

SKILLS ALGEMEEN

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Het streven is om deze informatie open beschikbaar te stellen. We willen samen CompetentNL verrijken en continu verbeteren zodat deze breed gedragen en gebruikt wordt. Zo kan het een standaard van ons allemaal worden. Met de skills ontologie CompetentNL worden alle Nederlandse beroepen en uiteindelijk ook alle opleidingen gespecificeerd met de bijbehorende hard en soft skills. Een gemeenschappelijke taal die zo kan verbinden tussen alle partijen en systemen ook over landsgrenzen heen. CompetentNL zorgt ervoor dat we dezelfde betekenis geven aan een beroep, opleiding en skill en dat deze gegevens uitwisselbaar worden tussen partijen en naar andere (regionale, private of publieke) standaarden.

Over soft en hard skills

Soft skills zijn persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden, ook wel 'gedragsvaardigheden' of competenties genoemd. Soft skills worden vaak als een aanvulling op de hard skills gezien en bepalen hoe iemand overkomt bij de werkgever. Hard skills worden ook wel 'vakvaardigheden' genoemd en bestaan uit vakvaardigheid, activiteiten en kennis. Deze zijn gerelateerd aan functies, processen en rollen in organisaties en zijn in de praktijk nodig om taken van werk tot een goed einde te brengen. Anders geformuleerd: goede hard skills zorgen voor een uitnodiging tot een sollicitatiegesprek. Soft skills zorgen ervoor dat de keuze na een sollicitatiegesprek wel of niet op die persoon valt in aansluiting bij het bedrijf en de potentiële collega's.

Vraag: Zien jullie skills als vervanging of als toevoeging op een cv /profiel of vacature?

Skills zijn de noodzakelijke toevoeging om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt maximaal transparant te maken. Skills zijn een toevoeging op een profiel/cv of vacature. Andere belangrijke informatie zoals werkervaring of opleiding kan met skills verrijkt worden. Met meer informatie over het 'kennen en kunnen' en het type persoon voor het werk ontstaan meer gedetailleerde inzichten. Dit geeft meer mogelijkheden voor een beter passende match.

Vraag: Wat is het risico van eenzijdig zoeken naar specifieke soft skills door werkgevers?

Soft skills zijn persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden, ook wel 'gedragsvaardigheden' of competenties genoemd. Soft skills worden vaak als een aanvulling op de hard skills gezien en bepalen hoe iemand overkomt bij de werkgever. Hard skills worden ook wel 'vakvaardigheden' genoemd en bestaan uit vakvaardigheid, activiteiten en kennis. Deze zijn gerelateerd aan functies, processen en rollen in organisaties en zijn in de praktijk nodig

om taken van werk tot een goed einde te brengen. Als werkgever wil je weten of iemand bij je bedrijf en binnen een team past, maar je wilt ook weten of iemand het werk kan uitvoeren waarvoor je hem of haar uiteindelijk in dienst neemt. Het totaal aan soft én hard skills toont aan of iemand geschikt is. Met eenzijdig zoeken naar soft skills weet je alleen wat voor type persoon je krijgt en of die als persoon bij je past. Bij het zgn. "open hiring" kan dat bijvoorbeeld voldoende zijn als er vooral gezocht wordt naar enthousiaste medewerkers ongeacht hun verdere vaardigheden cq. hard skills. In de meeste gevallen zullen werkgevers toch ook willen weten wat de hard skills van een persoon zijn.

Vraag: Het benoemen van je eigen skills is een eigen inzicht, maar hoe is dit te "testen" voor de werkgever?

De validatie van de opgenomen beroepen, opleidingen en skills bij een persoon wordt met skills ontologie CompetentNL niet geboden. Er zitten immers geen persoonsgegevens in CompetentNL. De validatie van werkzoekenden gegevens is wel een belangrijk aandachtspunt en zeker vanuit werkgevers zeer gewenst. Validatie moet echter gaan plaatsvinden en de benutting van CompetentNL en met een nationale standaard wordt valideren wel eenduidig mogelijk. Dit thema zal met de komst van CompetentNL hopelijk verdere invulling krijgen met alle partijen (reeds) betrokken.

