



CompetentNL

Draagvlak, doelmatigheid en
doeltreffendheid

Inleiding

In dit rapport staat het draagvlak voor, de doelmatigheid van en de doeltreffendheid van CompetentNL na de lancering in 2025 centraal. Dit is onderzocht aan de hand van (a) twee werkbijeenkomsten (b) een vragenlijst en (c) verdiepende interviews.

Aanleiding

De arbeidsmarkt is dynamisch, waardoor het traditionele diploma en een cv onvoldoende nauwkeurig weergeven wat iemand precies kán en hoe inzetbaarheid iemand is. Om mensen duurzaam te kunnen matchen aan werk is het nodig om de kennis en vaardigheden van werkenden en lerenden gedetailleerder en beter uitwisselbaar te beschrijven. Deze kennis, vaardigheden en competenties noemen we ook wel **skills**.

Tegen deze achtergrond is in 2022 het Programma Vaardig met Vaardigheden (VmV) van start gegaan met de ontwikkeling van CompetentNL. De ambitie van dit programma is om een nationale, open en makkelijk toepasbare standaard te ontwikkelen voor het beschrijven van skills voor alle partijen in de arbeidsmarkt en het (beroeps-)onderwijs. **CompetentNL** is de ontwikkelende skillstaal waarmee skills eenduidig kunnen worden vastgelegd en uitgewisseld.

Binnen het programma VmV worden deze skills gerelateerd aan beschrijvingen van beroepen en opleidingsnormen. Hiermee wordt inzichtelijk gemaakt welke skills nodig zijn op de arbeidsmarkt en welke skills opgedaan worden in het onderwijs. De informatie over het onderwijs in CompetentNL spitst zich voorlopig toe op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). CompetentNL is in september 2025 als Minimal Viable Product (MVP) beschikbaar gekomen en wordt sindsdien doorontwikkeld en actueel gehouden.

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft TNO onderzocht in hoeverre CompetentNL volgens diverse partijen op een doelmatige en doeltreffende (zie leeswijzer) wijze bijdraagt aan de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. Dit is een arbeidsmarkt waarin het matchen van personen aan werk niet alleen plaatsvindt op basis van diploma's en werkervaring, maar waarin ook wordt gekeken naar iemands skills: de vaardigheden, kennisgebieden en talenbeheersing van mensen. Dit rapport beschrijft de bevindingen uit dit onderzoek.



Opzet

In het onderzoek in dit rapport staan vier onderzoeksvragen centraal. Het gaat om:

1. In hoeverre is er bij verschillende doelgroepen draagvlak voor CompetentNL?
2. Hoe wordt de doelmatigheid van CompetentNL ervaren?
3. In hoeverre draagt CompetentNL doeltreffend bij aan de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt?
4. Welke ondersteuning is er volgens verschillende doelgroepen eventueel nog nodig?

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden is ervoor gekozen om drie verschillende onderzoeksmethoden in te zetten:

- **Twee informerende sessies met aansluitend werkbijeenkomsten**

Als eerste onderzoeksmethode zijn twee informerende sessies met aansluitend werkbijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten vonden plaats op 21 en 30 oktober 2025 in de Jaarbeurs Utrecht. De deelnemers zijn geworven via een gerichte mailing op basis van het bestaande adressenbestand van CompetentNL, aangevuld met een selectie van relevante contactpersonen in afstemming met betrokken partners. De uitnodiging is verspreid via e-mail en de CompetentNL-nieuwsbrief. Op 21 oktober namen 13 deelnemers deel en op 30 oktober 19 deelnemers. De bijeenkomsten werden bezocht door vertegenwoordigers uit het onderwijs, de arbeidsbemiddeling, branches en werkgevers, toolbouwers, dataleveranciers en de overheid die (enigszins) bekend waren met CompetentNL. Tijdens de informerende sessies is CompetentNL verder toegelicht, waarna in de werkbijeenkomsten in twee groepen is gereflecteerd op de doelmatigheid en doeltreffendheid van CompetentNL en de mogelijke toepassing ervan in de praktijk. Dit leverde eerste inzichten op in ervaren meerwaarde, aandachtspunten en randvoorwaarden voor gebruik. Er is bewust voor gekozen om het onderzoek te starten met deze bijeenkomsten. Door in een vroeg stadium met betrokken partijen in gesprek te gaan, konden eerste kwalitatieve inzichten worden opgehaald. Deze inzichten zijn vervolgens benut om de vragenlijst gericht en beter onderbouwd op te stellen, zodat de bevindingen uit de werkbijeenkomsten in een volgende stap breder konden worden getoetst. In een later stadium zijn deze bevindingen verder verdiept via verdiepende interviews met geselecteerde betrokkenen.

- **Vragenlijst**

Als tweede onderzoeksmethode is een online vragenlijst ingezet om inzicht te krijgen in de bereidheid tot gebruik van CompetentNL, de wijze van inzet, ervaren belemmeringen, ondersteuningsbehoeften en ervaringen met verschillende toegangsvormen (Viewer, API en SPARQL-endpoint). De vragenlijst is uitgezet onder bestaande contacten rond CompetentNL. Circa 630 contacten zijn via de communicatie van CompetentNL benaderd. Daarnaast is de vragenlijst gedeeld via de nieuwsbrief van CompetentNL. De vragenlijst stond open van 11 november tot en met 11 december 2025, waarbij drie herinneringen zijn verstuurd. In totaal zijn 85



respondenten gestart met de vragenlijst; 64 respondenten hebben deze volledig ingevuld. Een deel van de respondenten gaf aan CompetentNL niet te (gaan) gebruiken, waardoor vervolgvragen voor hen niet relevant waren. Het aantal respondenten per vraag varieert daardoor tussen 85 en 64. De respondenten vertegenwoordigden onder meer onderwijs, arbeidsbemiddeling, branche- en sectororganisaties, toolbouwers, overheid, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging en andere betrokken professionals. Voor het gehele overzicht zie bijlage.

- **Verdiepende interviews**

Ter verdieping van eerder verkregen inzichten zijn 26 verdiepende interviews uitgevoerd in de periode december 2025 tot en met februari 2026. Deelnemers zijn geworven via (a) de werksessies en vragenlijst, (b) het netwerk van betrokken partners, en (c) een sneeuwbalmethode waarbij geïnterviewden verwezen naar relevante initiatieven op het gebied van CompetentNL en de skillsgerichte arbeidsmarkt. Hierbij is zoveel mogelijk gestreefd naar een verdeling over de verschillende doelgroepen: onderwijs (3), arbeidsbemiddeling en HR-/loopbaanbegeleiding (6), toolbouwers (2), overheid (6), branches/sectororganisaties en grote bedrijven (9). In de interviews is ingegaan op de ervaren technische kwaliteit van CompetentNL, de adoptie van het skillsdenken, het ontstaan of de uitbreiding van skillsinitiatieven en de behoefte aan ondersteuning met CompetentNL of binnen de skillsgerichte arbeidsmarkt. Het doel van deze interviews was om de eerdere bevindingen verder te verdiepen en te nuanceren.

Leeswijzer

We beginnen dit rapport met een hoofdstuk waarin we ingaan op het *draagvlak* voor CompetentNL vanuit verschillende doelgroepen. In hoeverre zijn doelgroepen bekend met CompetentNL? Hoe staat het met de ervaren meerwaarde ervan? En in hoeverre wordt CompetentNL al gebruikt, of is er een intentie tot gebruik? Dit wordt gevolgd door een hoofdstuk over de ervaren *doelmatigheid* van CompetentNL. Is de uniforme skillstaal praktisch, haalbaar en werkbaar voor organisaties en doelgroepen betrokken bij de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt? Vervolgens gaan we in een apart hoofdstuk in op de vraag of CompetentNL *doeltreffend* bijdraagt aan de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. Sluit CompetentNL goed aan bij de activiteiten van werkgevers, onderwijs en sectoren op dit gebied? Worden de 'goede dingen' gedaan om deze transitie te realiseren? Tot slot staan we in het laatste hoofdstuk stil bij de behoefte aan aanvullende ondersteuning die uit het onderzoek naar voren komt.



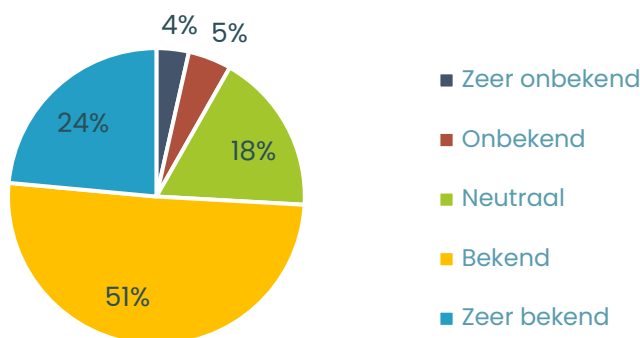
Draagvlak

In dit hoofdstuk bespreken we (a) de bekendheid met, (b) de steun voor en (c) de adoptie van CompetentNL alsook de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. We kijken hierbij naar de situatie zoals deze is ervaren kort na de lancering van CompetentNL (periode oktober 2025–februari 2026).

