

Pilot skillspaspoort in de Metalektro

29/04/2026



Mogelijkheden voor een skillspaspoort in de Metalektro

De pilot: wat hebben we gedaan?

In 2025 is in de Metalektro **een verkennende pilot** uitgevoerd met het skillspaspoort. Medewerkers, leidinggevenden en HR-professionals uit **zeven bedrijven**, aangevuld met medewerkers via **FNV** en **CNV**, gingen aan de slag met **drie** verschillende skillsplatforms. De doelgroep bestond uit praktisch geschoolde medewerkers met meestal ruime werkervaring in de sector.

Medewerkers vulden hun skillspaspoort in en kregen, afhankelijk van het platform, begeleiding bij het gebruik. TNO onderzocht de ervaringen via vragenlijsten en groeps gesprekken met medewerkers, en via evaluerende interviews met leidinggevenden, HR-professionals en platformaanbieders.

Ondanks de korte doorlooptijd en beperkte scope leverde de pilot inzicht op in de toegevoegde waarde en mogelijke gebruik voor de sector (zie hiernaast 6 toepassingsgebieden). Ook leverde de pilot inzicht op in de ervaren knelpunten en randvoorwaarden voor een succesvolle toepassing van het skillspaspoort in de sector. Deze worden in een vervolgproject aangepakt.



Wat vinden werknemers en werkgevers van het skillspaspoort?

Medewerkers, leidinggevenden en vakbonden zien duidelijke meerwaarde van het skillspaspoort. Denk aan inzicht in skills bij werving en selectie en de mate waarin aanvullende scholing nodig is, maar ook als basis voor het voeren van ontwikkel- en functioneringsgesprekken. Deelnemers aan de pilot benoemen zes relevante toepassingsgebieden van het skillspaspoort. Op de volgende pagina pagina's worden deze verder toegelicht.

Belangrijke inzichten uit de pilot: wat hebben we geleerd?

De pilot laat zien dat het skillspaspoort potentie heeft, maar dat het succes afhangt van de manier waarop het wordt ingezet. Medewerkers, leidinggevenden en vakbonden zien duidelijke meerwaarde. Tegelijkertijd blijkt dat een skillspaspoort niet vanzelf gaat werken. Voor een succesvolle toepassing zijn duidelijke randvoorwaarden nodig.

Goede voorbereiding en begeleiding zijn essentieel: medewerkers hebben ondersteuning nodig bij het herkennen, benoemen en interpreteren van hun skills. Inbedding in

HR-processen, zoals ontwikkel- en functioneringsgesprekken, vergroot de relevantie en het gebruik.

Daarnaast is herkenbaarheid en gebruiksvriendelijkheid cruciaal: het skillspaspoort moet aansluiten bij de praktijk, met begrijpelijke taal en sectorspecifieke skills (als aanvulling op CompetentNL). Tot slot vraagt het skillspaspoort om doorontwikkeling van de technologie, zodat het (over)draagbaar, actueel en betrouwbaar blijft, met eigenaarschap en privacy stevig bij de werknemer.



Wat is een skillspaspoort?

- Een skillspaspoort is een persoonlijk, digitaal overzicht waarmee medewerkers hun vaardigheden, kennis en ervaring inzichtelijk maken.
- De medewerker heeft de regie: hij of zij bepaalt welke informatie wordt vastgelegd en met wie deze wordt gedeeld.
- Privacy en databeveiliging staan daarbij centraal.
- Het skillspaspoort ondersteunt eigenaarschap en autonomie bij de werknemer, doordat het niet is gekoppeld aan één werkgever en meebeweegt met de loopbaan.
- Werkervaring, opleidingen, certificaten en nevenactiviteiten worden op een uniforme manier vertaald naar skills. Hierdoor ontstaat een actueel en overdraagbaar overzicht dat gebruikt kan worden bij ontwikkeling, mobiliteit en – waar relevant – werving en selectie.

