



CompetentNL – Nieuwsbrief (nr.5) januari 2023

Informatie over de resultaten en ontwikkelingen van de skills-ontologie

In deze Nieuwsbrief Nr. 5 praten we je weer graag bij over de voortgang in de ontwikkeling van CompetentNL. We wensen je veel leesplezier en vernemen graag je opmerkingen, vragen en advies.

Team CompetentNL

In deze nieuwsbrief

1. European Year of Skills	2
2. Programma Vaardig met Vaardigheden algemeen	2
3. Update Marktreview CompetentNL door TNO	2
4. Inzicht in de veranderende arbeidsmarkt met hybride AI van CBS	4
5. UWV specificeert beroepen met skills	5
6. SBB toont toepassing skills inzichten in dienstverlening	5
7. SER brengt belangrijke succesfactoren skillsgerichte arbeidsmarkt in beeld	6
8. Pilots	7
9. Beeldmerk en website	7
10. Flyer CompetentNL (met aangepaste planning doorontwikkeling)	7

CompetentNL levert een informatiefundament voor beroepskeuze en loopbaanontwikkeling op basis van skills. Inzicht in skills helpt werkgevers, werkenden, werkzoekenden, onderwijs en bemiddelaars op de arbeidsmarkt om een vacature, profiel, opleiding of cursus op te stellen. CompetentNL is een 'skills woordenboek' dat alle mogelijke hard skills (kennis en kunde) en soft skills (persoonlijke eigenschappen en professionele kenmerken) categoriseert en beschrijft. Deze skills zijn gekoppeld aan beroepen en aan mbo-kwalificaties. Zo is van ieder beroep duidelijk welke skills daarbij horen. De publieke, verbindende skillstaal CompetentNL is nodig voor een skillsgerichte arbeidsmarkt. Onderwijs kan hierbij nog beter aansluiten met gerichte (deel)opleidingen en cursussen op skillsniveau. Dit maakt het voor iedere werkende en werkzoekende makkelijker om zich een leven lang te ontwikkelen.



1. European Year of Skills

2023 is door de Europese Commissie uitgeroepen tot Year of Skills! De groene en digitale transitie bieden nieuwe kansen voor mensen en de economie. Het hebben van relevante vaardigheden en inzicht in skills helpt mensen om succesvol door veranderingen op de arbeidsmarkt te navigeren en duurzaam deel te nemen aan de samenleving.

[Lees meer over het European Year of Skills 2023](#)

2. Programma Vaardig met Vaardigheden algemeen

Het programma Vaardig met Vaardigheden (VmV), waarin CompetentNL voor Nederland ontwikkeld wordt, is sinds 1 juli 2022 officieel van start. Fase 1 is onderhanden. Er gebeurt veel om CompetentNL voor Nederland te ontwikkelen, vanuit verschillende expertises.

TNO is druk bezig met de marktreview. Daarin worden partijen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs bekend gemaakt met CompetentNL. Ook de behoeften, wensen en verwachtingen worden aan de markt getoetst.

UWV is aan de slag met het specificeren van beroepen met skills en de voorbereidingen voor de gemeenschappelijke ontologie CompetentNL.

CBS ontwikkelt technologie om gevraagde vaardigheden in vacatureteksten te identificeren.

En SBB specificeert onderwijskwalificaties, toont welke kwalificaties op basis van skills (beroepsvaardigheden en kwaliteiten) met elkaar overlappen en onderzoekt hoe dit kan worden opgenomen in de dienstverlening van SBB.

In 2023 starten we ook met pilots met partijen die CompetentNL kunnen gebruiken in hun toepassingen van skills. Met de uitkomsten uit de marktreview treffen we hiervoor nu de nodige voorbereidingen.

3. Update Marktreview CompetentNL door TNO

In september 2022 startte onderzoeksorganisatie TNO met de marktreview over CompetentNL. Doelstelling van deze marktreview was om partijen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs bekend te maken met CompetentNL en om CompetentNL te laten aansluiten bij de behoeften, wensen en verwachtingen van deze partijen.