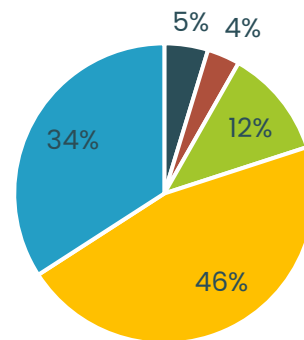
Bekendheid

Allereerst kijken we naar de bekendheid met CompetentNL. In hoeverre zijn mensen op de hoogte van het bestaan van CompetentNL? Wat weten mensen ervan? Begrijpen zij wat CompetentNL is?

Uit het gehouden vragenlijstonderzoek komt naar voren dat 75% van de respondenten (zeer) bekend is met CompetentNL. Dit komt dicht in de buurt van de bekendheid met het *doel* waarvoor CompetentNL ontwikkeld is: een skillsgerichte arbeidsmarkt. Daar is 80% van de respondenten (zeer) mee bekend.



Figuur 1. Bekendheid met CompetentNL onder respondenten (n=85)



Figuur 2. Bekendheid met de skillsgerichte arbeidsmarkt onder respondenten (n=85)

Het meest bekend is CompetentNL onder branches/bedrijven: 100% van de respondenten in deze groep geeft aan (zeer) bekend met CompetentNL te zijn. Een aanzienlijk deel van de arbeidsmarktbemiddelaars (commercieel, overheid of non-profit) staat neutraal tegenover hun bekendheid met CompetentNL (25%). Zie bijlage.

Uit de werksessies komt naar voren dat wat mensen van CompetentNL weten beperkt is én ongelijk verdeeld. Dit laatste wordt ook genoemd in de interviews. CompetentNL is vooral bekend bij beleidsmakers en bij bepaalde lagen in organisaties (HR, L&D, dataspecialisten), maar minder bij managers en professionals op de werkvloer. Mensen hebben vooral (nog) geen goed beeld waarvoor CompetentNL te gebruiken is, of hoe het in de eigen organisatie



te implementeren is. Met name niet-technische professionals (onderwijs, HR, beleid) ervaren CompetentNL als complex en abstract. Bovendien beseft niet iedereen dat CompetentNL feitelijk alleen een datasysteem is en wat dit betekent. De ontsluiting van CompetentNL via een viewer en API's maakt het voor niet-technische professionals bovendien lastig om een beter beeld te krijgen door zelfstandig te experimenteren met de data of eenvoudig mogelijke toepassingen te verkennen.

Steun

Daarnaast is gekeken naar de steun voor CompetentNL en de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt bij de verschillende doelgroepen. Zien zij bijvoorbeeld de meerwaarde van CompetentNL? Voor welke toepassingsmogelijkheden? En waarom wel of juist niet?

Bijna tweederde (64%) van de respondenten die CompetentNL al gebruiken of van plan zijn te gaan gebruiken (n=64), ziet (zeer) veel meerwaarde in CompetentNL; 30% is neutraal en 7% verwacht (zeer) weinig meerwaarde. Het aanzienlijke aandeel neutrale reacties wordt mogelijk veroorzaakt doordat de vragenlijst kort na de lancering van CompetentNL is afgenomen waardoor gebruikerservaringen (zelf én van anderen) nog beperkt zijn. Van de respondenten die geen intentie hebben om CompetentNL te gaan gebruiken, geeft 5% aan dat zij de meerwaarde niet zien (n=1). Met name branches/bedrijven/werkgeversverenigingen (75%) en toolbouwers (82%) zijn positief over de meerwaarde van CompetentNL. Bij arbeidsmarktbemiddelaars en onderwijspartijen ligt dit lager (50-52%).

Uit de vragenlijst, werksessies en interviews komen vier belangrijke factoren naar voren die verklaren waarom de meerwaarde van CompetentNL door sommige partijen nog niet wordt gezien.

1. Allereerst speelt mee dat veel partijen nog onvoldoende zicht hebben op CompetentNL en de manieren waarop het kan worden gebruikt. Hierdoor is het voor hen lastig om de meerwaarde ervan goed in te schatten.
2. Ten tweede komt uit enkele interviews naar voren dat de Nederlandse context van CompetentNL niet voor alle doelgroepen even aantrekkelijk is. Met name sectoren en bedrijven die sterk internationaal georiënteerd zijn, geven aan dat deze nationale focus minder goed aansluit bij hun praktijk.
3. Ten derde wordt benadrukt dat CompetentNL geen doel op zich is, maar een middel om de skillsgerichte arbeidsmarkt te ondersteunen. Tegelijkertijd blijkt het niet voor iedereen duidelijk wat de toegevoegde waarde van een skillsgerichte arbeidsmarkt is in relatie tot bestaande aanpakken. Vragen die hierbij worden gesteld zijn bijvoorbeeld hoe verhouden skills zich tot competenties, of het daadwerkelijk om iets nieuws gaat of om 'nieuwe wijn in oude zakken', en wat het onderscheid is ten opzichte van bestaande standaarden zoals ESCO, O*Net of eigen varianten. Dit speelt met name bij partijen die zelf, of via hun leveranciers, werken met een andere competentie- of skillstaal.

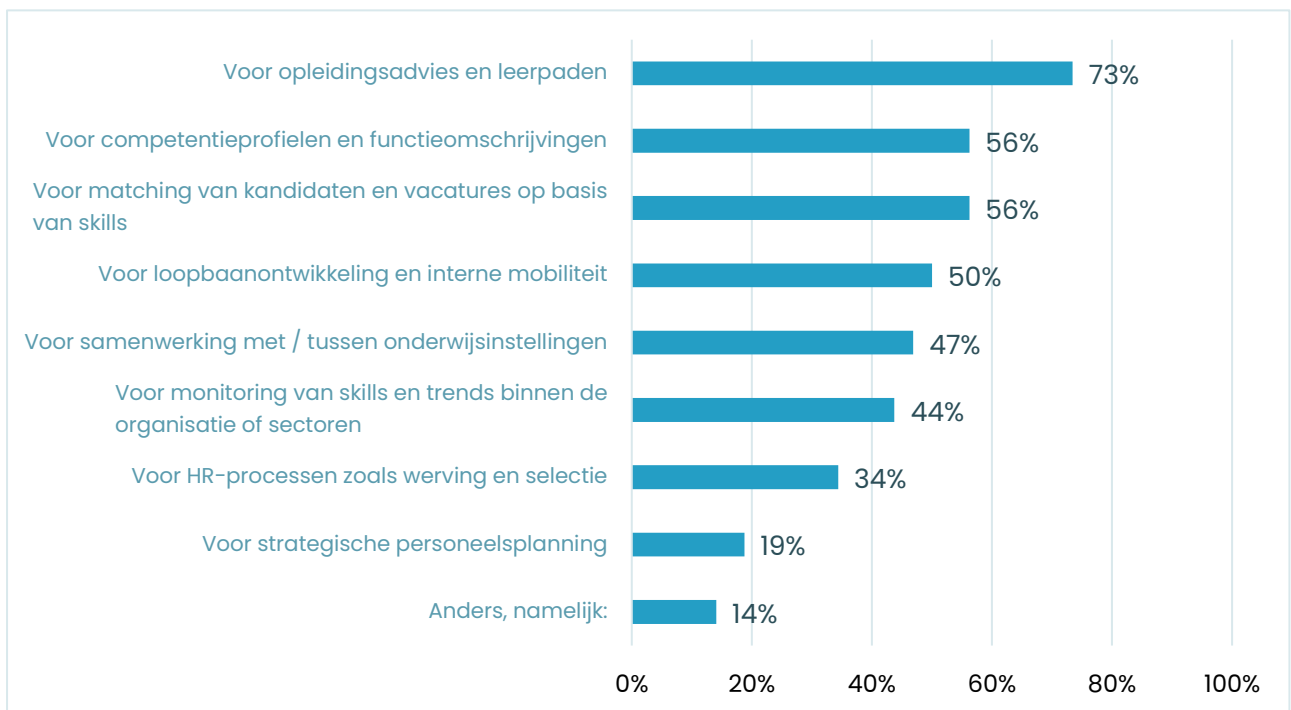


- Tot slot wordt in enkele interviews gewezen op terughoudendheid bij organisaties vanwege de vrees voor 'gedoe' en 'onrust' die de introductie van het skillsgericht organiseren mogelijk met zich meebrengt. Respondenten vragen zich af wat de implicaties zijn voor bijvoorbeeld het inschalen en belonen van medewerkers, en of het zichtbaar maken van ontbrekende vaardigheden straks tegen hen gebruikt kan worden.

Wanneer we kijken naar *welke toepassingsmogelijkheden* respondenten van de vragenlijst zien dan komen we tot de volgende top drie:

- Op nummer één staat het benutten van CompetentNL voor opleidingsadvies en leerpaden. Deze uitkomst is echter mogelijk het gevolg van het grote aantal opleiders dat de vragenlijst heeft ingevuld.
- Op een gedeelde tweede plaats staat het gebruiken van CompetentNL voor (a) competentieprofielen en functieomschrijvingen en (b) matching van kandidaten en vacatures op basis van skills.
- Op de derde plaats vinden we de toepassing van CompetentNL voor loopbaanontwikkeling en interne mobiliteit.