Vraag: Wat is het resultaat van CompetentNL tot nu toe waar het gaat om integreren van ontologieën? Zijn jullie op weg naar één breed gedragen standaard?

Het streven is om de skills ontologie CompetentNL als publieke open standaard beschikbaar te stellen met beroepen, opleidingen en skills. CompetentNL is gekoppeld aan alle grote standaarden in de wereld: ISCO, ESCO en O*NET, naast de Competent standaard van VDAB in Vlaanderen die ook in meerdere landen gebruikt wordt en zijn basis weer heeft in de ROME ontologie van Frankrijk. Los van de koppelingen met publieke standaarden (die op detailniveau gelegd worden zodat alle relevante informatie uit en mogelijkheden van andere standaarden ook benut kunnen worden), zal CompetentNL in samenwerking met (grote) partijen ook koppelingen krijgen met private (gesloten) standaarden. Steeds meer partijen werken samen of dragen bij. We maken samen een breed gedragen standaard.

Vraag: In hoeverre is AI geïntregeerd in jullie data processing model?

We staan een ambitieuze aanpak voor waarbij expertkennis gecombineerd wordt met artificiële intelligentie (AI). Vandaar ook dat we spreken over het gebruik van Hybride AI. Samen wordt een roadmap uitgewerkt waarin de stappen naar een geschetste ideaalsituatie staan. We staan met de Hybride AI momenteel nog aan het begin, maar de kern voor big data processing staat en wordt verbeterd. De huidige resultaten geven nog veel ruimte voor verbetering, maar de potentie van dit onderzoeksgebied is groot en de noodzaak hoog om van CompetentNL een blijvend actuele standaard te maken.

Vraag: Er zijn veel banen in NL waarbij soft skills steeds relevanter worden t.o.v. hard skills. Dit geldt voor de dienstverlening, maar ook voor de techniek en zorg. Iemand wordt uiteindelijk aangenomen om wie iemand is. Hoe brengen jullie deze soft skills naar boven op een efficiënte, klantvriendelijke en betrouwbare manier?

Soft skills zijn persoonlijke, emotionele, sociale en intellectuele vaardigheden, ook wel 'gedragsvaardigheden' of competenties genoemd. Soft skills worden vaak als een aanvulling op de hard skills gezien en bepalen hoe iemand overkomt bij de werkgever.

Hard skills worden ook wel 'vakvaardigheden' genoemd en bestaan uit vakvaardigheid, activiteiten en kennis. Deze zijn gerelateerd aan functies, processen en rollen in organisaties en zijn in de praktijk nodig om taken van werk tot een goed einde te brengen. Anders geformuleerd: goede hard skills zorgen voor een uitnodiging tot een sollicitatiegesprek. Soft skills zorgen ervoor dat de keuze na een sollicitatiegesprek wel of niet op die persoon valt.

Het totaal aan soft én hard skills toont aan of iemand geschikt is.

Soft skills-gebruik komt (veel) meer voor in dienstverlening dan hard skills-gebruik. Soft skills zijn namelijk relatief eenvoudig in te zetten omdat het aantal soft skills beperkt is en het onderscheidend vermogen groot is. Hard skills inzetten is veel omvangrijker en een standaard voor Nederland ontbreekt nog. CompetentNL gaat hard en soft skills bieden voor alle beroepen en opleidingen in Nederland en maakt het inzetten van beide eenvoudig(er).

Met soft skills-gebruik weet je alleen wat voor type persoon je krijgt en of die als persoon bij je past. Zonder hard skills is niet bekend of het werk ook naar behoren gedaan kan worden door de persoon. Het brengen van zowel hard en soft skills is uiteindelijk aan de geboden dienstverlening. CompetentNL biedt alle mogelijkheden.