In de eerste fase van de marktreview informeerde TNO een brede groep van belanghebbenden over (de potentie van) CompetentNL en werd ingegaan op vragen van deelnemers. Dit deel van de marktreview bestond uit drie fysieke bijeenkomsten, een webinar en een vragenlijst.

Bijeenkomsten

De eerste fysieke bijeenkomst vond plaats tijdens het Applied AI Splash event in de Jaarbeurs in Utrecht op 6 oktober 2022, waar zo'n 40 deelnemers samenkwamen. De tweede bijeenkomst werd georganiseerd op de Praktijkdag van de Programmaraad in Nieuwegein op 3 november 2022 en trok 50 deelnemers. De



derde bijeenkomst was tijdens een netwerkbijeenkomst van het Landelijk Team Leerwerkloketten in Amersfoort en werd bezocht door zo'n 50 deelnemers.

Webinar

Op 5 december organiseerde TNO een webinar over CompetentNL. Hierin werd de werking van CompetentNL toegelicht en is interactief met zo'n zestig deelnemers van gedachten gewisseld over de ontwikkeling van CompetentNL en gevraagd om feedback.

[Bekijk het webinar over de ontwikkeling van een Nationale skillstaal](#)



Vragenlijst

Tegelijkertijd heeft TNO een vragenlijst uitgezet onder geïnteresseerden en deze breder toegankelijk gemaakt via LinkedIn. 120 personen vulden de vragenlijst in.

Verdiepende fase: focusgroepen

In de tweede fase van de marktreview maakt TNO een verdieping op de onderzoeksresultaten uit de eerste fase. In twee focusgroepbijeenkomsten gaat TNO met een groep van belanghebbenden, zoals arbeidsmarktprofessionals, toolbouwers, data-leveranciers, onderwijs, gemeentelijke/regionale overheid, nader in op kansen en belemmeringen voor de ontwikkeling van CompetentNL. De twee focusgroepbijeenkomsten vinden in maart 2023 plaats. De beoogde deelnemers ontvangen binnenkort een uitnodiging

Resultaten

Met de brede marktreview zijn circa 250 vertegenwoordigers van belanghebbende partijen geïnformeerd.



De bijeenkomsten, de webinar en het vragenlijstonderzoek hebben nuttige inzichten opgeleverd over de verwachtingen, wensen en vragen die er leven over CompetentNL. De oplevering van de resultaten van de markreview staat gepland voor het tweede kwartaal 2023. De resultaten zullen breed gecommuniceerd worden.

Contact

Heb je vragen, opmerkingen of inzichten die je wilt inbrengen? Mail naar CompetentNL@tno.nl

4. Inzicht in de veranderende arbeidsmarkt met hybride AI van CBS

Als er iets verandert op de arbeidsmarkt merk je dat het eerste aan de vacatures. Daarom is de vacaturestatistiek van het CBS van groot belang voor ministeries en bedrijven, maar ook voor het onderwijs en werknemers. Vanwege dit belang én de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt, zorgt het CBS voor blijvende ontwikkeling van de statistiek. Al een aantal jaren werkt het CBS met online vacatureteksten, bijvoorbeeld bij het ontwerp van de nationale vaardighedentaal CompetentNL.

Hybride AI

In een dynamische arbeidsmarkt zijn traditionele diploma's en cv's onvoldoende nauwkeurige manieren om weer te geven wat iemand precies kan en wat zijn inzetbaarheid exact is. De nadruk komt te liggen op vaardigheden of 'skills'. Omdat vaardigheden steeds belangrijker worden, is het handig als alle betrokken partijen op dezelfde manier over die vaardigheden praten. CompetentNL is een nationale skillstaal een ontologie: een uitgebreide beschrijving van de arbeidsmarkt in termen van beroepen en alle onderliggende vaardigheden en kenniscomponenten die voor deze beroepen nodig zijn, gekoppeld aan opleidingen. Het programma gebruikt een combinatie van machine learning en menselijke controle, hybride AI, om tot die ontologie te komen. Het CBS ontwikkelt technologie om gevraagde vaardigheden in vacatureteksten te identificeren. UWV controleert de door het algoritme gesuggereerde vaardigheden en linkt deze aan de juiste beroepen.

Welk beroep past bij mij?

