

Miranda Tijn / Joost Smit

5 juni 2025



**Voor de
verschilmakers.**

September 2022...



Skills-based loopbaanpaden

Wij zijn..



Miranda Tijn

Adviseur werving & Selectie
Gemeente Alkmaar



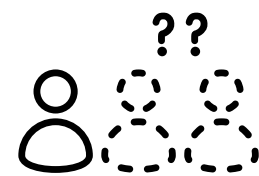
Joost Smit

Co-founder Adepti

En jullie?

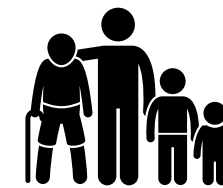
- Wie van jullie werkt op dit moment al actief met skills in jullie HR-beleid?
- Wie denkt dat skills-based werken steeds belangrijker wordt binnen gemeentes?
- Welke van deze drie zou voor jullie het grootste voordeel zijn van skills-based werken?
 - Betere interne mobiliteit
 - Betere strategische personeelsplanning
 - Betere matching bij vacatures

De uitdagingen en wensen van gemeente Alkmaar



Blijvend **krappe arbeidsmarkt**

Vraagt om **anders te kijken naar talent**



Een organisatie waar **talent kan groeien en optimaal wordt ingezet**

Vraagt om **inzicht in talent en skills**

Hoe gaan wij deze uitdaging aan?



We **stellen skills
centraal**
en selecteren
onbevooroordeeld

*Wat ga je bijdragen én
ben je 'Alkmaar-proof'?*



We **werken vanuit
een talentenpool**
programma

*Talent hebben we
goed en tijdig in beeld*

Benodigde functionaliteiten

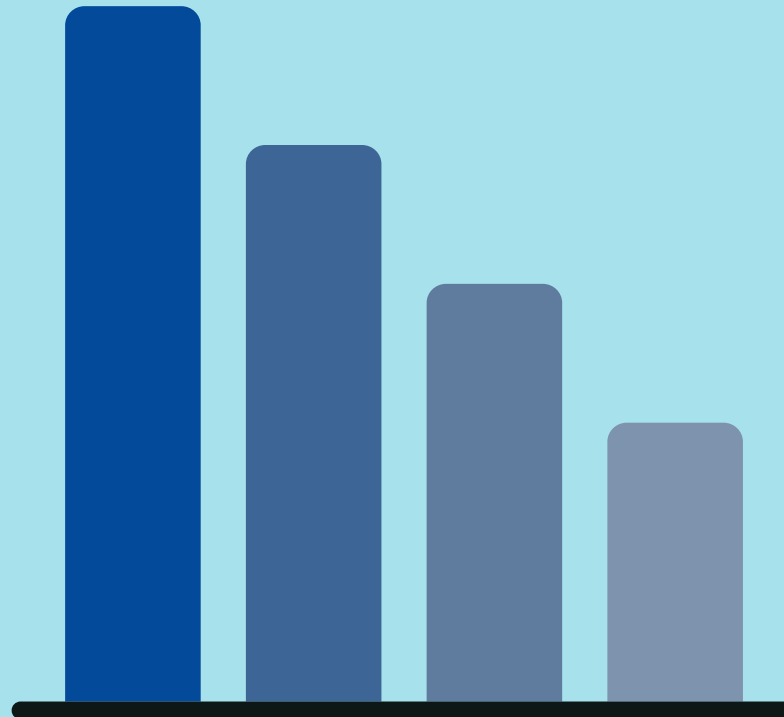
Fase 1:

