



# Van beroepen naar skills: anders kijken naar loopbanen.

## Whitepaper Noloc:

*Door Jouke Post & Jan Woldendorp*

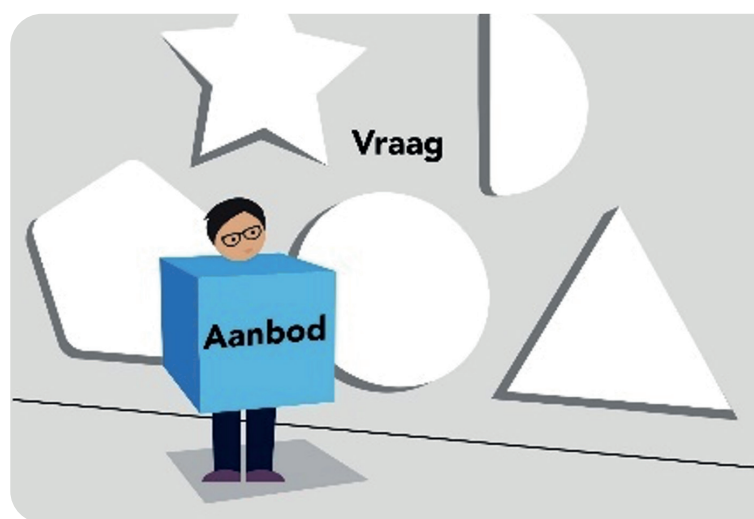
## Inleiding

Het verbinden van de kwaliteiten, wensen en kenmerken van mensen aan (passende) opleidingen, beroepen, banen of taken vormt van oudsher een methodisch kernproces in loopbaanbegeleiding en jobcoaching. Dit 'matchen' en optimaliseren van de aansluiting tussen mens en werk gebeurt op allerlei momenten in de loopbaan (bijvoorbeeld studiekeuze, baanverandering, (re-)integratie en duurzame inzetbaarheid). Door de ontwikkeling van een skillsgerichte arbeidsmarkt verandert dit proces op een aantal punten fundamenteel, met ook implicaties voor de praktijk van begeleiding en coaching rond werk, loopbaan en re-integratie. In deze whitepaper gaan we in op de vraag wat er nieuw en anders is aan het skillsgerichte denken over mens, arbeid en onderwijs. We doen dit specifiek vanuit het beroepkundige en loopbaanperspectief. Ook leggen we de relatie met het toenemend belang van een leven lang ontwikkelen en de validatie, dat wil zeggen erkenning en waardering van skills.

In deze whitepaper zal soms gesproken worden over beroepen en soms over functies. Dat zijn twee begrippen die verwarrend veel op elkaar lijken. In onze optiek is het meest wezenlijke verschil dat mensen beroepen hebben en organisaties functies. Iemand met een bepaald beroep kan een functie bekleden met dezelfde naam, maar dat hoeft niet. Zo kan iemand op basis van opleiding en ervaring makelaar als beroep(sidentiteit) hebben, maar werken in de functie van nachtportier bij een hotelketen. Hetzelfde onderscheid geldt voor het begrip skills: mensen hebben skills (vaardigheden) en organisaties vragen skills: de taakvereisten die horen bij bepaalde werkzaamheden. Skills zijn dus direct gelinkt aan taken. Samenvattend: persoonlijke skills zijn de noodzakelijke voorwaarden voor de competente uitvoering van taken in werksettings (geldt dus ook voor zzp-ers).

### Matching als basis

Traditioneel vormt 'het beroep' in het (matchings) proces de belangrijkste noemer aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Denken in gewenste of passende beroepen is een veel voorkomende manier van kijken, bijvoorbeeld in vragen als: 'Welk beroep of functie sluit aan bij mijn kwaliteiten?' Voor welke functie ben ik geschikt?'



