

# Skillsgericht Werken

*dit project doen we met steun van min SZW*

**Marieke de Feyter**

19 mei 2025



**Voor de  
verschilmakers.**



Omdat talenten  
mogen bloeien.

**A&O**  
fonds  
Gemeenten

Voor de  
verschilmakers.

# Programma

- Doel en opzet pilots Skillsgericht Werken
- 2 bureaus aan het woord over skillsinstrumenten
- Hoe verder?

# Waarom Skillsgericht Werken?



SKILLS

# Wat zijn Skills?

Skills zijn de kennis, vaardigheden en eigenschappen waarmee mensen hun werk doen.



# Opzet pilot Skillsgericht Werken

- 10 gemeenten met 10 medewerkers
- Gemeente kiest bureau
- Bureau begeleidt bij introductie skills-pilot en gebruik van skillstool
- Bespreking skillsprofiel sluit aan op bestaand HR-beleid
- Delen ervaringen met andere gemeenten en A&O
- Uitvoering pilot: juli tot half november 2025
- Afronding: 26 november 2025

# Voor welke medewerkers?

Alle medewerkers die willen en extra ontwikkelstimulans verdienen:

- Medewerkers die loopbaanbegeleiding hebben aangevraagd
- Fysieke beroepen, bijvoorbeeld in de buitendienst
- Administratieve en ondersteunende functies
- KCC / Balies
- Met extra aandacht voor mbo-medewerkers en 55+ers

# Spelregels

- A&O fonds betaalt bureau en skillsinstrument tijdens pilotperiode
- Gemeente zorgt voor inbedding én opvolging van Skills-pilot binnen de eigen organisatie
- Gemeente neemt deel aan de community met de deelnemers en deelt maandelijks actief zijn/haar ervaringen
- Budget is begrensd. Wie het eerst komt, wie het eerst maalt :-)



# Belangrijke data in pilotproject:

|              |                                                                                     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 26 mei       | <b>Vragenuurtje</b> (online) van 13.00 - 14.00 uur                                  |
| 2 juni       | Deadline <b>aanmelden</b>                                                           |
| 23 juni      | Deadline digitale <b>drie-gesprekken</b><br>A&O fonds Gemeenten, bureau en gemeente |
| 30 juni      | <b>Deelnemers bekend</b>                                                            |
| 3 juli       | <b>Bijeenkomst</b> met deelnemers (online)                                          |
| 11 september | <b>Bijeenkomst</b> (online)                                                         |
| 26 november  | <b>Afronding</b> (live)                                                             |

Joost Smit  
Adeпти

# Over Adepti

Iedereen heeft talent, maar lang niet elk talent wordt benut. Door te focussen op skills in plaats van CV's krijgen medewerkers meer groeikansen en worden organisaties wendbaarder en mensgerichter.