Figuur 3. Toepassingsmogelijkheden met CompetentNL (meerkeuzevraag, n=64)



Onder de optie "anders" wordt onder andere genoemd het ontwikkelen van onderwijseenheden, het matchen van studenten aan stages op basis van skills en het inzichtelijk kunnen maken van welke skills studenten of cursisten beheersen na het volgen van een opleiding, training of cursus. In de werksessies wijzen deelnemers op de potentie van CompetentNL voor arbeidsmobiliteit, onderwijsvernieuwing en inclusie van mensen zonder formeel diploma.



Ook uit de werksessies en interviews blijkt steun voor CompetentNL en voor de bredere transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. De meerderheid van de gesproken externe partijen onderschrijven het belang van:

- één gezamenlijke skillstaal,
- beter benutten van aanwezige vaardigheden,
- en het mogelijk maken van overstappen tussen sectoren.

CompetentNL wordt hierbij overwegend gezien als een logisch en waardevol fundament voor skillsgericht onderwijs en een skillsgerichte arbeidsmarkt. Er wordt expliciet vertrouwen uitgesproken in het idee en de richting. Tegelijk is dat vertrouwen nog vooral voorwaardelijk: men gelooft in wat CompetentNL wil zijn, maar heeft nog onvoldoende houvast om volledig vertrouwen te hebben in hoe het nu functioneert en hoe betrouwbaar en bruikbaar het in de praktijk is. Dit komt met name doordat concrete succesvolle praktijkervaringen met de toepassing van CompetentNL vooralsnog ontbreken.

De bredere transitie naar skillsgericht werken wordt door de deelnemers gezien als noodzakelijk én onvermijdelijk, gezien arbeidsmarktkrapte en mobiliteitsvraagstukken. Tegelijkertijd constateren zij echter dat veel werkgevers en werknemers hier nog helemaal niet mee bezig zijn.

Adoptie

Tot slot staan we stil bij de eerste tekenen van adoptie of de intentie daartoe van CompetentNL, ondanks dat deze pas relatief recent is gelanceerd. Uit het vragenlijstonderzoek vlak na de livegang komt naar voren dat 25% van de respondenten CompetentNL gebruikt heeft. Hiervan heeft meer dan de helft (57%) CompetentNL vooral geraadpleegd om te bekijken wat het is. Nog eens 43% heeft geprobeerd met CompetentNL een specifieke vraag te beantwoorden. Tot slot heeft 29% CompetentNL gebruikt ten behoeve van specifieke dienstverlening of tooling.

Uit de werksessie komt het beeld naar voren dat veel partijen zich bevinden in een oriëntatie- en verkenningfase. Zij zijn nog niet toegekomen aan de daadwerkelijke adoptie van CompetentNL. De interviews en werksessies bieden inzicht in een belangrijke verklaring hiervoor. Hoewel de bereidheid om met CompetentNL aan de slag te gaan bij veel partijen groot is, ontbreekt het veel partijen vooralsnog aan de benodigde hulpmiddelen om dit in de praktijk te doen. Diverse betrokkenen zijn daar teleurgesteld over. Zij hadden gehoopt (en soms bewust gewacht om) direct met CompetentNL aan de slag te kunnen gaan. Zij ervaren een kloof tussen wat CompetentNL momenteel te bieden heeft en waar zij behoefte aan hebben in hun dagelijkse praktijk.



Toch zijn er ook diverse partijen wel al aan de slag gegaan met (het ontplooiën van) initiatieven waar CompetentNL een rol in speelt. In de interviews en vragenlijst wordt gewezen op:

- Het opstellen van Ontwikkelpaden op basis van CompetentNL;
- Verwerking CompetentNL in LLO-platformen;
- Benutten van CompetentNL als referentiestandaard voor eigen modellen/talen;
- Afname van aangepaste API op basis van CompetentNL ten behoeve van eigen tooling;
- Aanpassing personeelshandboek en functiesystematiek op basis van CompetentNL;
- CompetentNL verwerken in diverse organisatiesystemen (begonnen met verschillen leeruitkomsten op basis van CompetentNL);
- Pilot met vaststellen van skills en matching op basis van CompetentNL in Groningen;
- Als framework voor curriculumontwikkeling/skillsgerichte opleidingen voor het adresseren van skillsgaps;
- De dataset bevroegbaar maken via een chatbot voor medewerkers van UWV;
- CompetentNL integreren in eigen skillspaspoort;
- Opstellen sectoraal skillsframework op basis van CompetentNL;
- Tonen skills op basis van CompetentNL in analyses van vacaturedata;
- Het stellen van eisen bij de inkoop/ontwikkeling van nieuwe tooling rond het gebruik van CompetentNL;
- Verrijken arbeidsmarktinformatie van UWV op basis van CompetentNL;
- Eigen UWV vacatures verschillen op basis van CompetentNL;
- CompetentNL is opgenomen als onderdeel van de werkagenda binnen de samenwerking tussen UWV, VNO-NCW en MKB Nederland rond skills;
- Pilots met trainingen, presentaties, Webinars, etc. rond skillsgerichte arbeidsmarkt en wat je in dat kader met CompetentNL kan doen gericht op UWV adviseurs.
- Convenant UWV-MBO-raad: op maat maken aanbod voor specifieke skills die werkzoekenden nodig hebben (o.a. op basis van CompetentNL)
- Opstellen regionale skillsprofielen voor de Zorg op basis van CompetentNL.



Doelmatigheid

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag welke mogelijkheden diverse stakeholders zien voor het doelmatig kunnen verrijken van hun diensten en informatieproducten met CompetentNL. Gebeurt dit op een manier die praktisch en haalbaar is voor degenen die betrokken zijn bij de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt?

Toegankelijkheid

Een eerste belangrijk aspect in het bepalen of werken met CompetentNL praktisch en haalbaar is voor betrokken stakeholders, is de toegankelijkheid van de data. Een belangrijke ambitie hierbij is dat partijen op een gestandaardiseerde, open en eenvoudige manier toegang hebben tot de inhoud van CompetentNL. In deze praktijktoets is onderzocht hoe partijen de toegankelijkheid in de praktijk ervaren.

De CompetentNL data wordt momenteel ontsloten op drie manieren: (a) via een viewer, (b) via API's en (c) via een SPARQL endpoint. Van de 23 respondenten die in de vragenlijst aangaven CompetentNL te hebben gebruikt, deden verreweg de meesten dit via de viewer (n=20). Twee respondenten gebruiken API's en één iemand de SPARQL endpoint. De gebruikers van de viewer vinden het overwegend (zeer) makkelijk om toegang te krijgen tot de viewer. Voor de twee andere vormen van toegang ligt de respons te laag om te kunnen rapporteren. Kijken we naar de groep niet-gebruikers die CompetentNL in de toekomst wel willen gebruiken, dan speelt de toegankelijkheid van de data een rol. Uit deze groep van 42 respondenten geven acht respondenten aan dat zij onvoldoende weten hoe zij de data kunnen verkrijgen. Uit de interviews en werksessies komt daarnaast naar voren dat sommige (potentiële) gebruikers – waaronder ook toolbouwers en dataleveranciers – behoefte hebben aan een vierde vorm van toegang, namelijk via downloads van CSV-bestanden.

Bruikbaarheid

Bij bruikbaarheid draait het om de vraag of de output van dit project – de ontwikkelde skillstaal CompetentNL – *direct* kan worden ingezet.

Diverse partijen zien mogelijkheden om CompetentNL in te zetten in de eigen dienstverlening:



- Van de respondenten die dit kunnen beoordelen (n=53) geeft 47% aan te verwachten dat CompetentNL (zeer) veel gaat helpen in het uitvoeren van hun werkzaamheden; 43% is neutraal; 9% verwacht dat CompetentNL (zeer) weinig zal helpen.
- Bijna één derde (30%) van de respondenten die hier zicht op heeft (n=53), verwacht dat CompetentNL hen (zeer) veel tijd zal besparen; 47% is neutraal en 23% verwacht dat de tijdsbesparing (zeer) weinig zal zijn.