De ontologie is nuttig voor alle betrokken partijen: UWV wil mensen aan het werk krijgen, het beroeps onderwijs leidt die mensen op, TNO analyseert de arbeidsmarkt en het CBS wil op gestructureerde wijze kennis uit data kunnen halen. Het CBS kan dan bijvoorbeeld vergelijkingen maken en constateren dat bepaalde vaardigheden in een bepaalde tijd meer gevraagd



worden of juist minder. Het onderwijs kan daar rekening mee houden bij het opleiden van mensen en ook werkzoekenden kunnen hun voordeel doen met die informatie. Een vaardighedenontologie kan inzicht geven in de vraag 'welke beroepen passen bij waar ik goed in ben? Zo zijn tijdens de coronacrisis veel



stewardessen ander werk gaan doen, bijvoorbeeld in de zorg. De vaardigheden die voor die beroepen noodzakelijk zijn, komen namelijk overeen. Dat past goed bij de gedachte dat je tegenwoordig niet 40 jaar hetzelfde beroep hoeft uit te oefenen. Beroepen verdwijnen en interesses veranderen. Inzicht in wat je kan en wat daarmee mogelijk is, maakt werknemers flexibeler.

Data publiceren

Het ontwikkelen van de ontologie is op dit moment in volle gang. Eind 2024 wordt de eerste versie van de ontologie gepubliceerd als open data. Halverwege 2024 zal het CBS de eerste experimentele statistische informatie data publiceren.

5. UWV specificeert beroepen met skills

UWV is ook bezig met werkzaamheden die vrijwel het hele programma inzet vragen. Denk bijvoorbeeld aan het specificeren van beroepen met skills. Daarbij wordt het belang van bepaalde skills in een specifiek beroep meegewogen. UWV bekijkt hoe deze informatie in haar eigen dataset kan worden opgenomen. Ook synoniemen van verschillende skills binnen de data zijn van belang. Deze koppelen we aan de standaardomschrijving in het CompetentNL-systeem. Dat vergt veel tijd. De verwachting is dat het zeker tot 2024 duurt voordat deze detaillering van de arbeidsmarkt compleet is.

UWV voorziet het CBS ook van vacaturedata en expertise om de AI (Artificiële Intelligentie) te trainen in het vinden van skills-informatie in vrije tekstdelen van vacatures en profielen.

Vorbereidingen skills-ontologie

Binnen UWV en met samenwerkingspartners wordt gewerkt aan de voorbereidingen voor de gemeenschappelijke ontologie CompetentNL. De skills-ontologie wordt vastgelegd in een zogenaamde 'Knowledge Graph'. Oftewel de ontologiedata van CompetentNL via linked data (RDF) gekoppeld en in een kennismodel vastgelegd. De overheid beschikt over veel verschillende datasets met gegevens die wel een relatie hebben, maar nu niet zijn gelinkt. Linked-data koppelt en creëert samenhang tussen alle gegevens.

6. SBB toont toepassing skills inzichten in dienstverlening

Twee SBB-demo's die de mogelijkheden van skills in de SBB dienstverlening weergeven

TNO heeft de afgelopen maanden een Proof of Concept ontwikkeld op basis van de eerste skillsinformatie voor SBB. Het doel van deze schets is om te laten zien welke onderwijs- en beroepskwalificaties op basis van skills met elkaar overlappen en hoe dit weergegeven kan worden in de dienstverlening van SBB. Hiervoor zijn twee demo's ontwikkeld.

Case: Airco Totaal Techniek selecteert een kandidaat op basis van kwalificaties én skills

Aan de hand van een tweetal cases van de fictieve werkgever Airco Totaal Techniek volgen we de stappen van een HR-manager die op zoek is naar een airco-warmtepompmonteur. Daarbij hoeft de HR-manager niet alleen te selecteren op basis van kwalificaties, maar kan hij ook selecteren op basis van skills.



1. HR-manager ontvangt drie reacties op de vacature/leerplek

Bij de [eerste demo](#) heeft de HR-manager drie reacties ontvangen. Hij bekijkt de details van de drie kandidaten en ziet zowel de overlappende als de nog te leren beroepsvaardigheden. Aangezien de HR-manager alleen reacties heeft ontvangen van kandidaten die niet 100% aan de functie-eisen voldoen, krijgt hij daarbij ook suggesties voor certificaten om de ontbrekende skills van de gekozen kandidaat bij te leren.