Matching veronderstelt redelijk harde en vast te stellen grenzen en verschillen tussen mensen, beroepen en hun onderlinge verhoudingen. Het beroep vormt in deze manier van denken en methodisch handelen een relatief stabiele, robuuste en onderscheidende eenheid. Juist in dit opzicht is er door de inmiddels brede opmars van het 'skillsdenken' een belangrijke verandering gaande, die het beroep als grondslag in het matchingsproces vernieuwt en deels ook transformeert. 'Skills boven beroepen' is de essentie van deze transformatie.

De toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt komt onder andere tot uitdrukking in meer flexibiliteit, een grotere variëteit aan contractvormen en een hogere frequentie van transitie. Dit betekent meer vrijwillige en/of gedwongen overgangen in banen, beroepen, taken (pakketten) en contractvormen. Er ontstaat hierdoor minder continuïteit, stabiliteit en voorspelbaarheid: niet alleen over taken, banen en beroepen heen, maar ook binnen een baan, bedrijf, branche of een bepaald expertisegebied. We zien dit fluïde en dynamische element terug in trends als jobcrafting en jobcarving. Daarin vormen flexibiliteit, plooibaarheid en aanpassing het expliciete uitgangspunt. Juist op een krappe arbeidsmarkt is het steeds meer gebruikelijk én noodzakelijk om een baan te creëren rondom een (potentiële) werknemer. Uitgangspunt daarvoor vormen de expertise, persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden van die persoon. Dat geldt voor functies en sectoren waar sprake is van krapte, maar bijvoorbeeld ook voor een jobcoach die een baan of set van taken passend wil maken voor een cliënt met een bepaalde arbeidsbeperking. →

## Digitale technologie: fijnmazig matchen

Op het niveau van het denken over mens, beroep en branche combineert deze dynamisering en flexibilisering zich met een sterk toegenomen rol van de digitale technologie in loopbaanbegeleiding, arbeidsbemiddeling en jobcoaching. De matchingsinstrumenten en loopbaantools zijn inmiddels bijna uitsluitend digitaal en dat betekent een groei van de innovatieve mogelijkheden en toepassingen. In Nederland zijn bijvoorbeeld [Felloo](#), [LDC](#), [dit-WERkt](#), [SkillLab](#) en [Paragin](#) leveranciers van loopbaansoftware die de innovatieve technologie al in een vroeg stadium hebben gecombineerd met skills als het vertrekpunt voor matching van mens en werk.

Wat is dan die innovatie? De nieuwe ICT-technologie maakt het mogelijk beroepen, functies en taken in kleine(re) eenheden te definiëren, te assembleren en te (her)arrangeren. Dat wordt [ontbundelen](#) genoemd, het opsplitsen in kleinere eenheden. Een beroep (en/of functie) is in de kern niets meer of minder dan een herkenbare bundel van taken. De datagedreven technologie maakt het mogelijk beroepen veel fijnmaziger, lossier en 'vrijer' op taak- en skillsniveau te ontleden en daarmee het matchingsproces meer gedetailleerd, dynamisch en vloeibaar in te richten.

Deze zogenaamde fijnmazigheid wordt goed in beeld gebracht door de volgende twee plaatjes. Op het eerste wordt een beroep uitgebeeld door middel van een boeket bloemen.

De verschillende soorten bloemen en takjes symboliseren de verschillende soorten taken en vaardigheden in de klassieke opvatting van een beroep: een samenstelling van taken met een vaste en herkenbare vorm.



Afbeelding 1

Op het tweede plaatje is er sprake van een herordening van datzelfde beroep: de takjes en bloemen zijn per 'soort' geordend, dus geclusterd naar verwantschap op onderdelen, nl. skills. Het verschil tussen de 'oude' en de 'nieuwe' situatie betekent dat alle beroepen, functies en taken en de daarbij behorende eisen, waaronder gevraagde vaardigheden (skills), op deze nieuwe, ontbundelde en meer gedetailleerde manier geordend en ook gematcht kunnen worden. Slimme digitale technologie, met toepassingen van artificiële intelligentie, kan dit optimaal realiseren. Een individuele professional kan dat 'handmatig' veel minder efficiënt en effectief, want niet zo volledig en uitputtend en zeker niet zo snel.

