeelde verantwoordelijkheid kan het skillspaspoort uitgroeien tot een breed gedragen en bruikbaar instrument. In dit speelveld vervullen verschillende actoren een eigen, onmisbare rol.

Werkgevers en brancheorganisaties zijn verantwoordelijk voor het actualiseren van functie- en beroepsprofielen, het vertalen daarvan naar skills en het beschikbaar maken van deze profielen in digitale vorm. Door deze te koppelen aan bestaande skillstalen en valideringsystemen, ontstaat een directe verbinding met het skillspaspoort. Daarnaast is het belangrijk dat skills onderdeel worden van het HR-beleid: van werving en selectie tot loopbaanontwikkeling.

Sectorale sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) dragen bij aan de structurele inbedding van skillsgericht werken in cao-afspraken, ontwikkelbudgetten en sectorale opleidingsstructuren. Hun gezamenlijke inzet zorgt voor continuïteit, draagvlak en schaal.

Onderwijsinstellingen en opleiders leveren hun bijdrage door opleidingen modulair en flexibeler in te richten, met leeruitkomsten die aansluiten op actuele skills. Daarnaast spelen zij een cruciale rol bij de erkenning van eerder verworven competenties, door het toekennen van vrijstellingen en certificaten en het integreren van skillsvalidatie in reguliere leertrajecten.

Arbeidsmarktdienstverleners, zoals werkcentra en uitzendorganisaties, moeten helder bepalen op welke manier zij het skillspaspoort inzetten. Alleen als het doel duidelijk is, is het paspoort effectief bij begeleiding, matching of scholingsadvies. Dit vraagt om kennis van het instrument én aansluiting op bestaande werkprocessen.

Ontwikkelaars van skillspaspoorten zijn verantwoordelijk voor de technische onderbouwing: aansluiting op bestaande skillstalen, interoperabiliteit tussen systemen, borging van privacy en eigenaarschap van data, en de toepassing van Europese richtlijnen rondom digitale identiteit en gegevensuitwisseling. Het initiatief [De skillsambassade](#) wil alle spelers op de arbeidsmarkt samenbrengen op een platform en onderstreept het belang van het gebruik van een uniforme taxonomie zoals Competent.NL.

Om de betrouwbaarheid en effectiviteit van het skillspaspoort te versterken, is het van belang dat sociale partners in sectoren gezamenlijk nagaan of hun competentieprofielen actueel, toekomstbestendig en digitaal beschikbaar zijn. Ook is een goede afstemming met onderwijsinstellingen op alle niveaus nodig, evenals transparantie over hoe skills worden gevalideerd. Een toekomstbestendig stelsel van skillsgericht werken, met behulp van het skillspaspoort, vraagt om voortdurende dialoog en afstemming tussen alle betrokken partijen.

De overheid speelt een sturende en verbindende rol. Zij formuleert het beleid, faciliteert samenwerking, bewaakt de publieke waarden en faciliteert de opschaling van succesvolle toepassingen. Het is van belang dat de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Economische Zaken, VWS, Defensie en Binnenlandse Zaken hierbij samen optrekken. Hun gezamenlijke regie is nodig om te komen tot standaarden, juridische kaders en een langetermijnvisie voor een skillsgerichte arbeidsmarkt.

Conclusie

De beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt komt volop op stoom. Het skillspaspoort is een belangrijk instrument: een digitaal, relevant en overdraagbaar overzicht van wat mensen kunnen, willen en geleerd hebben, los van waar of hoe ze die kennis en kunde hebben opgedaan. Maar een paspoort op zichzelf is niet genoeg. Alleen in een samenhangend en gedragen stelsel kan het zijn waarde bewijzen. Wat is daarvoor nodig?

- De informatie in het skillspaspoort moet betrouwbaar en gevalideerd zijn.
- De houder moet zelf de regie hebben over zijn of haar gegevens, in veilige systemen die voldoen aan Europese privacywetgeving.
- De informatie moet overdraagbaar zijn tussen sectoren, organisaties en systemen, op basis van gedeelde standaarden en een breed toepasbare skillstaal, zoals CompetentNL.
- Het opstellen en onderhouden van het paspoort moet toegankelijk zijn voor iedereen, met ondersteuning waar nodig.

De verdere ontwikkeling en toepassing van zo'n stelsel vraagt om gerichte actie van alle betrokken partijen:

- Sectoren en branches zorgen voor actuele, digitale beroepsprofielen en de vertaling daarvan naar skills.
- Sociale partners leggen de basis via cao's, ontwikkelafspraken en sectorale fondsen.
- Onderwijsinstellingen en opleiders flexibiliseren hun aanbod en erkennen eerder verworven competenties dan wel gevalideerde skills in bijvoorbeeld microcredentials en leggen die vast in een skills document/skillspaspoort dat bij een diploma of certificaat wordt uitgereikt.
- Arbeidsmarktdienstverleners zetten het skillspaspoort effectief in voor begeleiding en matching.
- Ontwikkelaars zorgen voor transparante, veilige en gebruiksvriendelijke systemen die compatibel zijn met Europese standaarden.

- De overheid neemt de regie door beleid en uitvoering op elkaar af te stemmen, standaarden te faciliteren, publieke waarden te borgen en samenwerking te stimuleren.

De richting is duidelijk, de fundamenten liggen er. Nu is het tijd om door te pakken. Want alleen als iedereen zijn rol pakt, wordt het skillspaspoort een katalysator voor een arbeidsmarkt die toekomstbestendig, inclusief en eerlijk is – voor iedereen.



Colofon

Sociaal-Economische Raad

Afdeling Communicatie
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
070 3499 525
communicatie@ser.nl
www.ser.nl

Foto's Shutterstock

© 2026, Sociaal-Economische Raad