Skills matching &
loopbaanpaden



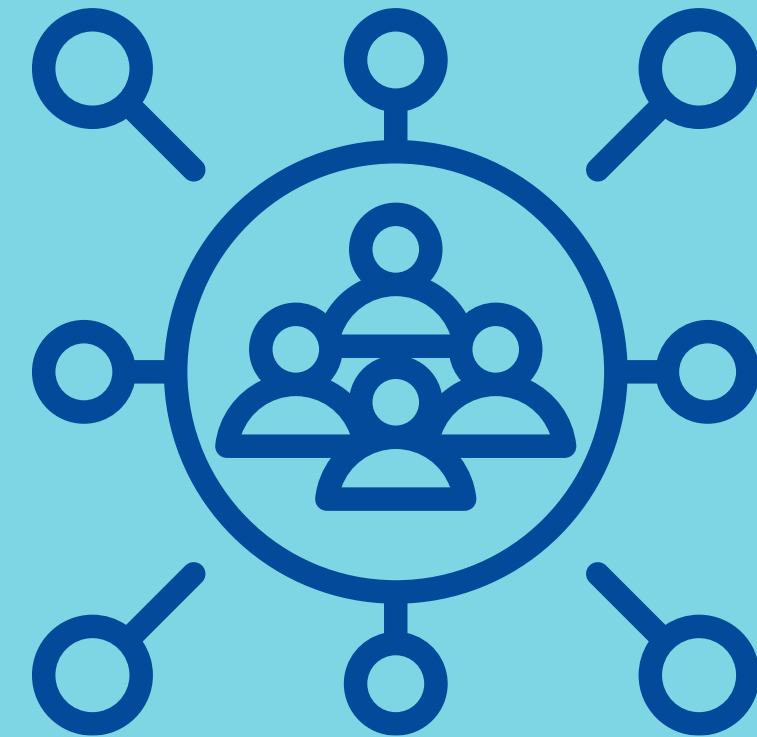
Fase 2:

Talentenpools &
gap analyse



Fase 3:

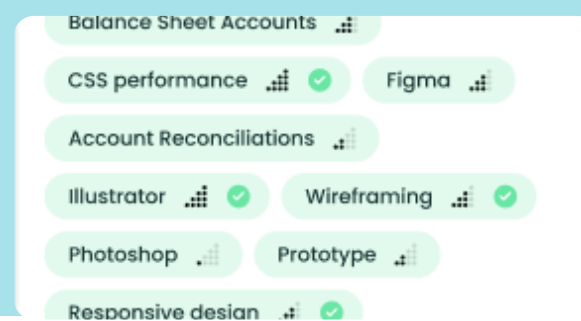
Talentenmarktplaats &
leeradvies



We ontwikkelen samen met Adepti

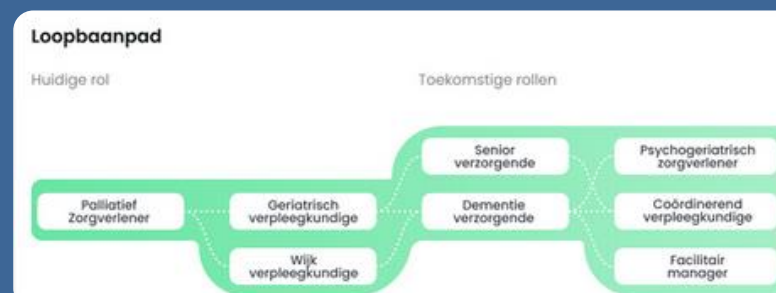
SKILLS MAPPING

Een uniform beeld van skills binnen de organisatie.



