



Skill-based: van buzzword naar werkwoord

Nawal Ahimi & Britt Driessen

Donderdag 5 juni, 2025



Voor de
verschilmakers.



Agenda

Welkom & introductie	5
Waar sta jij?	5
Case: skill-based transformatie	15
Q&A	15
Dromen	10

Introductie

Nawal Ahimi van Gemeente Rotterdam & Britt Driessen van Frisse Blikken



Wat is voor jou de beste meetgraad voor succes?

- A) Diploma
- B) Werkervaring
- C) Competenties

Skill-based?

Wat bedoelen we met competentiegericht en skill-based?

- Focus op vaardigheden
- Uitgangspunt: wat kunnen mensen, niet wat hebben ze gedaan
- Toepassing in recruitment (werving/selectie), maar ook in beleid (matching, ontwikkeling en re-integratie)
- Inclusieve werving
- Competentiegericht werven
- Objectieve selectie
- Leerpaden, upskillen & reskillen

Waarom skill-based?



OMDAT WE IEDEREEN
IN ONS
SELECTIEPROCES EEN
EERLIJKE KANS WILLEN
GEVEN



OMDAT WE ZO DE
POOL WAARIN WE
WERVEN KUNNEN
VERGROTEN



OMDAT ONS WERK SNEL
VERANDERT, DUS
ERVARING STEEDS
MINDER RELEVANT IS



OMDAT HET NU
EINDELIJK KAN DOOR
TECHNOLOGISCHE
ONTWIKKELINGEN
(AI, VERNIEUWING
ATS SYSTEMEN)

Waarom is dit nu relevant?



Wat levert het ons op?

Organisaties die inclusief werven kunnen **personeelsverloop tot 50% verminderen**, door een inclusieve cultuur te creëren.

Organisaties met een diverse samenstelling van **teams presteren 35% beter** dan hun concurrenten.

Waarom zit je hier vandaag?

- A) Omdat ik ook met het onderwerp bezig ben
- B) Omdat ik meer wil leren over het onderwerp
- C) Dat vraag ik mezelf ook af ;) – Eerlijkheid loont!

Geloof je in een skill-based aanpak?

- A) Ja
- B) Nee
- C) Weet ik nog niet

Wat is het grootste obstakel voor verandering?

- A) Commitment van stakeholders zoals (hiring) managers
- B) Tijd & budget
- C) Anders, namelijk..

Als je zoekt naar talent
op papier,

mis je wat
mensen
écht kunnen.

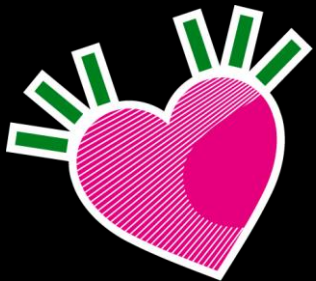
A man with a beard and short dark hair is smiling and waving his right hand. He is wearing a light grey button-down shirt. He is standing in front of a building with light-colored stone walls and a large dark-framed glass door. The scene is brightly lit, suggesting daytime. The word "Malcolm." is overlaid in white text on the man's chest.

Malcolm.

Radicaal anders doen.

Talent centraal.

Werving: ondervertegenwoordigde
doelgroep bereiken



+

Selectie: objectief selecteren



+

Ontwikkeling: gericht ontwikkelen



Aanpak.

Stap 1 Skills

01 Onderzoek & onderwijs

- Ambtenaar van de toekomst
 - Erasmus Universiteit
 - Gedragpsycholoog

01

02

Doelgroep

- (Oud-)trainees
- Begeleiders & collega's

03

Skill-framework

- Competenties
- Gedragsindicatoren



Werving.

Toegankelijke taal.

Laagdrempelig contact.

GroeiKracht gezocht



Niet omschrijven wat je meebrengt,
maar waar je aan gaat bijdragen.

Zichtbaar bij ondervertegenwoordigde
doelgroepen (touch, tell, sell & share).

Werving.