In de werksessies en interviews worden diverse verklaringen genoemd voor neutrale en/of lage verwachtingen van de tijdsbesparing die CompetentNL oplevert:

- Er is behoefte aan betere ondersteuning bij het toepassen van CompetentNL. Zo is er behoefte aan tooling vanuit CompetentNL om de data te kunnen gebruiken en gelijk aan de slag te kunnen met bijv. beroepen vergelijken of skillsgaps inzichtelijk maken. Daarnaast is er behoefte aan informatie en ondersteuning om te bepalen waar en hoe te beginnen.
- Deelnemers lopen aan tegen problemen met de data die het nu nog niet mogelijk maken CompetentNL goed in te kunnen zetten, of alleen als extra toevoeging naast andere instrumenten. Meer specifiek gaat het om de volgende punten:
 - Sommige deelnemers aan de werksessies en/of interviews zagen onvolledigheden (o.a. geen directe koppeling tussen taken en skills) en/of fouten (o.a. in hun beleving ontbrekende of niet-passende skills) in de CompetentNL data. Hoewel een deel van de genoemde fouten in de tweede herziene versie van CompetentNL worden gecorrigeerd, vinden ze het lastig om te bepalen in hoeverre CompetentNL hen verder kan helpen. Dat CompetentNL nog in ontwikkeling is beperkt het inzicht in de gebruiksmogelijkheden en nodigt niet uit om er alvast mee aan de slag te gaan. Bovendien staat de wereld niet stil, wat betekent dat CompetentNL ook goed moet worden onderhouden om bruikbaar te blijven.
 - Enkele deelnemers aan de werksessies en interviews brachten de mate van detail in, duiding van de werkcontext en het niveau waarvoor skills nodig zijn ter sprake. In de huidige versie van CompetentNL kan de werkcontext achterhaald worden via de metadatering van de skills naar de referentieberoepen. Een mbo-niveau aanduiding wordt gegeven door de metadatering van de skills naar de opleidingsnormen. Deze metadateringen maken inzichtelijk in welke beroepscontext de betreffende skills nodig zijn en welke mbo opleidingsniveaus daarbij passen. Een specifiekere duiding van het belang van skills voor de werkcontext ontbreekt echter omdat in CompetentNL (nog) geen metadatering beschikbaar is van de skills naar de taken. Tevens ontbreken metadateringen naar de andere onderwijsniveaus (HBO, WO, non-formeel), waardoor het niet altijd mogelijk is om inzichtelijk te maken op welk niveau iemand een skill moet beheersen. In de werksessie werd benoemd dat een soortgelijke gedetailleerde duiding van de werkcontext en het vereiste niveau van skills organisaties helpt om



beter in te schatten wat iemand direct kan doen en hoeveel begeleiding nodig is om iemand effectief in te zetten.

- Ook is er een discussie over het gewenste niveau van de CompetentNL skills. Onderzoeksdeelnemers vinden de skillsconcepten óf te generiek om er iets mee te kunnen doen óf stellen deze juist op prijs. Dit lijkt samen te hangen met het gewenste gebruik door verschillende doelgroepen. Deelnemers geven aan dat het generieke karakter van de skillsconcepten past bij het kunnen identificeren van globale mogelijkheden om mensen richting te geven (bijvoorbeeld tijdens loopbaancoaching). Zodra je echter specifieke skillsgaps wilt vaststellen en hieraan concrete ontwikkelstappen wilt koppelen, is er volgens deelnemers meer specifieke data nodig. De taken van CompetentNL zouden daarin kunnen voorzien, maar omdat deze alleen via een API beschikbaar gesteld worden (dus niet via de viewer) is het voor velen lastig om te bepalen in hoeverre deze toereikend zijn.

Eenvoudig in gebruik

Een laatste belangrijk aspect bij doelmatigheid betreft het gebruiksgemak: in hoeverre is CompetentNL eenvoudig te gebruiken?

De respondenten die hebben aangegeven CompetentNL te hebben gebruikt via de viewer (n=20), hebben overwegend gebruik gemaakt van de data voor (a) het bekijken van overzichten van skills (40%) en (b) het zoeken naar specifieke skills van verschillende beroepen (30%). De helft van deze groep (50%) staat overwegend neutraal tegenover het gebruiksgemak van de viewer. Nog eens 40% vindt de viewer gebruiksvriendelijk en 10% vindt deze juist gebruiksonvriendelijk. Voor de twee andere gebruiksvormen (API, SPARQL endpoint) ligt de respons te laag om daarover te kunnen rapporteren.

Uit de interviews en werksessies komen verschillende verbeterpunten met betrekking tot het gebruiksgemak van de viewer of andere toepassingsmogelijkheden naar voren:

Complexiteit van CompetentNL

Volgens verschillende onderzoeksdeelnemers is het 'verschrikkelijk ingewikkeld' voordat je het begrijpt en 'kun je niet even snel iets opzoeken'. Bijvoorbeeld bij het opstellen van een vacaturetekst op basis van de belangrijkste skills van een beroep ontstaat al snel een omvangrijke en lastig te overziene set aan skills. Diverse deelnemers wijzen daarbij op een spanningsveld tussen (a) grondigheid en (b) gebruiksvriendelijkheid van de viewer. Deze blijkt niet simpel genoeg voor de gemiddelde leek én juist niet diepgaand genoeg voor de geïnteresseerde (die dan bijvoorbeeld ook via bijvoorbeeld simpele queries meer specifieke combinaties wil kunnen maken zonder diepgaande technische kennis nodig te hebben van de API of SPARQL endpoint).



Ontbrekende functionaliteiten of gewenste verbeteringen

Hoewel de viewer primair is bedoeld om inzicht te geven in de onderliggende data, geven gebruikers aan dat zij functionaliteiten missen die nodig zijn om CompetentNL ook daadwerkelijk te kunnen toepassen in hun dagelijkse praktijk:

- Vergelijkingsfunctionaliteit
 - Het naast elkaar kunnen bekijken van twee beroepen
 - Het automatisch inzichtelijk maken van overlap en verschillen (gaps) tussen beroepen, skillsets of profielen.
- Exportmogelijkheden
 - De huidige viewer biedt onvoldoende mogelijkheden om resultaten te exporteren voor verder gebruik in andere systemen.

Ontbrekende API-gerelateerde functionaliteiten

- Het ontbreken van directe API-verwijzingen per object
- Het ontbreken van duidelijk schema's van API-responses
- Onduidelijkheid over de plaats van EQF-niveaus en bijbehorende competenties binnen dezelfde of opeenvolgende stappen.

Technische belemmeringen bij gebruik van de API

- De output van de API heeft aanvankelijk geen standaard JSON-structuur, wat integratie en verwerking complexer maakt.
- Root-certificaten worden niet meegestuurd, waardoor de staging-omgeving de CompetentNL-omgeving niet vertrouwt

Ontbrekende of beperkte koppelingen binnen CompetentNL

- Met resultaten uit de API kan niet altijd verder worden gezocht binnen de CompetentNL-data. Zo worden bijvoorbeeld URI's teruggegeven in plaats van leesbare skillsnamen, terwijl deze URI's niet direct opnieuw te gebruiken zijn voor zoekvragen in CompetentNL.
- Zoeken is vaak alleen mogelijk op labels van skills en niet op unieke identifiers (ID's) van de skills

Ontsluiting, documentatie en gebruiksvriendelijkheid

- Betere ontsluiting van informatie en technische documentatie, onder andere over versies, databronnen, actualisatiedata, het datamodel, API's.
- Meer uitleg over het gebruik van de viewer, de API en het SPARQL endpoint
- Algemene User Experience (UX)/User Interface (UI) verbeteringen om het platform toegankelijker en gebruiksvriendelijker te maken.

Interoperabiliteit met andere systemen

- Voor een laagdrempelig en effectief gebruik is het essentieel dat de CompetentNL-data goed interoperabel is met bestaande systemen, waaronder HR-systemen, matchingplatforms en learning management systemen. Onder onderzoeksdeelnemers bestaat echter onzekerheid over de mate waarin deze interoperabiliteit in de huidige vorm is gerealiseerd.



Doeltreffendheid

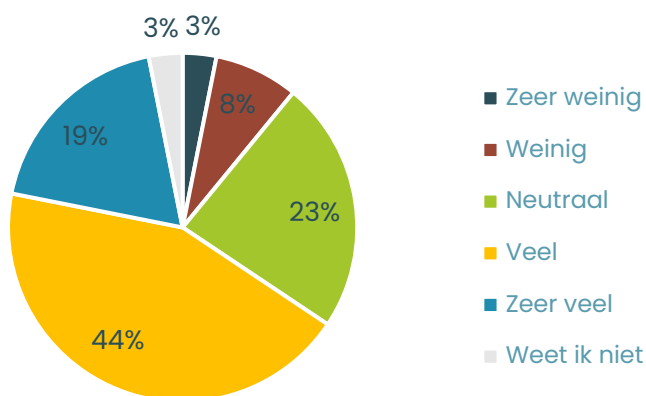
Centraal in dit hoofdstuk staat de impact van CompetentNL op en de inhoudelijke bijdrage aan de transitie naar een effectievere – op skills gebaseerde – arbeidsmarkt. Sluit het goed aan bij de activiteiten van werkgevers, onderwijs en sectoren op dit gebied? Helpt het om skillsgericht te werven, ontwikkelen of op te leiden? En worden de ‘goede dingen’ gedaan om op systeemniveau verandering te realiseren?