## De belangrijkste voorwaarde: uniforme skillstalen

Door deze nieuwe toepassing van artificiële intelligentie binnen matchingsinstrumenten kunnen reeds bestaande en 'oude' beroepkundige indelingen, ook wel taxonomieën genoemd, worden doorontwikkeld tot bruikbare skillstalen. Dit is een classificatiesysteem waarin een standaard wordt gebruikt om alle beroepen en opleidingen eenduidig te beschrijven. Deze standaardisatie is noodzakelijk om over instituties heen (bijv. UWV, intermediairs) samen te kunnen werken. [O\\*Net](#) is een voorbeeld van zo'n taxonomie: deze indeling van mens en beroep komt uit de Verenigde Staten, bestaat al sinds de jaren 70 en komt, interessant genoeg, uit de arbeidsrehabilitatie. Een recent voorbeeld vormt [ESCO](#): dit is een door en voor Europa ontwikkelde skillstaal, waarin 13.890 skills zijn beschreven en gekoppeld aan taken en werkzaamheden. →



Afbeelding 2

In Nederland wordt in opdracht van het ministerie van SZW en OCW gewerkt aan de ontwikkeling van [CompetentNL](#), een Nederlandse skillstaal, en een bewerking van de Vlaamse voorloper [Competent](#). Het samenwerkingsverband voor deze ontwikkeling bestaat uit: UWV, TNO, CBS en S-BB. De kern van CompetentNL bestaat uit Nederlandse beroepen, gespecificeerd in hard skills en soft skills. Hard skills zijn direct gebonden aan beroepsuitoefening, bijv. de verschillende bakvaardigheden van een banketbakker. Soft skills zijn meer algemene en beroepsoverstijgende vaardigheden, zoals klantgericht kunnen werken. Het resultaat is een uitgebreide database met beroepen en vaardigheden en hun betekenis. Een 'hybride AI'-systeem verrijkt deze kern vervolgens permanent op basis van actuele arbeidsmarktdata, zoals vacatures. CompetentNL zal dus continu meebewegen met de dynamiek van de arbeidsmarkt en verder aangepast worden aan de behoeften van de gebruikers. Vanaf september 2023 worden pilots ingericht die als doel hebben de bruikbaarheid van Competent NL in de praktijk te toetsen en gebruikerseisen te inventariseren.

[S-BB](#) (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) werkt samen met het UWV aan [de koppeling](#) van deze Nederlandse skillstaal aan de kwalificatiestructuur van MBO-beroepsopleidingen op skills-niveau. Zo ontstaan er gestandaardiseerde en gevalideerde relaties tussen de skills van mensen, de kwalificaties en skills binnen beroepsopleidingen en de beroepsuitoefening op de onderwijs- en arbeidsmarkt. Als er geen 100% match is kan CompetentNL aangeven wat er nodig is om via om-, her- of bijscholing een match te realiseren.

### Innovatieve matchingsinstrumenten

Met CompetentNL als basis worden toepassingen ontwikkeld die kunnen bepalen in welke mate de skills die een kandidaat bezit overlappen met de benodigde skills van bijvoorbeeld een vacature. Deze (matchings)instrumenten zullen steeds verder worden (door)ontwikkeld, zowel door publieke (UWV, gemeenten, [House of Skills](#) en [Talent in de regio](#)) als private partijen (bijvoorbeeld [Felloo](#), [LDC](#), [Intelligence Group](#), [Matchcare](#), [8Vance](#)). Deze instrumenten:

- hebben skills als basis. Skills taxonomieën, dus indelingen van skills, vormen de grondslag van de instrumenten. De overstapsuggesties van bijvoorbeeld een kansarm naar een kansrijk beroep kunnen door een op skills gebaseerde benadering worden geoptimaliseerd en verfijnd;
- zijn loopbaangericht, en minder beroeps- of functiegericht. Het unieke loopbaanpatroon van ieders loopbaan kan in het (matchings)instrument zichtbaar worden gemaakt.
- zijn interoperabel. Dit betekent concreet dat digitale technologie aan de 'achterkant' skillstalen aan elkaar knoopt. De eindgebruiker – de professional of de burger/klant – heeft aan de 'voorkant' (bij het invoeren van bepaalde gegevens) echter weinig met dit soort talen of indelingen te maken.

### Impact op jobcoaching en loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiders en jobcoaches zullen via de op skills gebaseerde instrumenten sowieso te maken krijgen met deze nieuwe manier van denken over mens, arbeid en onderwijs. Deze instrumenten kunnen hen helpen om op een meer gedetailleerde en dus gepersonaliseerde manier te zoeken naar mogelijkheden voor hun kandidaat, bijv. als het gaat om aansluitende (beroeps)mogelijkheden, gerichte scholing en versnelde onderwijsroutes. Een goed voorbeeld van een dergelijk instrument (in ontwikkeling) vormt het [Dashboard Skills](#) van het UWV, waarin voor professionals op skills gebaseerde toepassingen beschikbaar zijn.

In het middelbaar en hoger beroepsonderwijs ontstaan in het kielzog van het skillsdenken steeds meer mogelijkheden om onderdelen van een beroepsopleiding te volgen. Dit worden in het mbo [deelcertificaten](#) of [praktijkverklaringen](#) en in het hbo [microcredentials](#) genoemd. Zowel mbo als hbo hebben ook zogenaamde [\(edu\)badges](#) geïntroduceerd: visuele, digitale certificaten die bewijzen dat je bepaalde kennis hebt opgedaan of specifieke vaardigheden beheerst. Keuzes en routes in het (beroeps)onderwijs

kunnen hierdoor meer op maat en geïndividualiseerd worden vormgegeven. Bovendien kan zij-instroom in een bepaalde sector (van bank naar bouw) worden versneld, omdat bijvoorbeeld de onderwijsinvestering voor de zij-instromer minder omvangrijk is. Het denken en matchen in kleinere eenheden in zowel opleiding als beroep heeft dus de potentie en belofte om meer effectiviteit en efficiëntie te bieden in de aansluiting tussen onderwijs en arbeid. Zowel op de huidige krappe arbeidsmarkt als op een ruime arbeidsmarkt biedt dat voordelen.

Als gevolg van de aandacht voor een Leven Lang Ontwikkelen neemt ook het belang van skillsvalidatie van werkenden en werkzoekenden toe. Dit gaat om het erkennen en laten waarderen van vaardigheden die mensen hebben verworven, bijvoorbeeld in hun beroepsuitoefening in een herkomstland of gedurende vrijwilligerswerk. Dit staat bekend als **EVC**, dat wil zeggen: erkenning van verworven competenties. Te verwachten is dat loopbaanbegeleiders en jobcoaches vaker te maken gaan krijgen met de wens van kandidaten om hun vaardigheden in beeld te krijgen (bijvoorbeeld via een skills-assessment) of op diplomaniveau te laten valideren in EVC-procedures. Als voorbeeld: [skillsassessments of skillspaspoorten](#) voor statushouders zijn inmiddels zo ver ontwikkeld dat deze bruikbaar zijn voor professionals in het sociale domein. Ook het [Digitaal Skills Paspoort](#) heeft in bepaalde sectoren toegevoegde waarde voor zowel werkgevers, werknemers als opleiders en wordt gebruikt door loopbaanprofessionals. De manier waarop in Scandinavische landen de samenwerking tussen loopbaanprofessionals, jobcoaches en EVC-dienstverleners is ingericht kan als [inspirerend voorbeeld](#) dienen voor een toekomstig model in Nederland.