De skills ontologie CompetentNL is een gemeenschappelijke taal, waardoor er uitwisseling mogelijk wordt gemaakt en inzicht wordt gegeven in de relatie tussen beroepen, skills en opleidingen. Het daadwerkelijk toepassen van de ontologie en valideren of iemand de soft skills beheerst of dat de skill daadwerkelijk noodzakelijk is voor de vacature zal gevalideerd moeten worden in de dienstverleningsvorm.

Vraag: Ik hoor alleen over de samenwerking met het MBO. Juist voor de PRO-VSO-doelgroep kan dit waardevol zijn. Hoe zit het met de aansluiting PRO- en VSO-onderwijs?

We zijn samen met SBB gestart om de kwalificatiestructuur van SBB/MBO te verbinden met CompetentNL. SBB biedt ook informatie voor deze groep via de kwalificatiestructuur. In praktijkverklaringen wordt gebruik gemaakt van de skills in de kwalificatiestructuur. CompetentNL zal continu verrijkt worden met nieuwe informatie, ook om het VSO en HO uiteindelijk te koppelen. Samen maken we het compleet.

Vraag: Heeft het bedrijfsleven de behoefte aan matches op basis van harde en zachte skills ook en waaruit blijkt dat?

De noodzaak om een stap te zetten naar verdere detaillering in skills wordt internationaal erkend na vele onderzoeken. De behoefte is er, gelet op de meer dan 100 skills-initiatieven die er in Nederland al wat jaren zijn. Toen de krapte op de arbeidsmarkt weer begon toe te nemen zijn de verkenningen naar deze projecten al gestart, gelet ook op die erkende noodzaak tot het verhogen van de arbeidsmarkttransparantie en het ondersteunen van een leven lang ontwikkelen. De behoefte is er zeker om bij het zoeken naar mensen verder te gaan dan het beroepsniveau. Met hard skills zijn inzichten voor noodzakelijke overstappen mogelijk en het onderhouden van een geschoold en wendbaar personeelsbestand. Met soft skills kijkt het bedrijfsleven al naar een betere "fit". Nu de arbeidsmarkt een omslag maakt door de impact van corona neemt de noodzaak tot inzichten op skillsniveau alleen maar toe. Er zijn nog steeds sectoren met een grote vraag naar personeel, terwijl andere sectoren een overschot hebben. Skills geven inzichten in mogelijkheden die met beroepen ontbreken.

Vraag: Zijn de hard en soft skills in lijn met de ESCO-database?

CompetentNL is gekoppeld aan alle grote standaarden in de wereld: ISCO, ESCO en O*NET, naast de Competent standaard van VDAB in Vlaanderen die ook in meerdere landen gebruikt wordt en zijn basis weer heeft in de ROME ontologie van Frankrijk. De koppelingen worden op een gedetailleerd niveau gelegd en in het geval van ESCO zowel op beroepen als op de hard en soft skills zodat ook ESCOgegevens gebruikt kunnen worden. Dit is overigens een verplichting vanuit de EU aan de publieke dienstverleners voor arbeidsbemiddeling van elk aangesloten land.

Vraag: Is er een (grote) overlap met de ESCO standaard of wordt dit een andere indeling?

Het streven is om de skills ontologie CompetentNL als publieke open standaard beschikbaar te stellen met beroepen, opleidingen en skills. CompetentNL is gekoppeld aan alle grote standaarden in de wereld: ISCO, ESCO en O*NET, naast de Competent standaard van VDAB in Vlaanderen die ook in meerdere landen gebruikt wordt en zijn basis weer heeft in de ROME ontologie van Frankrijk. De Europese standaard ESCO verbindt alle EU landen met elkaar, zo ook Nederland met CompetentNL. ESCO en CompetentNL hebben zeker overlap, alleen richt CompetentNL zich specifiek op de Nederlandse markt. De koppeling vanuit CompetentNL met ESCO wordt op detailniveau gemaakt zodat ESCO in het verlengde van CompetentNL (in uitwisseling en grensoverschrijding) bruikbaar is en blijft.