Aansluiting op lopende activiteiten en behoeften

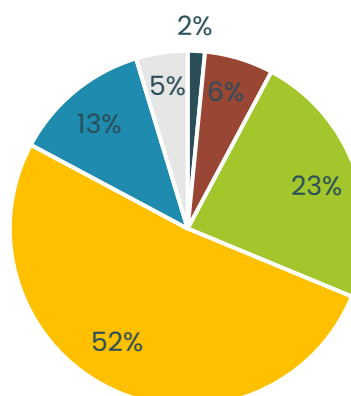
In de vragenlijst is allereerst nagegaan hoe respondenten denken over de aansluiting van CompetentNL op drie belangrijke activiteiten op een skillsgerichte arbeidsmarkt. Het gaat achtereenvolgens om:

- het inzichtelijk maken van skills
- betere matching van vraag en aanbod op basis van skills
- ontwikkelen van beleid of interventies rond skillsontwikkeling.

Tweederde van de respondenten (n=64) geeft aan dat CompetentNL (zeer) veel helpt bij het inzichtelijk maken van skills. Daar staat 11% tegenover die aangeeft CompetentNL (zeer) weinig helpend te vinden op dit gebied. Bijna een kwart staat hier neutraal tegenover.



Figuur 4. Helpend voor inzichtelijk maken van skills (n=64)



Figuur 5. Helpend voor beter matchen vraag en aanbod (n=64)

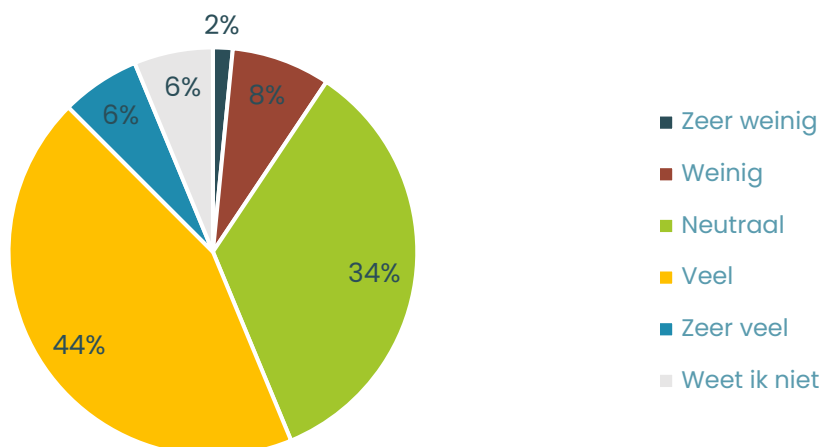
Ook bij de aansluiting op het matchen van vraag en aanbod op basis van skills zijn de



respondenten overwegend positief. Hier geeft bijna tweederde van de respondenten (n=64) aan dat CompetentNL helpt bij het beter matchen. 8% procent geeft aan dat CompetentNL (zeer) weinig helpt bij het beter matchen van vraag en aanbod. 23% is neutraal.

Tot slot is bevestigd in hoeverre CompetentNL ondersteunend is bij beleid en interventies rond skillsontwikkeling. De helft (n=64) denkt dat CompetentNL hier (zeer) veel bij kan helpen; 10% procent denkt dat CompetentNL hierbij (zeer) weinig helpt; Ruim één derde is neutraal.

Figuur 6. Ondersteunend bij beleid en interventies rond skillsontwikkeling (n=64)



Ook uit de interviews en werksessies komen signalen naar voren met betrekking tot de aansluiting van CompetentNL op lopende activiteiten en behoeften in de praktijk. Dit levert het volgende overzicht van signalen op:

- *Relatie CompetentNL tot meer taak- of rolgerichte aanpakken*
In CompetentNL wordt een beroeps- en opleidingsgerichte aanpak gehanteerd die volgens verschillende onderzoeksdeelnemers niet goed past bij meer taak- of rolgerichte aanpakken. Denk aan de ontwikkeling van skillsprofielen voor bepaalde *rollen* in plaats van functies of beroepen. Of het ontbreken van een directe koppeling tussen *taken* en skills in CompetentNL, terwijl in het MKB bijvoorbeeld veel mensen werken in combinatiefuncties waardoor er eerder taakgericht dan functiegericht wordt gedacht door werkgevers en werknemers.
- *Formulering datafundament niet op BI-niveau*
De huidige bewoording van labels en beschrijvingen in CompetentNL is vaak niet op BI-niveau, waardoor deze voor een deel van de medewerkers niet goed zijn te begrijpen.
- *Behoeftte aan betrouwbare validatie van skills*
CompetentNL is geen instrument voor validatie van skills, maar biedt een datafundament dat inzicht geeft in welke skills nodig zijn voor een bepaald beroep of worden geleerd in



opleidingen. Hoewel validatie dus geen specifieke ‘taak’ van CompetentNL is, zal – als er straks gewerkt gaat worden op basis van skills – de vraag naar voren komen hoe we weten dat de skills die mensen zichzelf hebben toegekend of die hen op andere wijze zijn toegekend ook een betrouwbaar beeld van hun capaciteiten schetsen. Zonder hulp bij het ontwikkelen van vertrouwen in de vaststelling van skills, komt de skillsgerichte arbeidsmarkt niet dichterbij volgens deze groep. Recente negatieve voorbeelden van fraude met EVC voeden deze zorgen.

Systemniveau

De werksessies en interviews maken duidelijk dat, naast een uniforme skillstaal, meer nodig is om een succesvolle transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt te maken. Effectieve impact vraagt om verandering op systeemniveau. Dit speelt zowel op technisch als sociaal gebied.

Op het gebied van de benodigde techniek kan de skillstaal bijvoorbeeld niet los worden gezien van (a) de ontwikkeling van skills wallets of andere ‘draggers’ waar mensen hun skills veilig in kunnen opslaan en (b) de brede ontwikkeling van uiteenlopende toolings voor skillvaststelling en matching roept bij deelnemers vragen op of dit kan leiden tot een versnipperd landschap aan tools, waarvan onduidelijk is of deze uiteindelijk goed op elkaar zullen aansluiten. De verschillende digitale bouwstenen moeten immers interoperabel met elkaar zijn om de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt mogelijk te maken. Daarnaast is het skills-landschap met alle ontwikkelingen die momenteel plaatsvinden nog onvoldoende uitgekristalliseerd volgens deelnemers om gerichte stappen te kunnen zetten. Er wordt gesproken over veel ‘cowboys’ die zich op deze markt begeven, waarbij het onduidelijk is wat ze precies doen en hoe ze dit doen (met gebruik van CompetentNL of met een eigen sausje hierover, op basis van niet-transparante AI of niet), wat dit oplevert en of ze de opschaling naar een grotere schaal van hun aanbod überhaupt wel kunnen waarmaken. De angst bestaat dat dit – zonder centrale regie – leidt tot een wildgroei aan losse initiatieven die niet leiden tot een structureel gebruik van één uniforme skillstaal en waarbij het risico dat met publiek geld ontwikkelde data achter betaalmuren verdwijnen.

Naast deze technische complexiteit wordt er ook gesproken over de sociale complexiteit die CompetentNL en de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt met zich meebrengen. Er wordt bijvoorbeeld gewezen op regionale of sectorale initiatieven waarbij het onduidelijk is hoe deze zich op termijn zullen verhouden tot de landelijke ontwikkelingen op het gebied van skills. Deze onzekerheid maakt het voor partijen lastig om te bepalen of het verstandig is om hier nu al op aan te sluiten, of juist te wachten tot de landelijke richting duidelijker is. Daarnaast wijzen deelnemers erop dat het heel lastig is om als één partij beweging op dit thema te krijgen omdat er heel veel verschillende partijen betrokken zijn: denk aan werkgevers, werknemers, opleiders, arbeidsmarktdataveranciers, toolbouwers, arbeidsbemiddelaars, etc.



Dit maakt het grootschalig aan de slag gaan met CompetentNL en de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt overweldigend en risicovol volgens deelnemers. Al deze thema's wijzen in de richting van het feit dat de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt een systeemwijziging is, die alleen van de grond komt met betrokkenheid van meervoudige stakeholders in nauwe afstemming onder centrale regie en waarbij er vertrouwen is dat te zetten stappen gaan landen in iets structureels. Veel deelnemers zien hierbij een belangrijke rol voor een onafhankelijke, betrouwbare partner als de landelijke overheid.

Veranderstrategie

Een laatste belangrijk onderwerp dat uit de werksessies en interviews naar voren komt, zijn zorgen over de veranderstrategie bij de uitrol van CompetentNL. Er wordt op gewezen dat de communicatie rond CompetentNL zich tot nu toe vooral heeft gericht op beleidsmakers, maar nog minder op de mensen die er daadwerkelijk mee aan de slag moeten in de praktijk (hetzij als eindgebruiker, hetzij als intermediair). In deze fase van het proces, is het belangrijk om doelgroepen op dit niveau aan te gaan haken. Dit gaat verder dan alleen het informeren over CompetentNL (wat het is en wat je ermee kunt), maar gaat nadrukkelijk ook om het positioneren van CompetentNL in het grotere geheel van de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt (Wat zijn skills? Wat kun je met een skillsgerichte arbeidsmarkt meer of beter dan wat je nu al doet?). Deze ontwikkeling is bij een groot deel van de werkgevers en werknemers volgens deelnemers nog onbekend of blijft nog te abstract. Zo maakt onbekend onbemand en blijft de vraag naar skillsgericht werken bij de daadwerkelijke eindgebruikers uit. Zonder vraag gaan toolbouwers en advies- en consultancypartijen niet grootschalig aan de slag. Bij belangrijke intermediairs (HR, bemiddelingsconsulenten, sectororganisaties, etc.) om het gedachtengoed verder te brengen speelt óók dat zij nog niet goed weten wat werkt in het vormgeven van deze transitie, en hoe zij skillsgericht kunnen werken of dit kunnen ondersteunen. In dit verband wordt ook vaak gewezen op het nog ontbreken van tooling om skillsgericht werken op basis van CompetentNL überhaupt mogelijk te maken (zie ook vorige hoofdstuk).