An illustration of the Rotterdam skyline featuring the Euromast tower, various city buildings, and trees. In the foreground, a billboard is mounted on a tree. The billboard contains a photograph of a man and a woman sitting on a stone ledge, talking. The text on the billboard is in Dutch, promoting a traineeship program. The Gemeente Rotterdam logo is at the bottom right.

**De stad
verbeteren**

GroeiKracht gezocht!
Mbo, hbo & wo traineeship.
Meld je aan.



 Gemeente
Rotterdam

Werving.



The advertisement is displayed on a black frame in a gym setting. The background image shows a smiling woman in a dark jacket sitting on a bench, with a construction site visible through the window behind her. The text 'Jouw talent' is overlaid in white. Below it, 'Groeikracht gezocht!' is in green, followed by 'Mbo, hbo & wo traineeship. Meld je aan.' in green. A QR code is on the right, and the Gemeente Rotterdam logo is at the bottom right.

Jouw talent

Groeikracht gezocht!
Mbo, hbo & wo traineeship.
Meld je aan.

 Gemeente Rotterdam

Versimpel vacatureteksten & maak gebruik van het netwerk van je collega's.

Tip: 53% van de vacature teksten bevat meer mannelijk woordgebruik dan vrouwelijk woordgebruik. Hetzelfde percentage vacatureteksten bevat te complex taalgebruik voor (v)mbo'ers.

Selectieproces kandidaten.



Selectieproces selecteurs.



**Ontwerp niet in 1x voor de
gehele organisatie maar
ga casus gericht aan de
slag.**

Ontwikkeling.

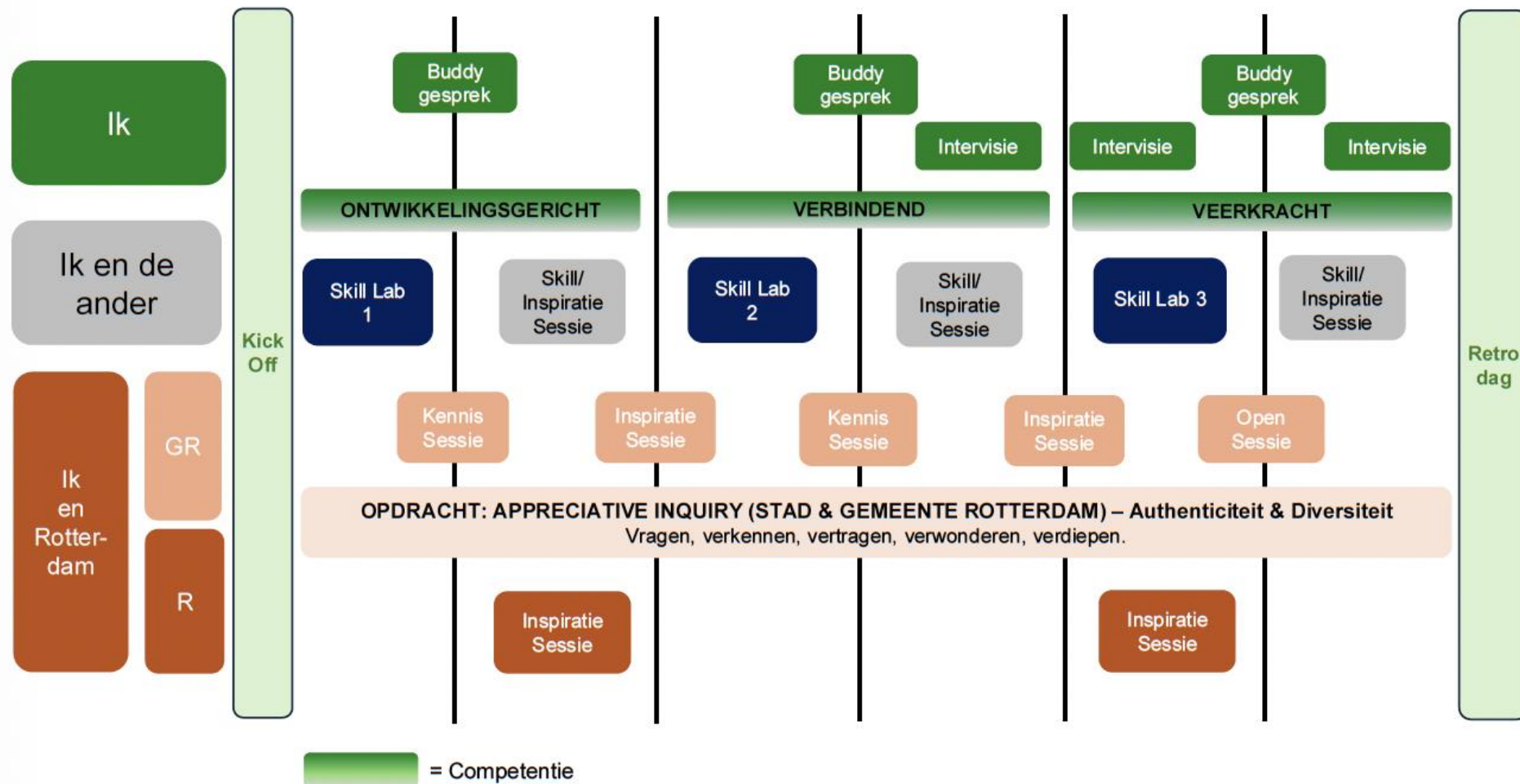
Zes competenties in 1,5 jaar ontwikkelen door middel van ervaringsgericht leren.