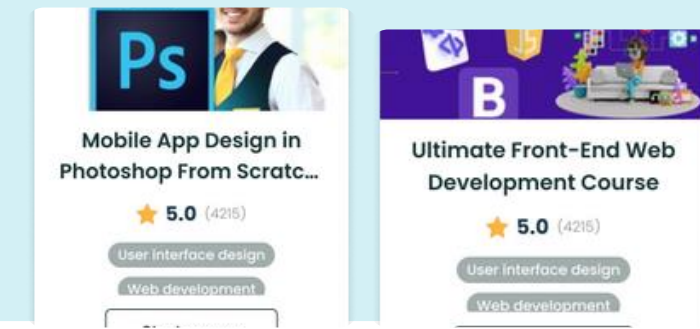
LOOPBAANPADEN

Medewerkers krijgen duidelijk inzicht in interne loopbaanpaden



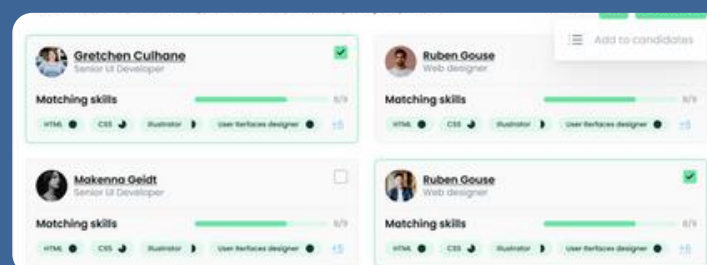