Ondersteuning

Uit de voorgaande hoofdstukken kwamen indirect al verschillende behoeften aan ondersteuning naar voren. In dit hoofdstuk staan we hier expliciet bij stil. Daarbij maken we een onderscheid in drie verschillende fasen waar doelgroepen zich in kunnen bevinden.

Ondersteuning bij oriëntatie

Diverse onderzoeksdeelnemers bevinden zich in een fase waarin zij zich nog aan het oriënteren zijn op wat CompetentNL precies is, hoe je dit zou kunnen toepassen en waarom dit interessant zou kunnen zijn (what's in it for me?). Zij gebruiken CompetentNL nog niet en hebben ook nog geen intentie tot gebruik. Uit de vragenlijst blijkt dat deze groep vooral behoefte heeft aan informatie waarmee zij zich een concreter beeld van CompetentNL kunnen vormen. Deze behoefte komt ook terug in de interviews en werksessies. Meer concreet worden genoemd:

- Informatie die helpt om de meerwaarde van CompetentNL te duiden
- Praktische voorbeelden (van onder andere toepassingsmogelijkheden)
- Inspirerende voorbeelden uit de praktijk (use cases)

In de interviews en werksessies wordt in dit verband ook wel gewezen op het belang van een landelijke, sectorale en/of regionale publiciteitscampagne gericht op een groter bewustzijn van het belang van de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt en de rol van CompetentNL hierin. Dit ook met het oog op het genereren van vraag bij belangrijke intermediairs (bijvoorbeeld arbeidsbemiddelaars) en eindgebruikers (werkgevers, werknemers). Zonder expliciete vraag vanuit deze groepen zullen toolbouwers en dataleveranciers volgens de onderzoeksdeelnemers CompetentNL niet op grote schaal gaan adopteren.

Van oriëntatie naar toepassing

Andere onderzoeksdeelnemers hebben al wel een beeld bij CompetentNL, de toepassingsmogelijkheden en de voordelen ervan, maar hebben behoefte aan meer concrete ondersteuning bij het bepalen waar te beginnen en hoe dit aan te pakken. Denk aan een concrete handreiking, stappenplan of wegwijzer. Of aan concrete tooling om bepaalde toepassingsmogelijkheden van CompetentNL te kunnen gebruiken (bijvoorbeeld geïntegreerd in de viewer). Ook training en onboarding worden genoemd, waarbij het niet zozeer gaat om een eenmalige uitleg, maar om structurele ondersteuning die gebruikers



stap voor stap meeneemt in het begrijpen van CompetentNL, het vertalen ervan naar de eigen praktijk en het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn om ermee te werken.

Van toepassing naar effectieve transitie

Tot slot is er een groep die al een helder beeld heeft van CompetentNL én globaal weet welke richting ze op willen, maar koudwatervrees heeft om er (grootschalig) mee aan de slag te gaan. Dit heeft met name te maken met de onvolwassenheid van de markt en kennisopbouw rond de skills-based arbeidsmarkt en welke tooling hierbij helpt. Er is sprake van een gebrek aan overzicht en structuur. Deze groep is zich bewust dat niet volhoudbare manieren van denken, doen en organiseren op de arbeidsmarkt vervangen zouden moeten worden door de opbouw van nieuwe manieren, maar heeft daarbij behoefte aan de volgende ondersteuning:

- **Behoeftte aan een vorm van centrale regie**

De arbeidsmarkt vorm je niet in je eentje. Voor de transitie van de arbeidsmarkt en het laten landen van CompetentNL is dan ook samenwerking nodig met diverse stakeholders op uiteenlopende gebieden. Bovendien moeten die stakeholders ook nauw met elkaar samenwerken en in het juiste tempo om te komen tot een goede aansluiting. Dit vraagt om centrale regie. Centrale regie vanuit een betrouwbare partner(s) helpt daarnaast bij het ontwikkelen van vertrouwen in de duurzaamheid van startende of op te starten initiatieven. Veel onderzoeksdeelnemers willen vooraf toch een zekere garantie dat ze tijd en moeite steken in iets dat uiteindelijk wel gaat beklijven.

- **Starten met doorbraakinitiatieven in het arbeidsmarkt ecosysteem**

Hierbij wijzen onderzoeksdeelnemers op twee vormen. Een eerste groep richt zich met name op de benodigde technische innovatie. Wat is hierop nodig om met CompetentNL doeltreffend en doelmatig de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt te kunnen maken. Er wordt dan bijvoorbeeld gesproken over het niet-competitief samen laten werken van koplopers in de markt op verschillende onderdelen om sámen grotere stappen te kunnen zetten. Een tweede groep wijst erop dat de nieuwe technologische mogelijkheden vragen om een nieuwe visie op de arbeidsmarkt met daarbij passende manieren van werken (sociale innovatie). Deze groep heeft vooral behoefte aan trajecten in de praktijk waar ze op kunnen aanhaken met bijbehorende ondersteuning en kennisopbouw aan de *sociale* kant van de implementatie.

- **Ontwikkelen van een landelijke visie op en strategie voor de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt**

Onderzoeksdeelnemers geven tot slot aan behoefte te hebben aan een duidelijkere positionering van CompetentNL in de transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt. Nu lijkt het soms of CompetentNL en een uniforme skillstaal een doel op zich zijn in plaats van een cruciaal onderdeel (naast andere onderdelen!). Een duidelijk visie en strategie maakt ook duidelijker welke vervolgstappen nog gezet moeten om deze



transitie verder vorm te geven en geven vertrouwen dat CompetentNL geen hype is, maar onderdeel van een bredere, blijvende ontwikkeling.

- **Roadmap**

Onderzoeksdeelnemers geven aan behoefte te hebben aan een duidelijke en transparante roadmap voor de verdere ontwikkeling van CompetentNL. Deze behoefte hangt samen met de wens om beter te begrijpen waar CompetentNL momenteel staat en welke stappen er de komende periode worden gezet. Uit de interviews blijkt dat sommige deelnemers teleurgesteld waren over de beschikbare data en hier meer van hadden verwacht, mede omdat CompetentNL groots live is gegaan en de verwachtingen daardoor ook hoog waren. Meer transparantie over de ontwikkelfase en planning kan helpen om verwachtingen beter te managen en maakt duidelijk dat CompetentNL nog volop in ontwikkeling is.



Conclusie & aanbevelingen

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen. Het gaat achtereenvolgens om conclusies en aanbevelingen met betrekking tot (a) draagvlak, (b) doelmatigheid en (c) doeltreffendheid. Daarbij komt ook aan de orde wat dit betekent in termen van behoeften aan ondersteuning.

Conclusie

Draagvlak

Uit dit onderzoek komt een overwegend positief draagvlak naar voren voor zowel CompetentNL als voor de bredere transitie naar de skillsgerichte arbeidsmarkt. Deelnemers onderschrijven in brede zin het belang van:

- één gezamenlijke skillstaal,
- beter benutten van aanwezige vaardigheden,
- het mogelijk maken van overstappen tussen sectoren.

Een groot deel van de respondenten is bekend met CompetentNL en ziet er in potentie duidelijke meerwaarde in, met name voor toepassingen rond opleidingsadvies en leerpaden, competentieprofielen en functieomschrijvingen en skills-based matching van vacatures en kandidaten. Dit laat zien dat het idee achter CompetentNL breed worden herkend en ondersteund.

Tegelijkertijd blijkt het vertrouwen in CompetentNL voorwaardelijk. Het draagvlak is vooral gebaseerd op verwachtingen en het geloof in de ambitie van CompetentNL, en nog in beperkte mate op concrete en breed gedeelde praktijkervaring. Juist het ontbreken van zichtbare, succesvolle toepassingen maakt dat veel partijen terughoudend blijven en ervoor kiezen eerst af te wachten hoe CompetentNL zicht verder ontwikkelt en landt in de praktijk. Dit kan worden doorbroken door praktische en inspirerende voorbeelden met CompetentNL te beschrijven en de zichtbaarheid van bestaande use cases te vergroten

Hoewel in de interviews en vragenlijst diverse initiatieven worden genoemd waarin CompetentNL een rol speelt, gaat het daarbij vaak om eerste verkenningen, pilots of voorgenomen toepassingen, en minder om structurele of opgeschaalde implementaties. In die zin bevindt CompetentNL zich momenteel in een overgangsfase: van conceptueel draagvlak en interesse naar het zetten van eerste concrete stappen in de praktijk.