### Ethische aspecten

Het skillsdenken lijkt belangrijke voordelen en kansen te kunnen bieden aan professionals in het domein mens, arbeid en loopbaan. De ethische aspecten van deze instrumenten vormen voornamelijk een belangrijke uitdaging en dan vooral de mate waarin de gebruikte algoritmes een bepaalde afwijking (bias) of discriminatie in zich dragen. TNO doet momenteel een verkennend onderzoek naar de mogelijkheden om bias en discriminatie in beschrijvingen van skills te detecteren. Een goed voorbeeld van kwaliteitszorg is [SkillsCV](#). Deze matchingstoepassing heeft een

ethische commissie opgericht die als onafhankelijke adviesraad zal toetsen of SkillsCV haar initiatieven en innovaties op een ethische manier ontwikkelt en borgt in de eigen organisatie en keten. Dit zijn belangrijke voorwaarden voor de succesvolle implementatie van skills-instrumenten. →



## Tot slot

Concluderend kunnen we stellen dat het benaderen van de match tussen personen, beroepen en opleidingen vanuit skills en vaardigheden op zichzelf niet nieuw is, en zelfs zijn origine heeft in het domein van de re-integratie. Wel is er een innovatieve dimensie ontstaan door de ongekende mogelijkheden die digitale technologie biedt. Bovendien is door de beweging naar een leven lang ontwikkelen en het streven naar een inclusieve onderwijs- en arbeidsmarkt het belang om die innovatieve toepassingen van meer fijnmazig en skillsbased matches optimaal te benutten sterk toegenomen. De ontwikkelde instrumenten bieden hiertoe voor de betrokken professionals voldoende kansen en mogelijkheden en kunnen de aansluiting tussen mens, arbeid en (school)loopbaan versterken én versnellen.



**Jouke Post** is als onderzoeker verbonden aan het lectoraat [Employability Transition](#) van de Saxion Hogeschool en loopbaanexpert voor [James](#).  
[j.post@saxion.nl](mailto:j.post@saxion.nl)



**Jan Woldendorp** is docent aan de [Academie Mens-Arbeid](#) en onderzoeker aan het lectoraat [Employability Transition](#) van de Saxion Hogeschool.  
[j.woldendorp@saxion.nl](mailto:j.woldendorp@saxion.nl)

Beide zijn [kennisprofessional](#) van Noloc.

### Verder lezen en concrete voorbeelden?

- Over CompetentNL vind je meer informatie op de [algemene website](#).
- Over de ontwikkeling naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt heeft de Sociaal Economische Raad een overzichtelijk [inspiratiedocument](#), gepubliceerd en een [webpagina](#) met actuele ontwikkelingen en praktische voorbeelden van skillsinitiatieven.
- TNO heeft een [webpagina](#) ingericht over de skillsbased arbeidsmarkt, inclusief een [whitepaper](#).
- Een uitvoerig onderzoek naar de randvoorwaarden voor een skillspaspoort 'Vrij reizen over de arbeidsmarkt' kun je downloaden op de [website van Instituut Gak](#).
- Zie hier de actuele stand van zaken rond het [Integraal Skillspaspoort](#) en de [Skillsambassade](#).

### Webinar:

Op de Noloc Academie (exclusief voor leden) vind je het [webinar](#): Nieuwe wijn in nieuwe zakken: op naar een skillsgerichte arbeidsmarkt, verzorgd door **Jouke Post** (*Saxion*) en **Hilde Stringa** (*James*). ←

## Contact

**E-mail:**

info@noloc.nl

**Telefoon:**

033-2473475

**Postadres:**

Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk

**Bezoekadres:**

Berencamperweg 10, 3861 MC Nijkerk