LEREN EN ONTWIKKELEN

Integratie met je LMS voor persoonlijk leeradvies



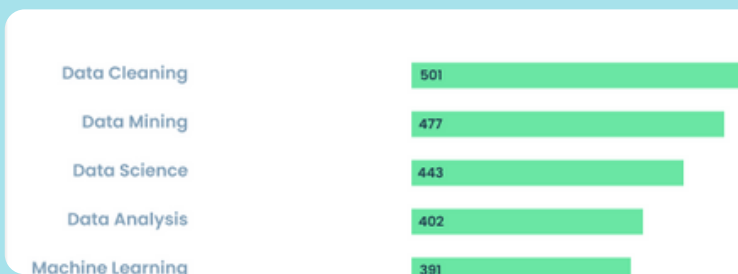
INTERNE MOBILITEIT

Medewerkers matchen aan interne projecten en functies

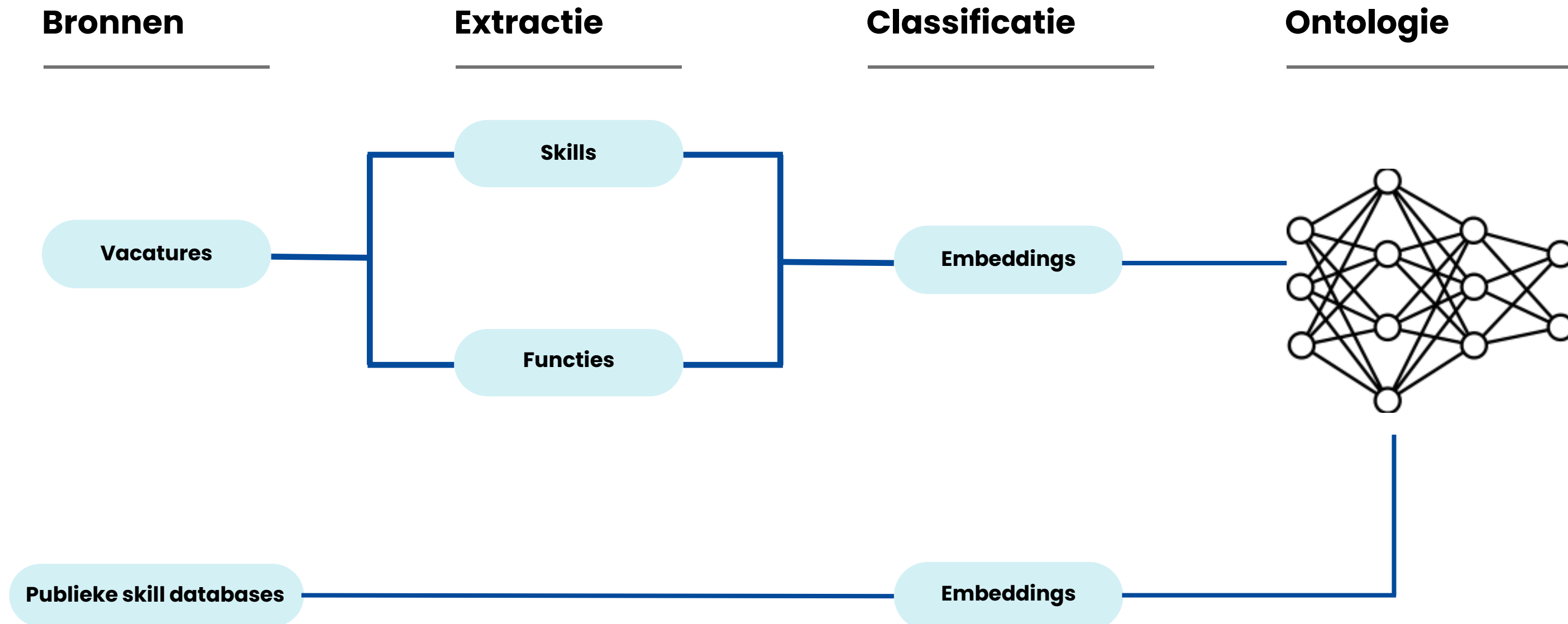


ANALYTICS