**Iris Schram**  
Customer Succes Manager



**Joost Smit,**  
Content Marketeer



**Yorick Verhoeven**  
Full-Stack Developer



**Alex Hollander**  
CRO



**Emile Cornelissen**  
CTO



**Joost Smit,**  
CEO

**We werken o.a. voor:**



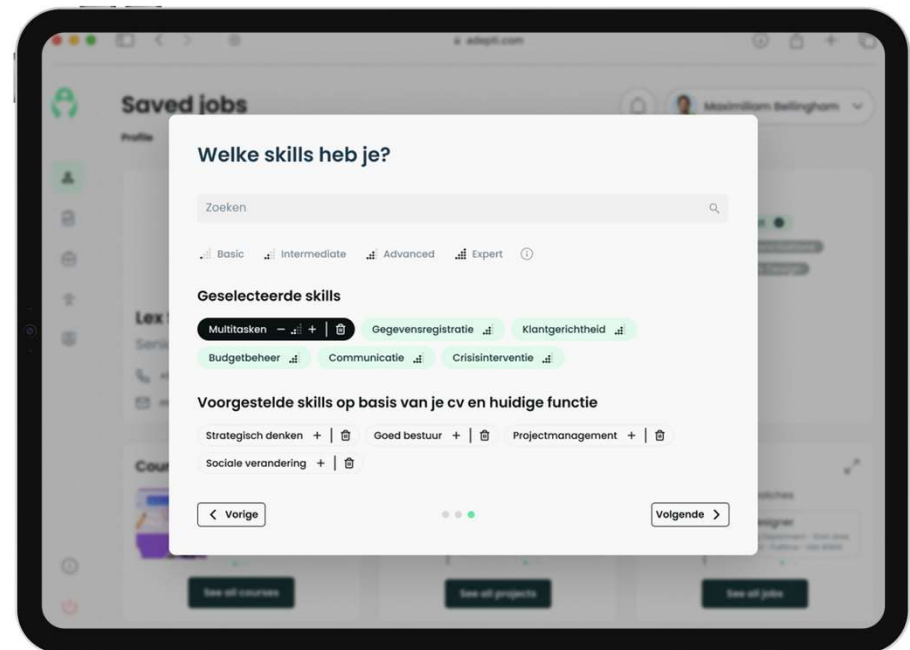
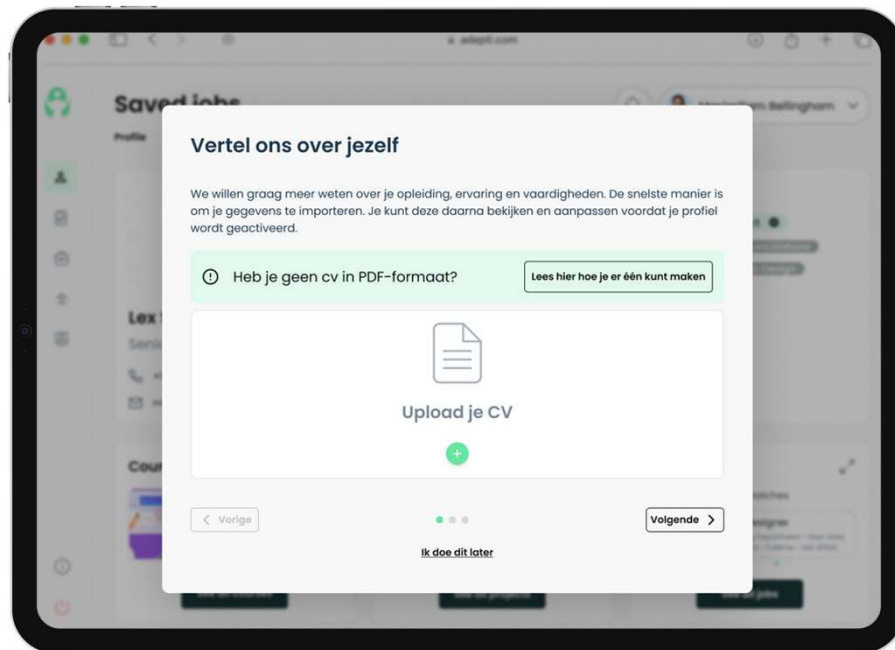
**AMPLEON**