Vraag: Hoe staan de skills in verhouding tot de vraag in veel vacatures van werkgevers dat er werkervaring in dezelfde branche nodig is?

Als werkgever wil je weten of iemand bij je bedrijf en binnen een team past, maar je wilt ook weten of iemand het werk kan uitvoeren waarvoor je hem of haar uiteindelijk in dienst neemt. Het totaal aan soft én hard skills toont aan of iemand geschikt is.

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Deze informatie komt open beschikbaar. Hierin zitten GEEN persoonsgegevens.

Werkervaring zegt iets over het werk dat iemand heeft gedaan. Het is vanzelfsprekend dat veel ervaring in een branche de bijbehorende skills naar een hoger niveau brengt dan iemand die er net in start. In de dienstverlening die gebruik maakt van CompetentNL kan het niveau van de skills in profielregistratie worden vastgelegd en gebruikt.

Vraag: Komt er dan ook een standaarddocument om de skills goed te meten?

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Deze informatie in CompetentNL komt open beschikbaar. Hierin zitten GEEN persoonsgegevens. Het daadwerkelijk toepassen van de gegevens en vaststellen/meten of iemand de vermelde skills ook heeft, zal validatie vragen van profielen. Deze validatie zit in de dienstverlening die gebruik maakt van CompetentNL. Dat er straks een standaard is draagt wel bij aan uniforme validatie.

Vraag: Wat wordt in deze verstaan onder zwaar werk?

In het gegeven voorbeeld in het webinar werd fysiek zwaar werk bedoeld; tillen van zware materialen, zoals podiumdelen. Er zijn meer kenmerken die werk zwaar kunnen maken, zoals stress, die ook geduid kunnen worden. Samen gaan we de benodigde kenmerken toevoegen om CompetentNL zo volledig mogelijk te maken.

Vraag: Als er zoveel skills in de database staan, hoe zorg je er dan bij een kandidaat voor dat je de juiste selecteert en niet uitgesloten wordt bij bepaalde matches?

CompetentNL biedt op verschillende detailniveaus informatie, ook voor skills (met een skillshierarchie die skills van grof naar fijn beschrijft). Hoe gebruikers de skills gebruiken (toewijzen aan hun profiel of aan de vacature) en hoe matchingsdienstverlening wordt ingericht is aan de verschillende publieke en private partijen. CompetentNL maakt het mogelijk dat we verbinden tussen partijen, over (regio)grenzen en tussen verschillende systemen. Beroepen of opleidingen verrijken met skills kan eenvoudig.

Vraag: Is de ICT-sector nu de enige die hier al goed mee bezig is? e-CF NL en wat kunnen jullie hiervan leren?

CompetentNL richt zich niet op een specifieke sector. Met zgn. transversale skills willen we juist inzichten krijgen 'over sectoren heen'.

Vraag: Hoe krijgen we werkgevers in een ruime arbeidsmarkt zover om ook te selecteren op skills?

Bij verschillende werkgevers is er al een behoefte of zelfs noodzaak ontstaan om skills te gebruiken voor het vinden van mensen, het ontwikkelen van mensen in het kader van een leven lang ontwikkelen en het ondersteunen van nieuwe plaatsing. Skills worden in andere gevallen eigenlijk ook impliciet al gebruikt (denk bijvoorbeeld aan de inschatting die gemaakt wordt tijdens een gesprek of de sollicitant past bij het bedrijf), maar een open standaard ontbreekt nog om het expliciet te maken voor gericht gebruik. Met dienstverlening die CompetentNL gebruikt kunnen werkgevers skills meer en meer gaan gebruiken.

Vraag: Is ons matchingssysteem ingericht op Skills?

Alle matchingsystemen gebruiken gegevens om te matchen. Skills zijn in aanvulling op vaak gebruikte gegevens zoals beroep, opleiding, gewenste werklocatie, aantal uren, contractvorm etc. Des te meer gegevens beschikbaar, des te beter kan matching plaatsvinden. Skills zijn voor elk systeem een zeer welkome aanvulling.