Optimale HR-investeringen door inzicht in skills

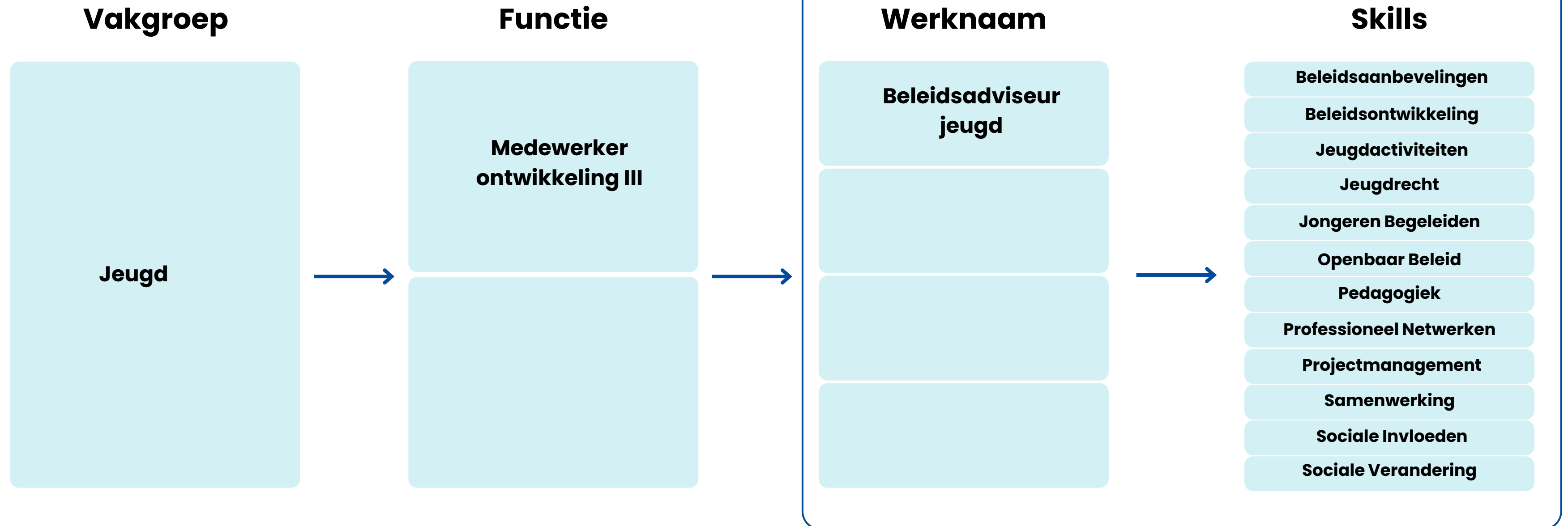


Skillsmodel: de basis voor slimme matching

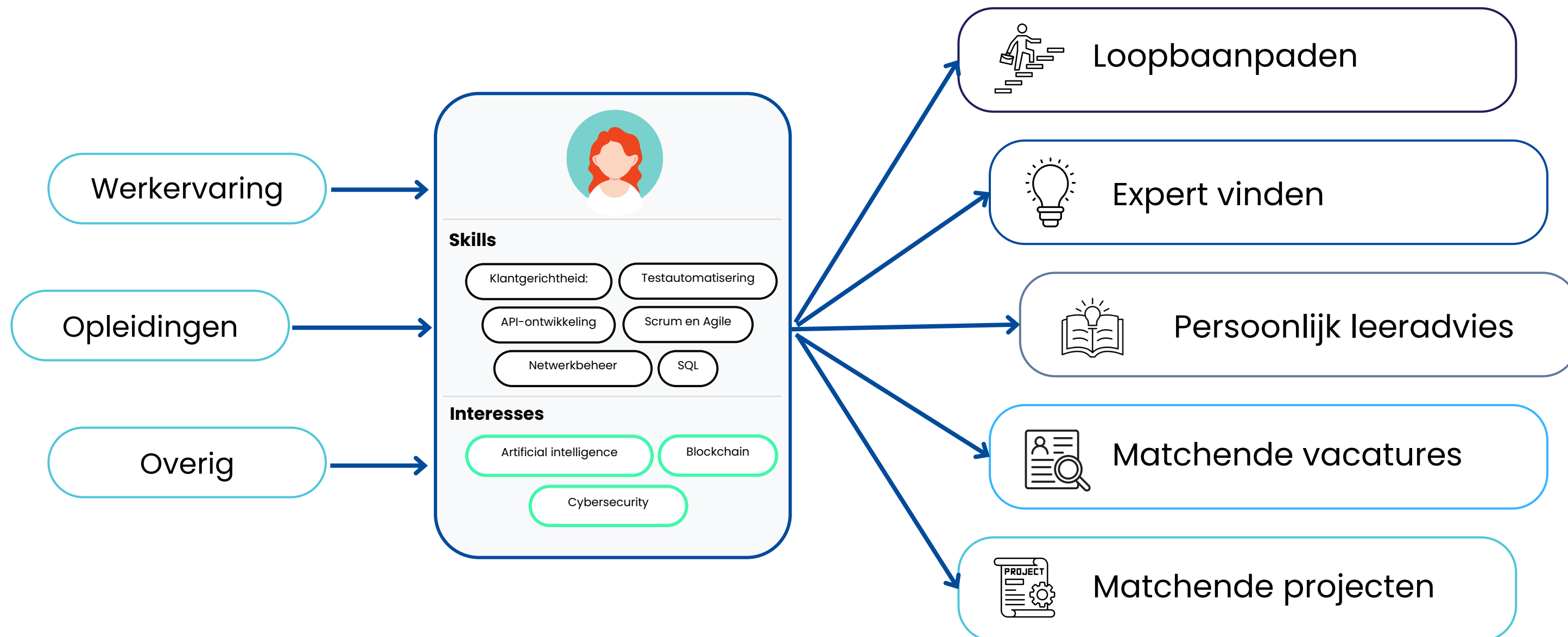