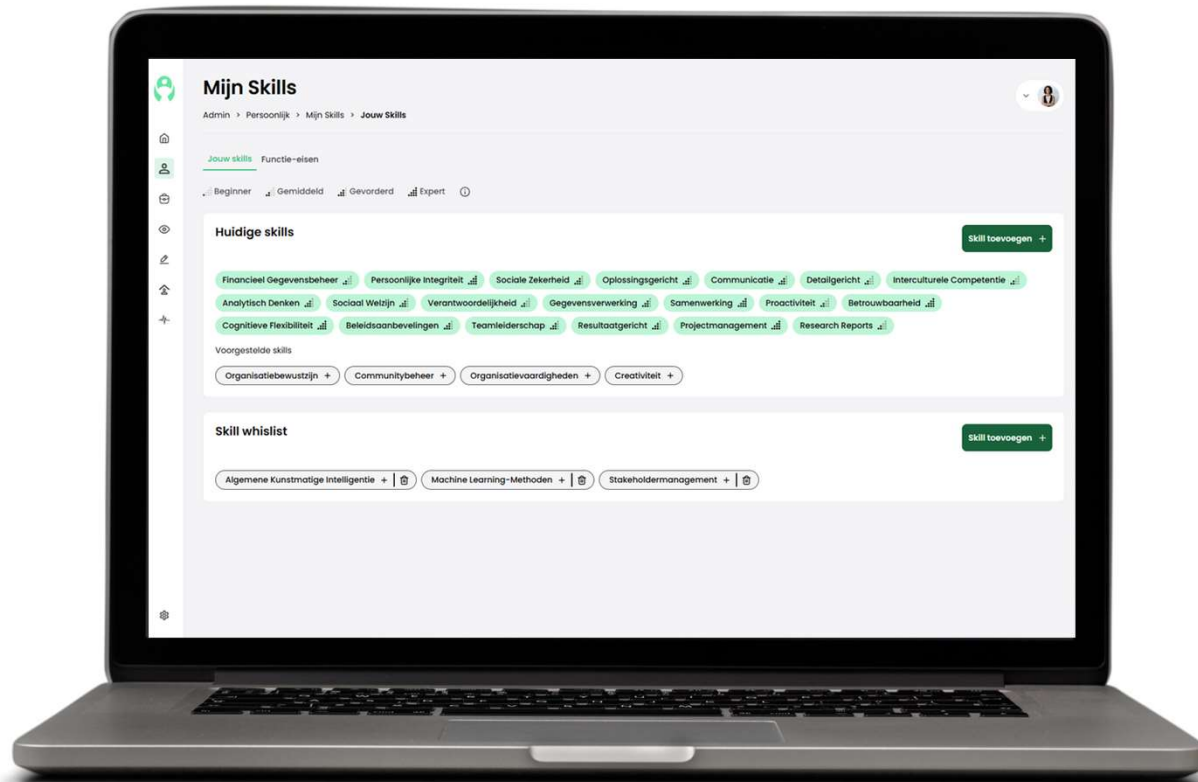
Supply  Value

**ECORUS** 

# Het skillsprofiel van de medewerker wordt gevuld met suggesties op basis van CV en (werk)ervaring



# Iedere medewerker een skillsprofiel, de organisatie ook inzicht in benodigde skills



## Organisatie

- We vertalen het functiehuis (bijv. HR21) naar benodigde skills

## Medewerker

- Elke medewerker kan zijn eigen profiel verder aanvullen en valideren
- Leidinggevendenden kunnen skills valideren
- De medewerker ziet welke skills zij beheerst en welke nog ontbreken voor haar huidige functie

# Pilot aanpak: slimme software en begeleiding op maat

| Stap                               | Acties                                                                                                                                                                                                     | Wie               | Voorgestelde tijdslijn                                    |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. Intake                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Bepalen van doelstellingen voor de pilot.</li> <li>Opstellen van een implementatieplan.</li> </ul>                                                                  | Gemeente & Adepti | Maand 1                                                   |
| 2. Visiesessie<br><i>Optioneel</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sessie met de belangrijkste stakeholders om gezamenlijk draagvlak te creëren.</li> </ul>                                                                            | Gemeente & Adepti |                                                           |
| 3. Configuratie                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vertalen van het functiehuis naar skills.</li> <li>Configureren van Adepti, afgestemd op de specifieke behoeften en eisen van de gemeente.</li> </ul>               | Gemeente & Adepti | Maand 2                                                   |
| 4. Activering                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kick-off met het pilotteam.</li> <li>Delen van toolbox met communicatiemiddelen.</li> </ul>                                                                         | Adepti            |                                                           |
| 5. Onboarding                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Toevoegen van gebruikers aan Adepti en zorgen voor een soepele toegang.</li> </ul>                                                                                  | Adepti            | Maand 3 <sup>TM</sup> einde pilot<br>(in overleg bepalen) |
| 6. Gebruik                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers gebruiken Adepti om inzicht te krijgen in interne loopbaanpaden op basis van hun skills.</li> </ul>                                                     | Adepti            |                                                           |
| 7. Evaluatie                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Drie feedbackmomenten om snel en gericht verbeteringen door te voeren.</li> <li>1 tot 2 maanden voor het einde van de pilot de vervolgstappen afstemmen.</li> </ul> | Gemeente & Adepti |                                                           |
| 8. Support                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Continue ondersteuning gedurende de hele pilot: beschikbaar voor vragen, uitleg en andere support.</li> </ul>                                                       | Adepti            |                                                           |

# Kim Hooiveld

## Bright Work Solutions

# Introductie

Onze expertise  
Skills en HRM!

- HOUSE of SKILLS (2017-2023)
- Skillsbased HRM - Energiesector
- Skillspaspoorten - Metalektro (TNO)
- Stichting Skillsambassade
- CompetentNL

Wat we doen

- Skillsmatching
- Skillspaspoorten
- Skillsframeworks
- Transitie naar skillsbased HRM
- Advies, training, tooling

Hoe we werken

- Skills expertise en ervaring in HRM
- Veranderkundige aanpak
- Aansluiten op de HRM praktijk
- Open standaarden voor uitwisselbaarheid
- Eenvoudig en laagdrempelig



# Je skillspaspoort in 5 stappen

**1.  
Werkervaring**

**2.  
Opleiding**

**3.  
Doel bepalen**

**4.  
Controleren**

**5.  
Skillspaspoort**

- Makkelijk te gebruiken
- 12- 15 Minuten
- Op elk device

- Implementatie
- Workshops en training
- Past bij jouw HR aanpak

- Open standaarden (CompetentNL)
- Data opslag in NL

[Werkervaring](#) > [Opleidingen](#) > [Doel](#) > [Skillslijst](#) > [Skillspaspoort](#)

## Werkervaring

Hieronder kan je invullen welke functie(s) je op dit moment hebt. Daarna vragen we naar je 2 leukste werkervaringen. Als je hier meer functies wil invullen dan kan dat ook.