Vraag: Skills is een term die vooral past bij de hoger opgeleide. Hoe wil het project in de communicatie ook de lagere en ongeschoolde medewerkers hierin meekrijgen?

Skills zijn op ieder beroeps- en opleidingsniveau relevant. Skills zijn internationaal de meest voorkomende term om vaardigheden/competenties te duiden. Het project gebruikt deze term voor de bedoelde gegevens en volledigheid ervan. De term die het project gebruikt is zeker niet een vereiste term als het gaat over het gebruik van CompetentNL. Hoe informatie hieruit gepresenteerd wordt naar eindgebruikers zit in de dienstverlening die ermee geboden wordt. In de meer uitgebreide toelichting van het project skills ontologie CompetentNL wordt altijd uitgelegd wat we met termen als skills, maar ook taxonomie en ontologie bijvoorbeeld, bedoelen. Hiervoor was in het webinar helaas geen tijd. In de communicatie over het project streven we naar duidelijkheid voor iedereen op elk niveau. Ook in de inhoudelijke opzet van CompetentNL zal taalgebruik zitten voor elk niveau.

Vraag: Goede verrijking van een cv en vacature. Is het de bedoeling dat de werkzoekende zelf zijn skills aangeeft of is dat de adviseur van UWV of gemeente?

Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. CompetentNL schrijft dus geen gebruik voor. Organisaties gaan een invulling geven aan het gebruik van skills. Daarbij is het zowel mogelijk om skills (al dan niet met een voorzet) door werkgevers en werkzoekenden te laten aangeven, als dat bemiddelaars de skills aangeven. Verschillende situaties zijn dus denkbaar, zoals: skills vrij aangegeven, de beste skills zelfstandig kiezen uit een voorzet, skills gevalideerd toewijzen na assesment of op basis van vragenlijsten en toetsen en skills toe laten wijzen door een bemiddelaar/adviseur.

Vraag: Heb je een voorbeeld van een transversale skill?

Transversale skills zijn skills die door hun uniforme formulering kunnen voorkomen bij verschillende functies in verschillende sectoren. Alleen met transversale skills krijgen we inzicht in echt andere mogelijkheden. Een voorbeeld van een transversale (hard) skill is "het monteren van metalen bouwelementen". Soft skills zijn op zichzelf al veel meer transversaal, maar "samenwerken" is er bijvoorbeeld een die bij veel beroepen in alle sectoren terugkomt.

Vraag: Mijn ervaring is dat werkgevers bij de selectie blijven selecteren op opleiding en werkervaring en niet op basis van skills durven te selecteren. Onze doelgroep sluit voornamelijk op skills aan op de vraag van de werkgever. Hoe zet je de skills om in een meetbaar niveau of ervaring?

Vanuit het project CompetentNL wordt samengewerkt met verschillende partijen en (regionale) skillsinitiatieven voor de huidige ontwikkeling en besturing en straks de implementatie. We werken in principe met iedere partij die een bijdrage kan leveren, want alleen samen krijgen we een standaard die iedereen ook echt wil gebruiken. In de verkenning van wat er al beschikbaar is en (toekomstige) samenwerkingen verwachten we alle beschikbare kennis te benutten. Daarbij zal er in toenemende mate na het hebben van een eerste versie van CompetentNL met partijen contact gezocht worden die reeds dienstverlening aanbieden, zoals matching, om vanuit toepassingen en gegevensgebruik te leren wat er nodig is CompetentNL toekomstig verder te verrijken.

Vraag: Heb je ook verschillende niveaus van dezelfde skills in de ontologie?