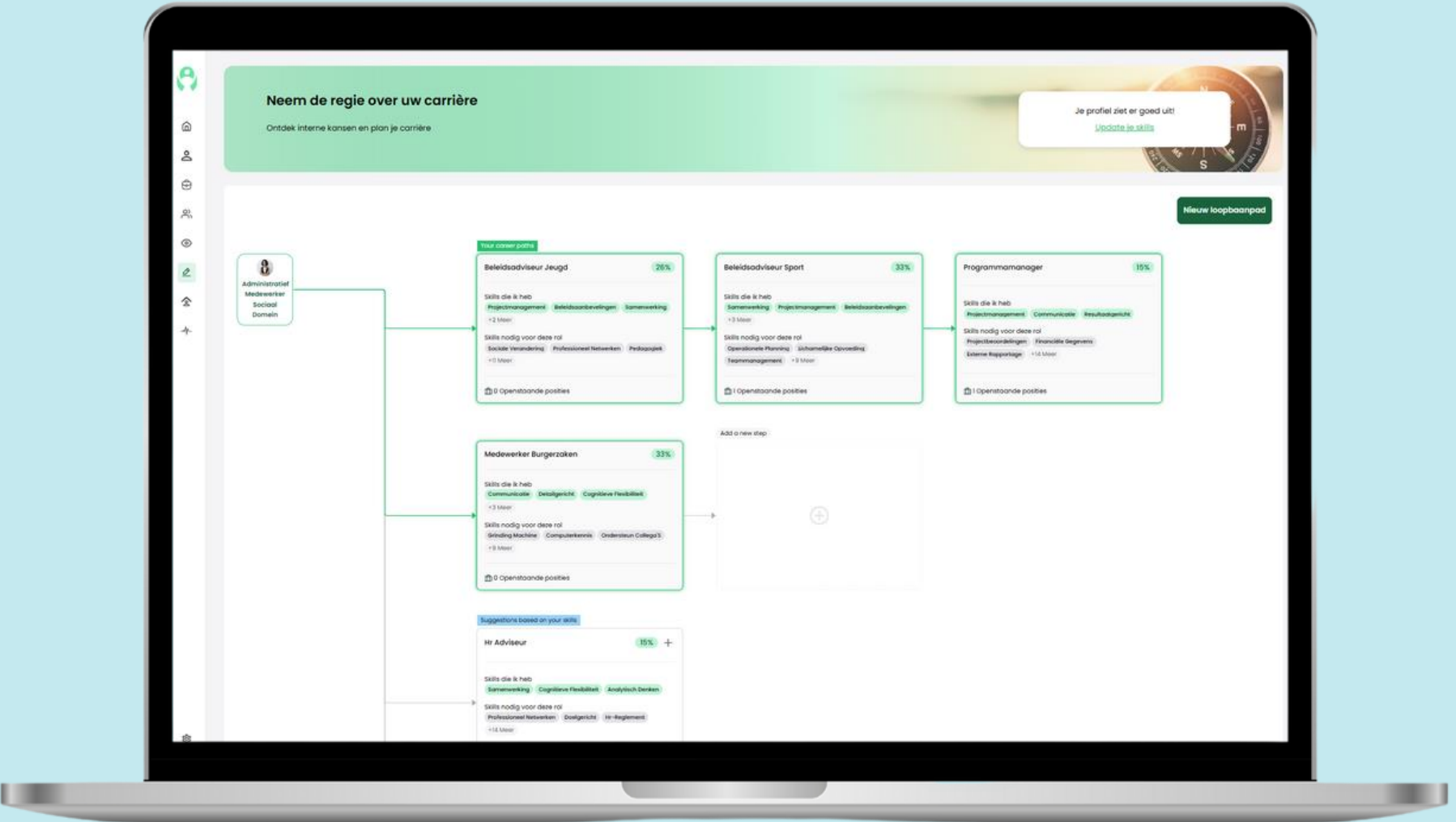
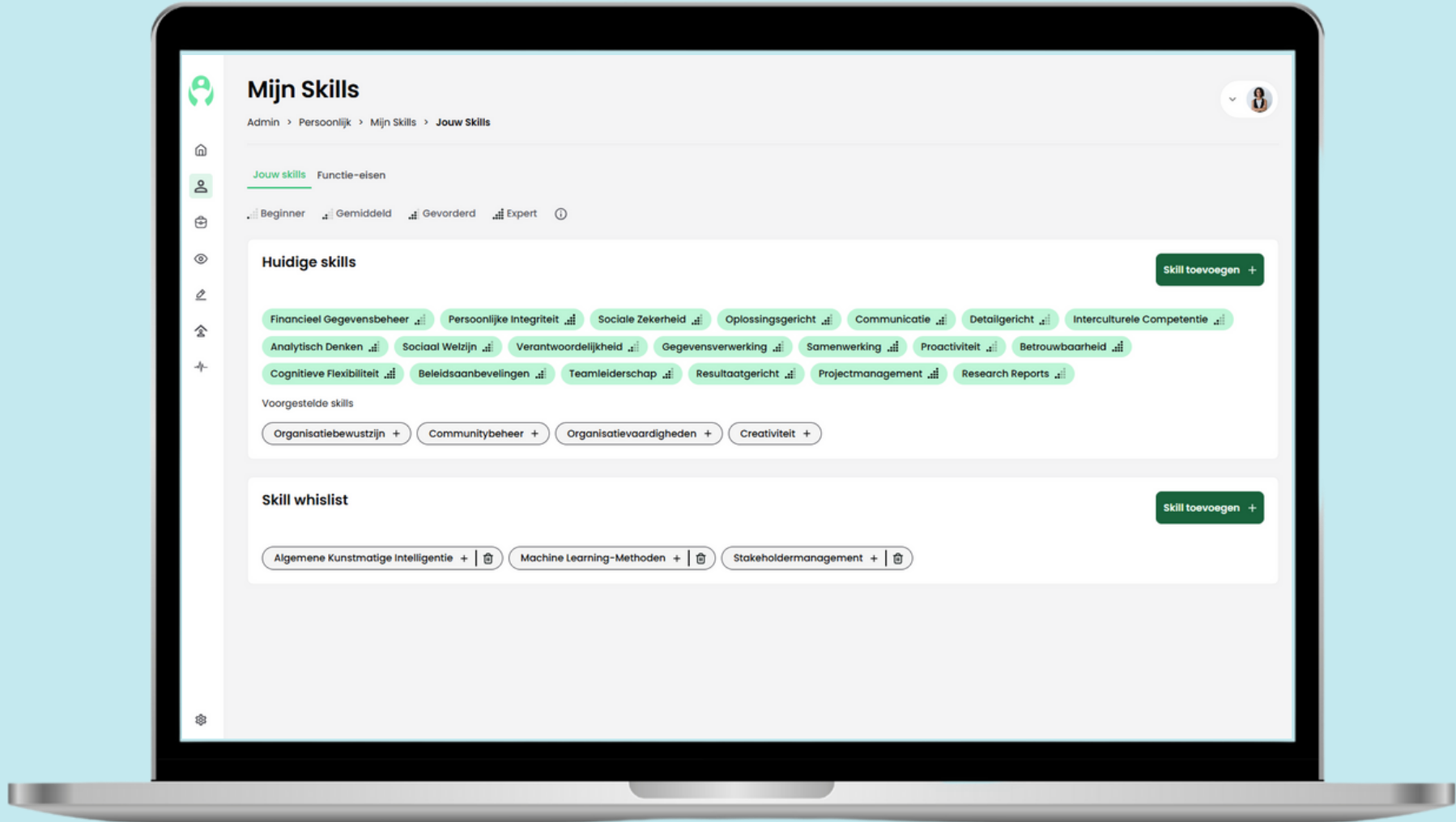
In de praktijk: van functiehuis naar skills