### Functie(s) die je binnen het bedrijf op dit moment doet

Hoofd Bedrijfsbureau



-- Selecteer een functie binnen dit bedrijf --



### Wat zijn twee eerdere functies die je het leukst vond?

gemeentelijk handhaver



vergunningverlener

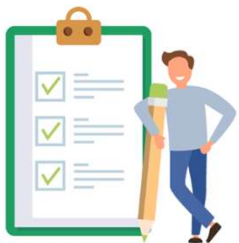


baliemedewerker



Vul een functietitel in, bijvoorbeeld timmerman, verpleegkundige of productiemanager

**Volgende** >



Download PDF

Deel met je leidinggevende

## Mijn verhaal

Als **voorman metaalconstructiewerken** heb je een verantwoordelijke rol in het maken en monteren van metaalconstructies. Vaak zijn voormannen goed in het overzicht houden, mensen aansturen en zorgen dat het werk veilig en netjes gebeurt. Je werkt met je hoofd én je handen, en je weet hoe belangrijk goede samenwerking is.

Skills die je als voorman metaalconstructiewerken doorgaans geleerd hebt: Leiding geven, Technisch werken, Samenwerken



### Hier blink ik in uit

- ① Verbindingstechnologieën voor metaal
- ① Soorten metaal
- ① Soorten zaagbladen
- ① Thermische geleidbaarheid van metaal
- ① Imperfecties in metaal ontdekken



### Skills om te ontwikkelen

- ① Naleving van gezondheids- veiligheids- en hygiënenormen waarborgen
- ① Voorraadniveaus bewaken
- ① Werken in een bouwteam
- ① Ervoor zorgen dat de deadline van het bouwproject wordt nagekomen



### Verrassende skills

Wist je dat je deze skills ook kan inzetten voor taken van een **monteur**? Je kennis van veiligheid op de bouw en het herkennen van slijtage zijn hierbij erg waardevol. Ook het lezen van 3D-schema's helpt je om je werk goed en veilig uit te voeren.

Deze skills kan je ook inzetten voor functies zoals **werkvoorbereider** en **voorman**. Je ervaring met verwarmingssystemen en inzicht in technische tekeningen maken dat je snel kan schakelen en goed kan plannen.



## Doelfunctie

De volgende stap in je loopbaan is: pijpleidingwerker .

Deze skills heb je al: veilig werken, technische schema's lezen en nauwkeurig uitvoeren van montagewerk.

Deze skills kan je nog ontwikkelen: werken met speciale pijplastechnieken, materialenkennis vergroten en zelfstandig storingen oplossen.



## Wat is mijn volgende stap

### Denk eens na over je werk en je toekomst!

Het skillspaspoort gaat over meer dan alleen je ervaring en opleidingen. Het gaat over wie je bent, wat je kunt, en waar je naartoe wilt.

We willen je uitnodigen om even stil te staan bij jezelf.

### Stel jezelf eens deze vragen:

- Blijft je werk zoals het nu is, of komen er veranderingen aan?
- Verandert er iets in jouw leven of thuissituatie dat invloed heeft op je werk?
- Wil je dit werk blijven doen tot aan je pensioen – en is dat haalbaar en wenselijk?
- Wat zou je ooit nog graag willen doen in je werkende leven?
- Heb je een droom of ambitie die je ooit nog eens wilt waarmaken?

Deze vragen hebben geen goed of fout antwoord. Ze helpen je om richting te geven aan jouw ontwikkeling en keuzes.