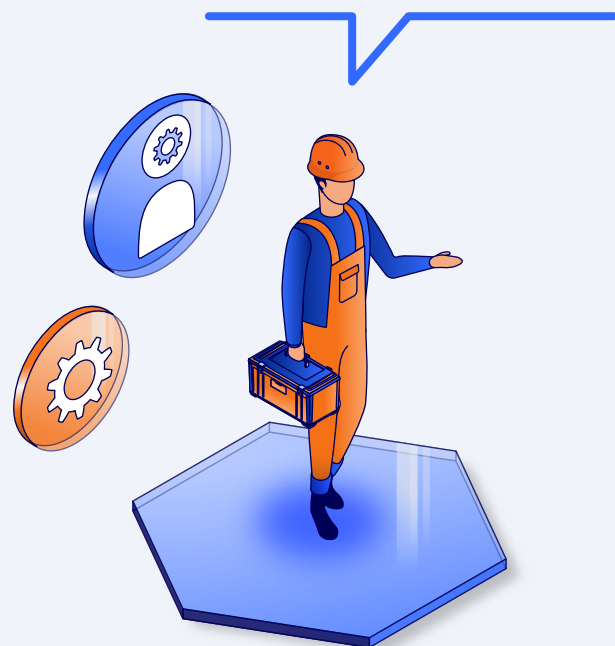


Verschillende toepassingen vanuit werknemer en werkgever

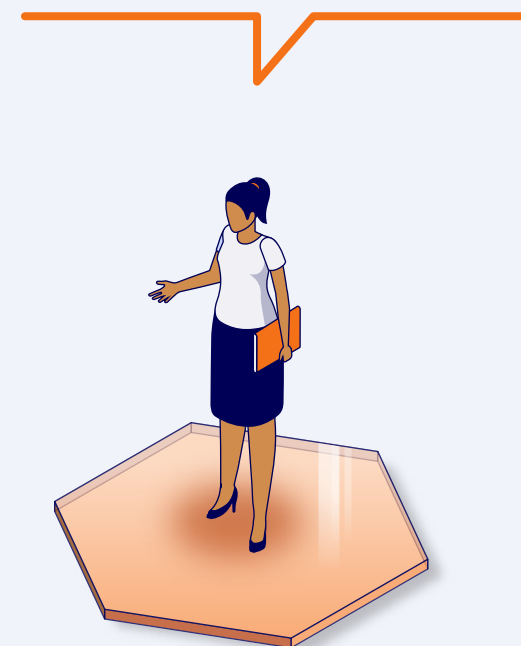
1. Inzicht in de eigen skills

Het gestructureerde overzicht van skills wordt door medewerkers gewaardeerd. Ze ervaren dit vooral als een bevestiging of versterking van hun zelfbeeld.

“Ik kon me in de skills herkennen die werden gegeven, dat gaf bevestiging dat ik geschikt ben voor dit werk.”



“Medewerkers denken soms dat ze bepaalde taken niet kunnen, maar als je met concrete voorbeelden komt, zien ze dat ze meer kunnen dan ze dachten.”



2. Onderbouwen van de waarde van werkervaring

Het skillspaspoort maakt zichtbaar wat een werknemer aan vaardigheden heeft opgedaan via werkervaring of andere activiteiten. Dat maakt deze ervaringen beter herkenbaar en vergelijkbaar voor zowel de eigen werkgever als voor andere bedrijven.

“Ik heb alleen een basisopleiding en verder alles in de praktijk aangeleerd in verschillende functies. Het is voor mijn nieuwe manager lastig te zien wat ik allemaal kan. Het skillspaspoort helpt om te kunnen laten zien wat ik waard ben.”



“Er komen uitzendkrachten binnen met basis assemblagevaardigheden die je wil opleiden tot bijvoorbeeld monteur. Het skillspaspoort helpt om per persoon te zien wat iemand al kan en welke extra skills en ondersteuning nodig zijn.”



3. Beoordelen geschiktheid van kandidaten bij werving en selectie

Bij werving en selectie kan het skillspaspoort aanvullende informatie bieden naast diploma's en cv's. Het ondersteunt een beoordeling op basis van vaardigheden en ervaring, wat kan leiden tot kwalitatief betere matches.