2. HR-manager verbreedt zijn zoekveld naar aanverwante kwalificaties

In de [tweede demo](#) zie je de stappen wanneer de HR-manager geen enkele passende reactie ontvangen heeft. Hij gaat dan op zoek naar aanverwante kwalificaties. Ook deze demo geeft aan wat de mogelijkheden zouden kunnen zijn ten behoeve van de SBB dienstverlening in de (nabije) toekomst. Op dit moment is de data uit CompetentNL dus nog niet toepasbaar.

Meer weten?

Volg vanaf 1 maart 2023 de ontwikkelingen [via de website van SBB](#) en via deze nieuwsbrief.

7. SER brengt belangrijke succesfactoren skillsgerichte arbeidsmarkt in beeld

Benieuwd wat er allemaal gebeurt in regio's en sectoren op het gebied van leven lang ontwikkelen en skills? De SER bracht alle activiteiten van het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk in kaart. Welke kansen en knelpunten ervaren samenwerkingsverbanden in de praktijk? En welke lessen willen zij andere initiatieven meegeven? Je leest het in de publicatie [‘werken aan skills in de praktijk’](#).

De publicatie is tot stand gekomen na gesprekken met alle [32 deelnemers](#) van het netwerk. Veel samenwerkingsverbanden werken hands-on aan oplossingen die bijdragen aan een [skillsgerichte arbeidsmarkt](#).

Op basis van de gesprekken zijn een aantal belangrijke succesfactoren geformuleerd:

- Houd een skillsgerichte aanpak laagdrempelig voor eindgebruikers
- Bereid werkgevers goed voor op een skillsgerichte arbeidsmarkt
- Maak gebruik van modulair onderwijs
- Technologie biedt kansen, maar blijft een hulpmiddel
- Staar je niet blind op skills en zorg voor maatwerk

Krapte op de arbeidsmarkt

Met een skillsgerichte aanpak alleen kunnen we de enorme krapte op de arbeidsmarkt niet oplossen, maar het kan de overgangen (van-werk-naar-werk of van-niet-werk-naar-werk) wel versoepelen. De SER wil aan deze positieve ontwikkeling bijdragen door kennis en ervaring te bundelen en te delen. De inventarisatie binnen het netwerk laat een vergelijkbaar beeld zien als de eerdere onderzoeken naar skillsprojecten en skillspaspoorten. Op veel plekken is men al aan de slag, maar hierdoor is ook sprake van versnippering. Er is behoefte aan regie en een landelijke strategie voor de validering van skills. De ontwikkeling van CompetentNL is een belangrijkste eerste stap.

[Lees meer over het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk van de SER.](#)



8. Pilots

Na de marktverkenning starten we in april 2023 met de volgende fase van het programma. Hierin bouwen we verder aan de ontologie en gaan we werken aan een proof of concept van CompetentNL. Dit doen we in pilots met diverse interne en externe partijen om CompetentNL te testen en te verbeteren.

Uit de marktverkenning blijkt dat er veel animo is om deel te nemen aan de pilots. Wij werken nu aan het inrichten van een proces voor de uitvoering van de pilots. Hierin is aandacht voor wat wij willen leren en hoe wij evalueren en voor wat we van de pilotpartners verwachten en wat zij van ons kunnen verwachten.

9. Beeldmerk en website

De komende periode werken we ook aan een beeldmerk en website voor CompetentNL. De website gaat stakeholders intensiever betrekken en informeren over de ontwikkeling van CompetentNL. Zo willen we de bekendheid en zichtbaarheid van de ontwikkelingen en resultaten vergroten.

10. Flyer CompetentNL (met aangepaste planning doorontwikkeling)

De planning voor de doorontwikkeling is geactualiseerd.

Download de actuele [flyer](#).

CompetentNL wordt in opdracht van het Ministerie van SZW en OCW ontwikkeld door:

beroepsonderwijs  bedrijfsleven



TNO innovation
for life