Voorbeeld HR21



In de praktijk – skillsprofiel medewerker





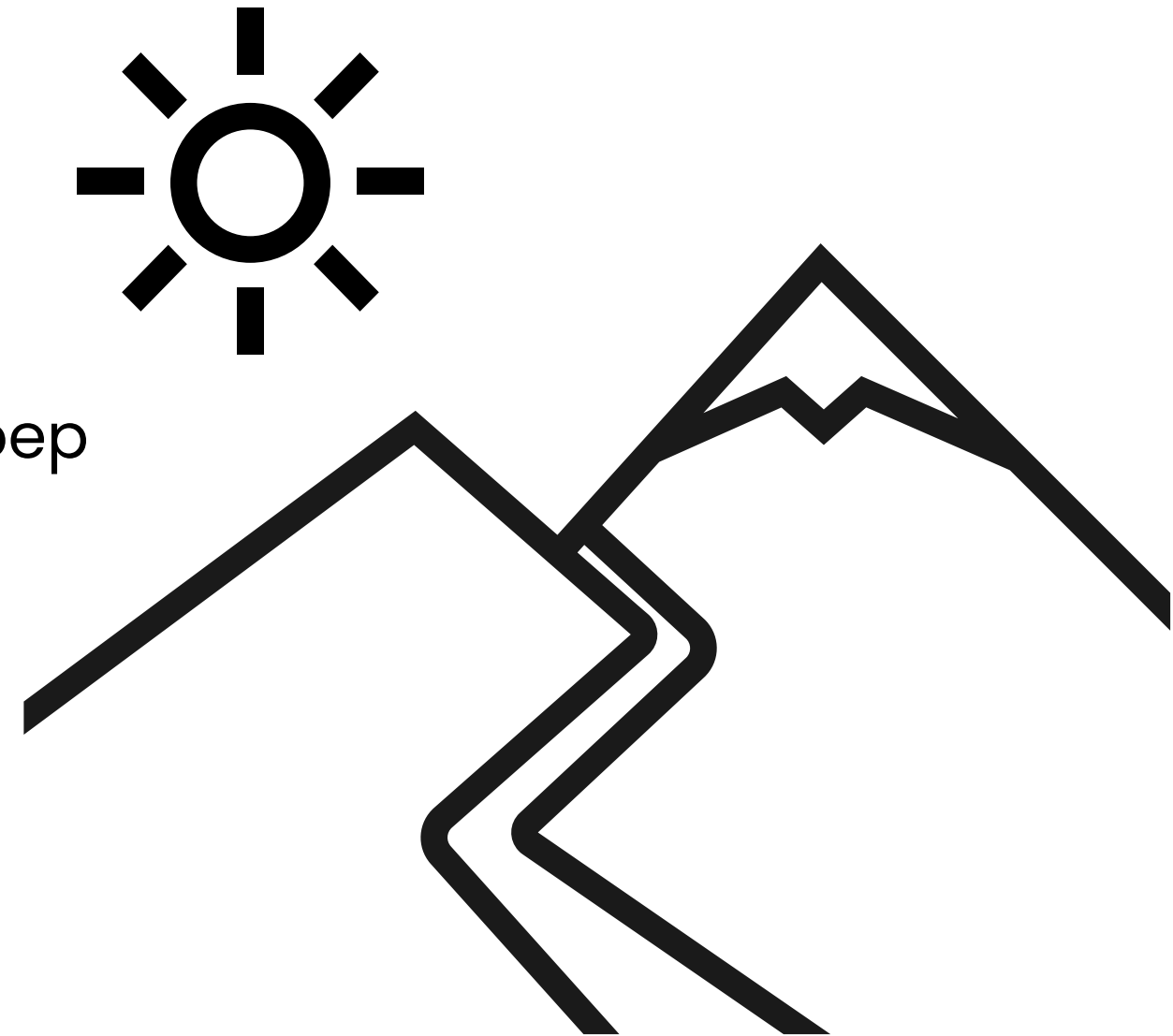
Roadmap – waar staan we nu?

Fase 1: loopbaanpaden

- **Testen + feedback** actuele data selectiegroep
- **Handleiding** tool
- **Communicatieplan** opstellen

Fase 2: talentenpool + GAP analyse

Fase 3: leeradvies + extern inzetten



Lessons learned

Tips!



Gebruik van A.I. is (niet) eng!

Betrek tijdig de O.R.

DPIA uitvoeren (risico inventarisatie)

Stapsgewijs implementeren

Continu bijsturen

In de praktijk – ‘co creatie’

Interessant? Ideeën?
Link met ons op LinkedIn en stuur een berichtje!

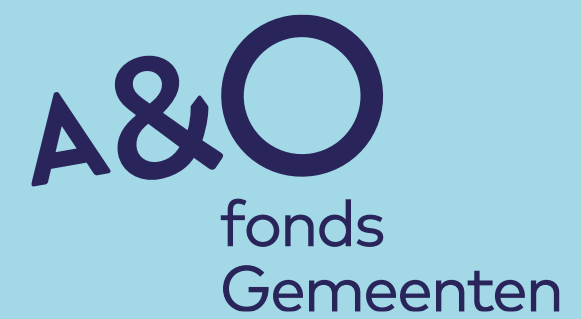


Miranda Tijm



Joost Smit

Vragen?



**Voor de
verschilmakers.**

Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

Debra Verduin
debra.verduin@aeno.nl



**Voor de
verschilmakers.**