Tijdreis Rotterdam

VERLEDEN (EERSTE 6 MAANDEN)
AUTHENTICITEIT & DIVERSITEIT

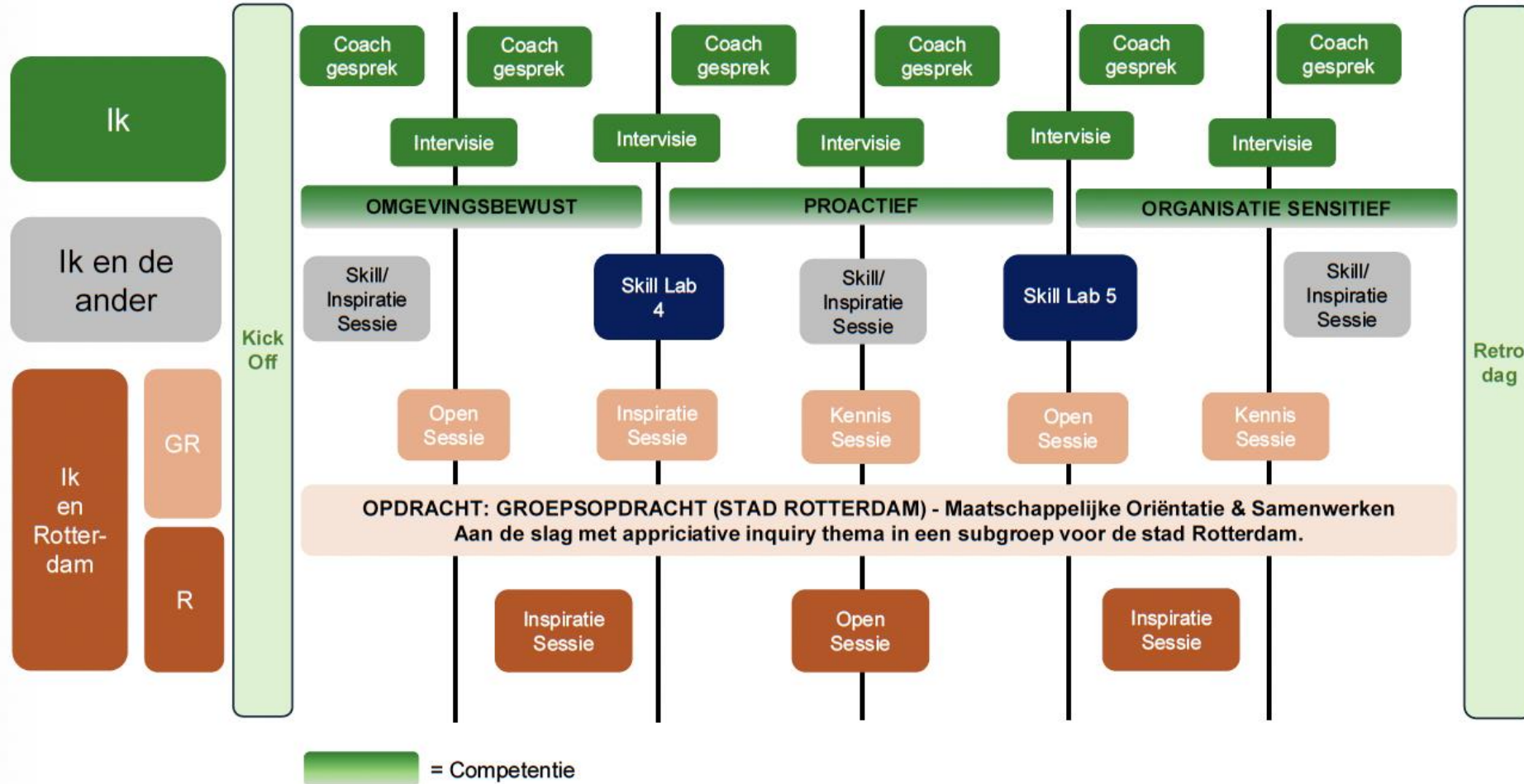
ONTWIKKELNGSGERICHT – VEERKRACHTIG – VERBINDEND



Tijdreis Rotterdam

HEDEN (TWEEDE 6 MAANDEN)
VERANTWOORDELIJKHEID & SAMENWERKEN

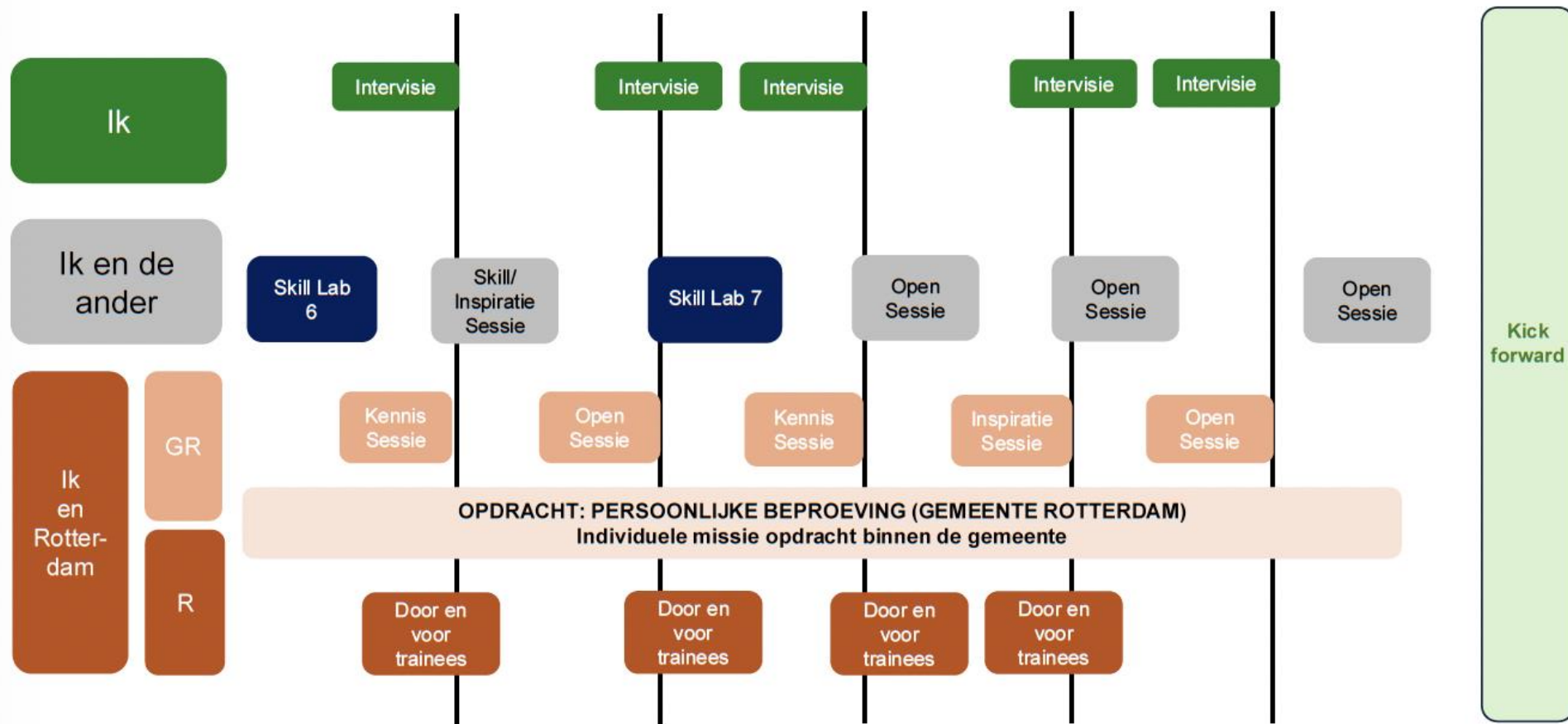
PROACTIEF – OMGEVINGSBEWUST – ORGANISATIE SENSITIEF



Tijdreis Rotterdam

TOEKOMST (DERDE 6 MAANDEN)
MISSIE & MAATSCHAPPIJ

PERSOONLIJKE MISSIE- VIND JE VONK

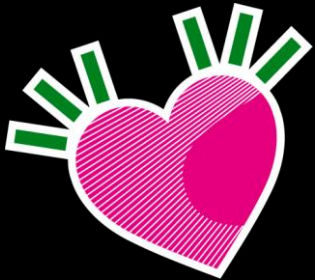


**Verminder je aanbod en
maak bewuste keuzes.**

Resultaat.