### Bekijk hier de bijlage

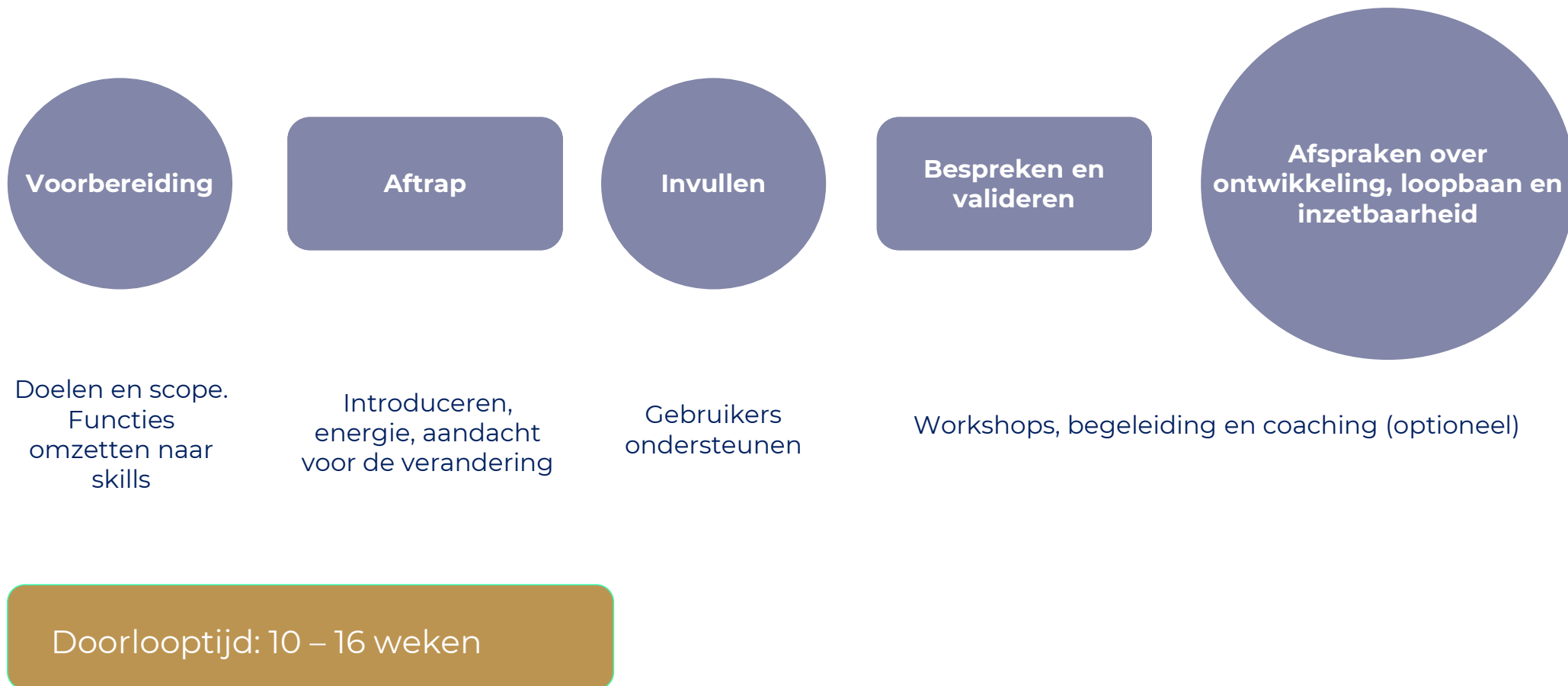
Hier vind je het volledige overzicht van je opleidingen, functies en skills



Download PDF

Deel met je leidinggevende

# Aanpak



# Wrap-up

Door Marieke de Feyter – Programmamaker Team Veranderende Arbeidsmarkt

# Meedoen?



Leuk! Laat het weten!

[Marieke.deFeyter@aeno.nl](mailto:Marieke.deFeyter@aeno.nl)

In de chat

uiterlijk 2 juni

# Belangrijke data in pilotproject:

|              |                                                                                     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 26 mei       | <b>Vragenuurtje</b> (online) van 13.00 - 14.00 uur                                  |
| 2 juni       | Deadline <b>aanmelden</b>                                                           |
| 23 juni      | Deadline digitale <b>drie-gesprekken</b><br>A&O fonds Gemeenten, bureau en gemeente |
| 30 juni      | <b>Deelnemers bekend</b>                                                            |
| 3 juli       | Bijeenkomst met deelnemers (live)                                                   |
| 11 september | <b>Deelnemersbijeenkomst</b> (online)                                               |
| 26 november  | <b>Afronding</b> (live)                                                             |

# Spelregels

- A&O fonds betaalt bureau en skillsinstrument tijdens pilotperiode
- Gemeente zorgt voor inbedding én opvolging van Skills-pilot binnen de eigen organisatie
- Gemeente neemt deel aan de community met de deelnemers en deelt maandelijks actief zijn/haar ervaringen
- Budget is begrensd. Wie het eerst komt, wie het eerst maalt :-)



# Dank jullie wel!

Laat mij weten als je door wil praten over deelname aan de pilot in 2025.

[Marieke.defeyter@aeno.nl](mailto:Marieke.defeyter@aeno.nl)

Fluwelen Burgwal 58  
Postbus 11560  
2502 AN Den Haag

070 763 00 30

secretariaat@aeno.nl  
[www.aeno.nl](http://www.aeno.nl)

**Marieke de Feyter**  
Marieke.defeyter@aeno.nl



**Voor de  
verschilmakers.**