“Als werknemer werk je nieuwe collega's in. Een skillspaspoort is handig om te zien wat een nieuwkomer al kan en wat die persoon nog meer moet leren. Zo voorkom je dat mensen binnenkomen die zeggen iets te kunnen, maar in de praktijk hier nog ver van af staan.”



“Het is lastig om goed personeel te vinden. Met het skillspaspoort kunnen we breder werven en gericht kijken hoe we medewerkers beter kunnen inzetten en selecteren.”

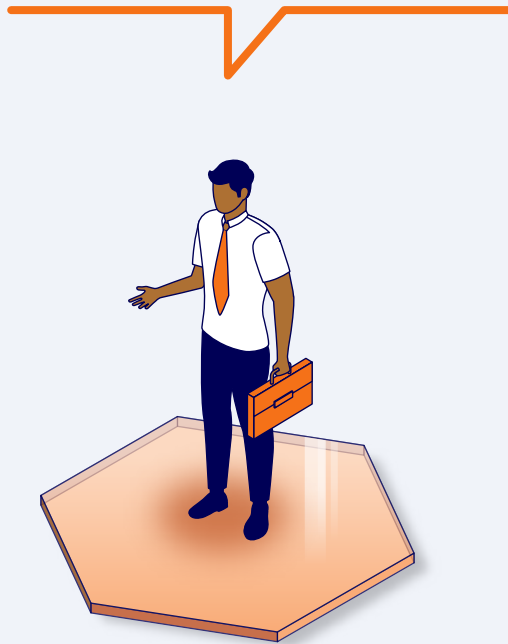


4. Bepalen van interne ontwikkeling en doorstroom

Het skillspaspoort ondersteunt het gesprek over interne door groei en ontwikkeling. Het kan medewerkers helpen om kritisch na te denken over de eigen ontwikkeling en om hun horizon te verbreden.

“Ik kon me in de skills herkennen die werden gegeven, dat gaf bevestiging dat ik geschikt ben voor dit werk.”

“Het skillspaspoort helpt om het ontwikkelgesprek concreter te maken en minder op aannames te voeren. Het geeft in feite ‘taal’ aan skills.”



5. Verkennen uitstroommogelijkheden naar andere bedrijven binnen de sector

Wanneer door groei binnen het eigen bedrijf beperkt is, helpt het skillspaspoort om te zien in hoeverre de eigen skills ook aansluiten bij vacatures van andere bedrijven. Dit ondersteunt de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

“Stel je gaat naar een ander bedrijf, dan is dit heel effectief. Want je kan laten zien wat je goed en minder goed kan. Dan kun je samen kijken van hier zetten we je op in en hier kun je nog op ontwikkelen.”

“We zijn een klein bedrijf en hebben niet alle technische mogelijkheden. Het skills-paspoort kan medewerkers helpen te kijken waar ze nog door kunnen groeien. Maar ook als het werk te zwaar is geworden en iemand iets heel anders zoekt is het handig.”



6. Stimuleren eigen ontwikkeling

De pilot laat zien dat het skillspaspoort medewerkers kan ondersteunen bij reflectie op hun vaardigheden en ontwikkelbehoeften. In de pilot leidde dit vooral tot meer bewustwording, en in mindere mate tot concrete ontwikkelacties.

“Het invullen was echt een spiegel. Je wordt je bewuster van wat je kunt en waar je je nog in zou willen ontwikkelen.”

“Als medewerkers langer op dezelfde plek zitten hebben ze weinig nieuwe inbreng tijdens ontwikkelgesprekken. Het skillspaspoort kan medewerkers ondersteunen bij reflectie op hun vaardigheden en ontwikkelbehoeften.”



Projectnummer

060.62784

Publicatienummer

TNO-2026-16363

Contact TNO

skillspaspoort@tno.nl

Auteurs

Anneke Goudswaard, Lilian Woudstra, Willeke Wonder,
Sandra Mathijssen, Luna Burk, Kim Kranenborg,
Alexander van den Wal Bake, Joost van Genabeek

Health & Work

Sylviusweg 71
2333 BE LEIDEN
Postbus 2215
2301 CE LEIDEN
www.tno.nl

T 088 860 75 00

info@tno.nl

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

© 2026 TNO