Doelmatigheid

Ten aanzien van doelmatigheid kunnen we concluderen dat CompetentNL wordt gezien als een belangrijk informatiefundament, maar dat het voor veel doelgroepen nog niet direct inzetbaar is in de dagelijkse praktijk.

Deze beperkte doelmatigheid heeft meerdere oorzaken. Enerzijds ervaren sommige deelnemers fouten, onvolledigheden of een te generiek abstractieniveau in de data, wat kan leiden tot een matige eerste indruk van CompetentNL – zeker bij gebruikers die zich er minder van bewust zijn dat CompetentNL nog in ontwikkeling is. Dit is een risico in het licht van verdere adoptie: juist in deze vroege fase is het van belang dat vertrouwen zorgvuldig en stapsgewijs wordt opgebouwd. Anderzijds sluit de huidige manier van ontsluiten (via viewer, API en SPARQL-endpoint) niet goed aan bij alle doelgroepen. De viewer wordt door niet-technische gebruikers als omslachtig ervaren, terwijl deze voor meer ervaren gebruikers juist te weinig functionaliteit biedt. De meer technische toegangsvormen in de vorm van API's en SPARQL-endpoints zijn vooral geschikt voor toolbouwers en dataspecialisten.

“CompetentNL is inhoudelijk veelbelovend, maar vraagt nu nog te veel extra inspanning om doelmatig te kunnen worden gebruikt.”

Daarnaast blijkt dat veel potentiële gebruikers nog onvoldoende weten hoe zij CompetentNL praktisch kunnen toepassen binnen hun eigen werkprocessen. Voor hen kost het gebruik van CompetentNL op dit moment vooral extra tijd en inspanning, in plaats van dat het direct efficiëntie oplevert. Dit heeft bij sommige deelnemers geleid tot een zekere mate van teleurstelling, omdat de verwachtingen bij de lancering hoog waren. Om dit tegen te gaan heeft deze groep met name ondersteuning nodig in de vorm van concrete

handreikingen/stappenplannen, tooling waarin CompetentNL al is geïntegreerd (bijv. binnen de Viewer) en laagdrempelige training en onboarding voor het ontsluiten CompetentNL via de Viewer, API of SPARQL-endpoint.

Doeltreffendheid

Tot slot concluderen we dat onderzoeksdeelnemers overwegend positief staan tegenover de (verwachte) impact van CompetentNL op en de inhoudelijke bijdrage aan de transitie naar een effectievere – op skills gebaseerde – arbeidsmarkt.

Een meerderheid van de respondenten geeft aan dat CompetentNL helpt bij:

- het Inzichtelijk maken van skills,
- het beter matchen van vraag en aanbod,
- en het ondersteunen van beleid en interventies rond skillsontwikkeling.

Daarbij is het wederom goed in gedachten te houden dat deze inschattingen grotendeels zijn gebaseerd op verwachtingen, aangezien het onderzoek kort na de lancering van CompetentNL is uitgevoerd waardoor er nog weinig empirisch bewijs is voor concrete effecten in de praktijk.



Deelnemers wijzen er daarnaast op dat CompetentNL weliswaar een belangrijk fundament is voor de gewenste transitie, maar dat er meer nodig is om te komen tot een skillsgerichte arbeidsmarkt. Echte impact vraagt om samenhang met andere bouwstenen, zoals passende tooling, betrouwbare vormen van skillvalidatie en sociale innovatie in arbeidsmarkt- en

HR-processen. Zonder deze samenhang bestaat het risico dat CompetentNL wel bijdraagt aan het denken in skills, maar onvoldoende leidt tot daadwerkelijk anders handelen.

“CompetentNL helpt bij het denken in skills, maar echte systeemverandering vraagt meer dan een uniforme taal alleen.”

Verder wordt gewezen op het belang van het betrekken van professionals die in de praktijk met CompetentNL moeten werken, zoals HR-professionals, arbeidsbemiddelaars en sectororganisaties. Tot nu toe zijn vooral beleidsmatige en strategische lagen aangehaakt; voor verdere doeltreffendheid is het nodig dat CompetentNL ook op tactisch en operationeel niveau gaat landen.

Tot slot signaleren deelnemers twee belangrijke risico's. Enerzijds kan de onbekendheid met het skillsgericht werken ertoe leiden dat de vraag vanuit werkgevers en werknemers beperkt blijft, waardoor adoptie stagneert. Anderzijds bestaat het risico dat zonder voldoende regie en afstemming een versnipperd landschap ontstaat van initiatieven en tools, waardoor de voordelen van één uniforme skillstaal niet volledig worden benut. Om deze risico's te adresseren kan onder andere gedacht worden aan een landelijke publiciteitscampagne om de skillsgerichte arbeidsmarkt meer te concretiseren richting werkgevers en werknemers en meer centrale regie op de verdere doorontwikkeling en uitrol van CompetentNL en de skillsgerichte arbeidsmarkt.

Aanbevelingen

De praktijktoets laat zien dat CompetentNL kan rekenen op breed inhoudelijk draagvlak en erkenning van de ambitie om te komen tot een skillsgerichte arbeidsmarkt. Tegelijkertijd maakt het onderzoek duidelijk dat dit draagvlak zich nog slechts beperkt vertaalt naar concreet en structureel gebruik. De centrale uitdaging voor de komende fase ligt daarmee niet in het vergroten van steun, maar in het overbruggen van de kloof tussen ambitie en dagelijkse praktijk. Om deze stap te kunnen zetten, is het van belang om de focus in de verdere ontwikkeling en uitrol van CompetentNL te verleggen van uitleggen wat CompetentNL is naar ondersteunen bij wat partijen er concreet mee kunnen doen. Daarbij zijn vier aandachtspunten cruciaal.



Ten eerste vraagt verdere adoptie om zichtbare en herkenbare praktijktoepassingen. Veel partijen zijn bereid om met CompetentNL te werken, maar wachten op concrete voorbeelden die laten zien hoe CompetentNL daadwerkelijk waarde toevoegt in bestaande processen, zoals matching, opleidingsadvies of loopbaanbegeleiding. Het expliciet uitlichten en delen van bestaande pilots en eerste toepassingen kan helpen om vertrouwen op te bouwen en andere partijen over de drempel te trekken. Niet de volledigheid, maar de herkenbaarheid van deze voorbeelden is hierbij doorslaggevend.

Ten tweede is ondersteuning nodig om CompetentNL praktisch hanteerbaar te maken voor verschillende doelgroepen. Voor niet-technische gebruikers blijkt de stap van data naar toepassing groot. Zonder aanvullende hulpmiddelen, zoals handreikingen, eenvoudige stappenplannen, geïntegreerde tooling of gerichte onboarding, blijft CompetentNL voor velen een abstract informatiemodel. Daarnaast is het van belang om gericht feedback op te halen over inhoudelijke en technische belemmeringen die het gebruik van CompetentNL in de weg staan. De praktijktoets laat zien dat knelpunten rondom datakwaliteit, detailniveau en de manier van ontsluiting bepalend zijn voor de toepasbaarheid in de praktijk. Het structureel ophalen en adresseren van deze signalen bij (potentiële) gebruikers biedt aanknopingspunten voor gerichte doorontwikkeling van CompetentNL en sluit aan bij de behoefte om het datamodel beter te laten aansluiten op uiteenlopende gebruikssituaties.

Ten derde komt uit de praktijktoets nadrukkelijk de behoefte aan regie naar voren. De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt wordt door deelnemers ervaren als complex en risicovol, mede door het grote aantal betrokken partijen, initiatieven en parallelle ontwikkelingen. Zonder voldoende samenhang bestaat het risico op versnippering van tooling, uiteenlopende interpretaties van skills en een wildgroei aan initiatieven die elkaar onvoldoende versterken. Veel onderzoeksdeelnemers geven aan behoefte te hebben aan een vorm van centrale regie of coördinatie, die richting geeft, samenhang bewaakt en vertrouwen biedt dat investeringen in CompetentNL en aanpalende initiatieven duurzaam zijn en niet tijdelijk of vrijblijvend.

Ten vierde vraagt verdere impact om een duidelijkere positionering van CompetentNL binnen het bredere skills-ecosysteem. CompetentNL wordt gezien als een belangrijk fundament, maar niet als een op zichzelf staand instrument. De effectiviteit ervan hangt sterk samen met ontwikkelingen op het gebied van tooling, skillsvalidatie en sociale innovatie. Een expliciete visie op hoe CompetentNL zich verhoudt tot andere bouwstenen in de transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt kan partijen helpen om hun eigen rol en vervolgstappen beter te bepalen.

Samenvattend ligt de opgave voor de volgende fase in het verleiden tot doen: door concreet te maken hoe CompetentNL kan worden ingezet, door drempels voor gebruik te verlagen én door via duidelijke regie en positionering houvast te bieden in een complex en zich snel ontwikkelend landschap. Pas dan kan het bestaande draagvlak zich vertalen naar structurele toepassing en daadwerkelijke impact.