Talent centraal

Werving (835): meer kwaliteit
en diversiteit in aanmeldingen



+

Selectie: geen onderbuikgevoel en
afhankelijkheid van selecteur



+

Ontwikkeling (42):
competenties centraal



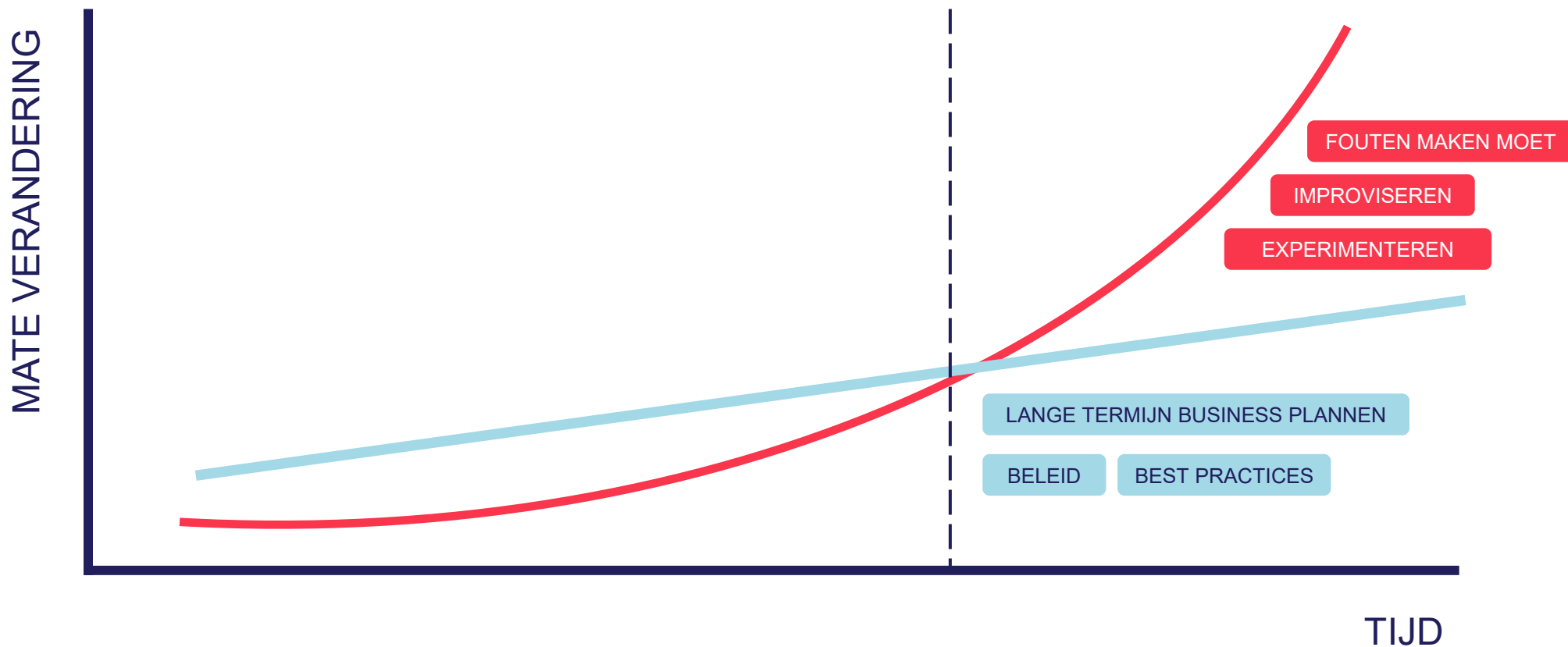
Radicaal =
haalbaar
óók voor
jou



Q&A

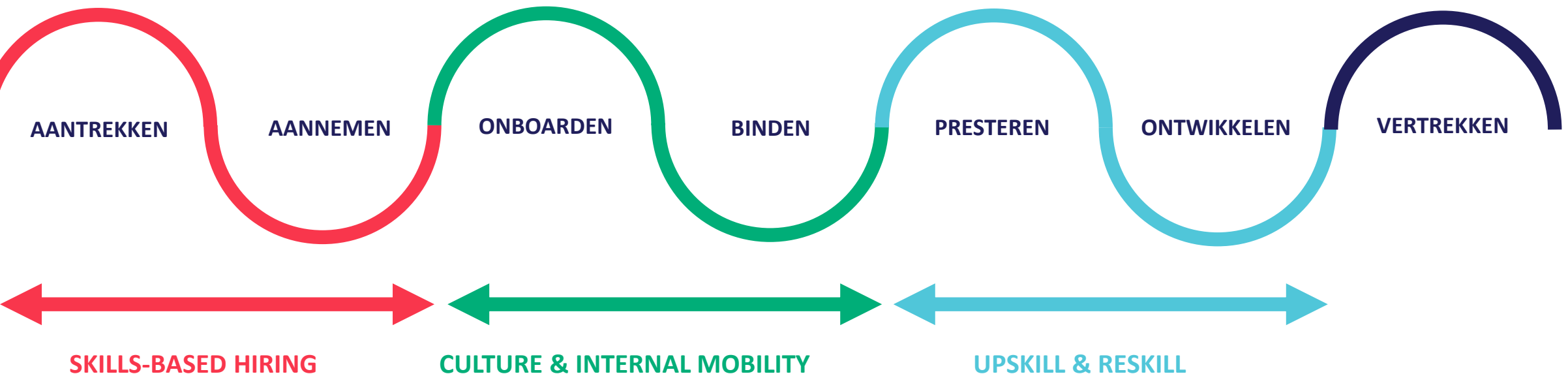
verschil
jij maakt het.

Breng je droom in de praktijk!



Maak er werk van!

Succes! Waar of hoe je ook begint.



Fluwelen Burgwal 58
Postbus 11560
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl
www.aeno.nl

**Nawal Ahimi, Gemeente Rotterdam &
Britt Driessen, Frisse Blikken**

n.ahimi@rotterdam.nl &
brittd@frisseblikken.com



**Voor de
verschilmakers.**