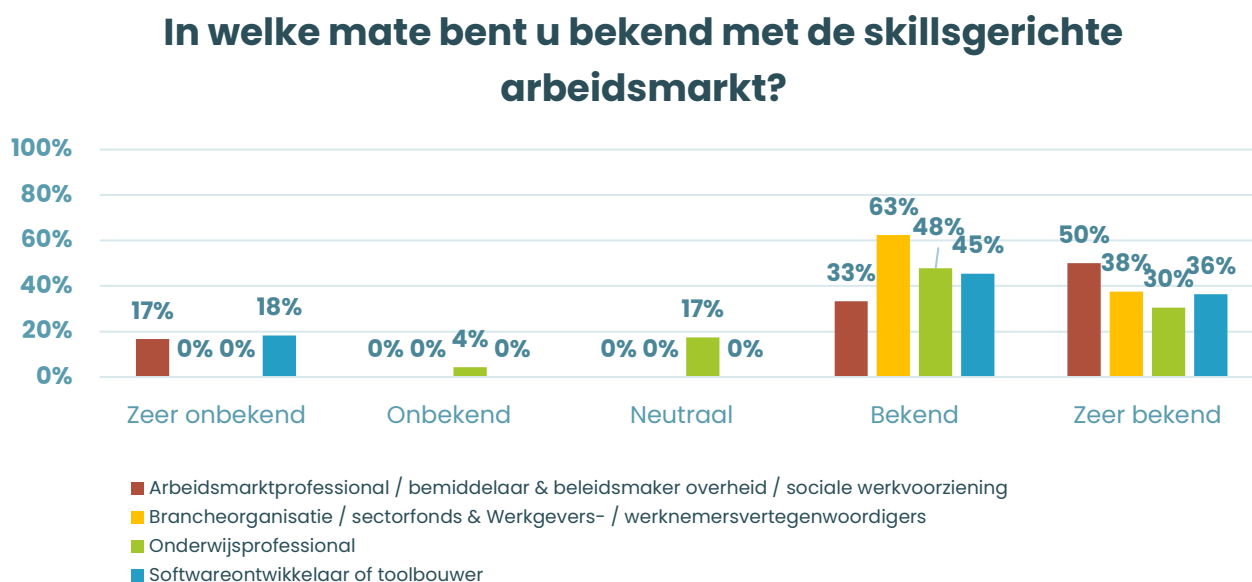


Bijlagen

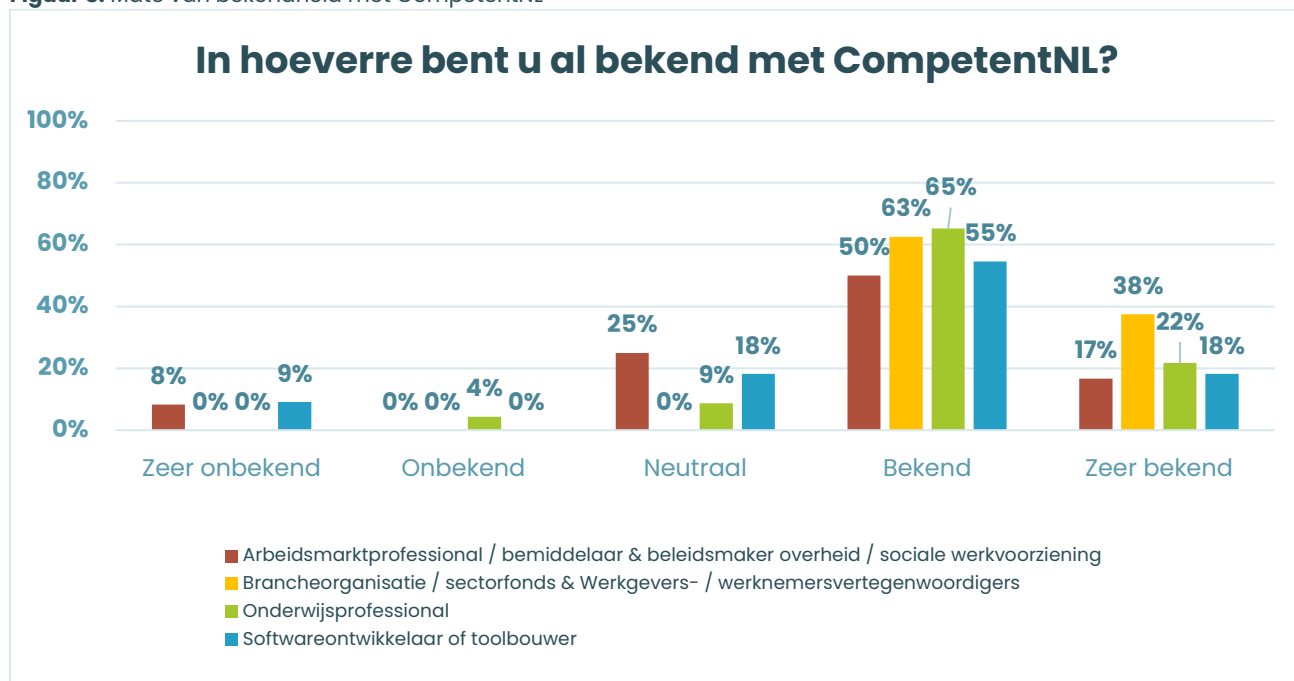
Overzicht respondenten vragenlijst

Doelgroep	Aantal
Arbeidsmarktprofessional of bemiddelaar & beleidsmaker bij de (gemeentelijke) overheid/sociale werkvoorziening	17
Professional werkzaam bij brancheorganisatie of sectorfonds & Werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger	10
Onderwijsprofessional	27
Software ontwikkelaar of toolbouwer	11
Onderzoeker of wetenschapper	5
Anders, namelijk...	15

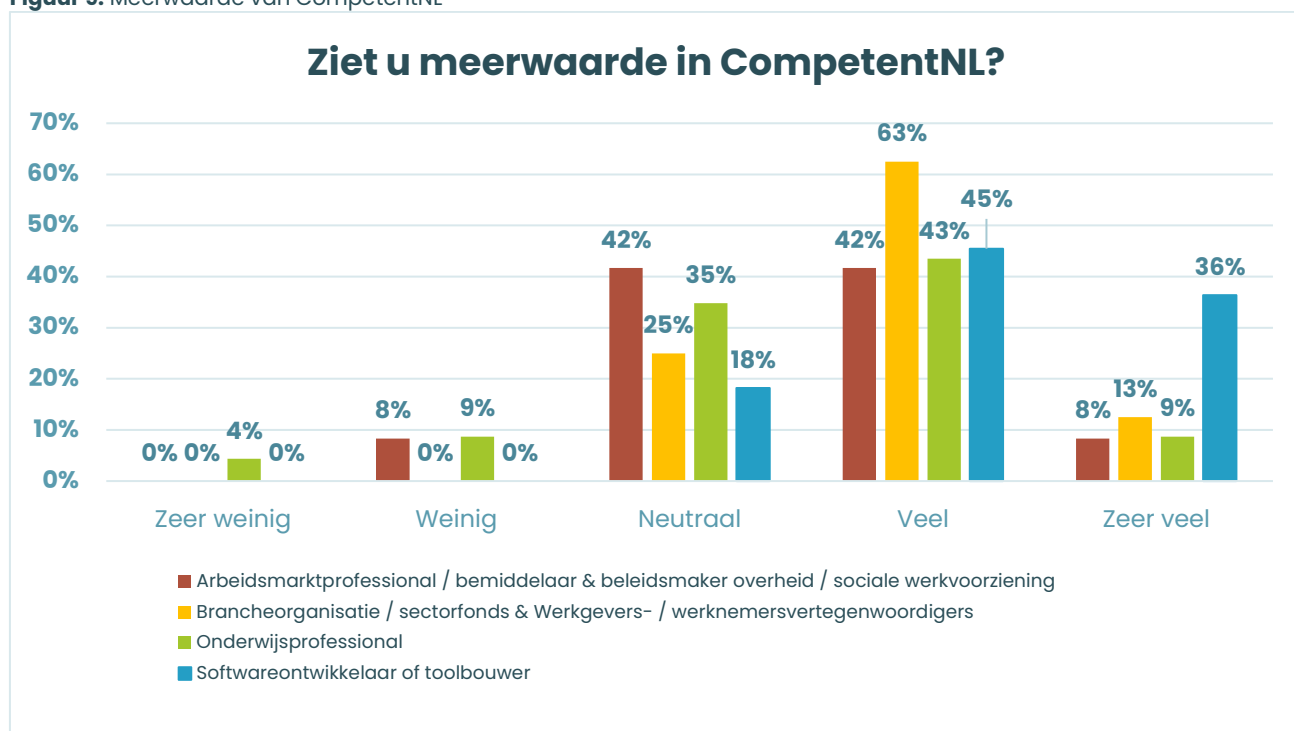
Figuur 7. Mate van bekendheid met skillsgerichte arbeidsmarkt



Figuur 8. Mate van bekendheid met CompetentNL



Figuur 9. Meerwaarde van CompetentNL





CompetentNL wordt
in opdracht van de
ministeries OCW en
SZW ontwikkeld door:

TNO innovation
for life



beroepsonderwijs **bp** bedrijfsleven