CompetentNL biedt op verschillende detailniveaus informatie, ook voor skills, met een skillshiërarchie die skills van grof naar fijn beschrijft. Hoe gebruikers de skills gebruiken (toewijzen aan hun profiel of aan de vacature) en hoe matchingdienstverlening wordt ingericht is aan de verschillende publieke en private partijen. CompetentNL maakt het mogelijk dat we verbinden tussen partijen, over (regio)grenzen en tussen verschillende systemen. Beroepen en opleidingen verrijken met skills kan eenvoudig, evenals het duiden van het gewezen niveau van de skills bij een beroep of opleiding.

Vraag: Komen er ook matchingsengines die gebruik kunnen maken van deze skills?

Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. In principe kunnen alle zgn. "matchingengines" gebruik maken van de skills in CompetentNL.

Vraag: In hoeverre sluit dit tool aan bij de matching van de doelgroep banenafpraak? De bestaande matching in huidige dienstverlening kan met CompetentNL worden uitgebreid. Het vraagstuk of CompetentNL direct aansluit op specifieke bestaande dienstverlening moet gericht bekeken worden. CompetentNL kan samen uitgebreid worden, mocht informatie ontbreken.

Vraag: Hoe ga je ervoor zorgen dat zoveel mogelijk mensen het gaan gebruiken? Nieuwe zaken worden in de uitvoering niet makkelijk opgenomen in het werkproces.

CompetentNL is geen verplichting. UWV en verschillende andere partijen gaan CompetentNL in elk geval gebruiken. VUM gaat CompetentNL in de standaard gegevensset voor uitwisseling tussen publieke en private partijen van matchingsgegevens gebruiken. We zien veel interesse bij landelijke, sectorale en regionale partners om straks gebruik te maken van CompetentNL. Het beschikbaar stellen van CompetentNL zelf heeft nog geen impact op bemiddelaars of klanten. De dienstverlening die er vervolgens gebruik van maakt zorgt voor impact en hoewel wenselijk om met skills aan de slag te gaan, moet de impact van gewijzigde of nieuwe dienstverlening met skills uiteraard goed afgestemd ingevoerd worden.

Vraag: In hoeverre wordt dit ook gebruikt voor mensen die met SMZ UWV te maken hebben?

Binnen UWV zijn diverse afdelingen betrokken bij het project skills-ontologie CompetentNL, waaronder ook de divisie SMZ. Er wordt zeker gekeken naar de meerwaarde van CompetentNL voor SMZ in haar dienstverlening en in andere kernprocessen van UWV.

Vraag: Is er ook een actieplan om het gebruik van soft skills op te gaan nemen in functieprofielen/functiehuis (vanuit werkgevers)?

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Deze informatie komt open beschikbaar. Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. Het gebruik van (hard en) soft skills in functieprofielen vanuit werkgevers (met ondersteunende services) is zeker een intentie van het gebruik van CompetentNL.

Vraag: Kan CompetentNL leidend worden voor de verschillende beroepengidsen die zijn opgenomen in de matchingssystemen van gemeenten en UWV?

CompetentNL is geen verplichting. Het kan zeker zinvol zijn om samen te kijken of de beroepengidsen kunnen aansluiten op CompetentNL. CompetentNL maakt ook direct of indirect gebruik van reeds beschikbare kennis.

Vraag: Niveaubepalende skills bieden meer functiewaarderingssystemen [meer loon]. Leggen jullie deze relatie bij skills ontologie?

Beroepen en opleidingen verrijken met skills kan eenvoudig, evenals het duiden van het gewezen niveau van de skills bij een beroep of opleiding. Verrijking op de niveau informatie zo nodig kan altijd en doen we samen.

Vraag: Hoeveel procent van de Nederlandse bevolking(werkend of werkzoekend) weet wat het woord Skills inhoudt?

Skills is internationaal de meest voorkomende term om competenties of een set aan vaardigheden te duiden. Het project gebruikt deze term voor de bedoelde gegevens en volledigheid ervan. De term die het project gebruikt is zeker niet een vereiste term als het gaat over het gebruik van CompetentNL. Hoe informatie hieruit gepresenteerd wordt naar eindgebruikers zit in de dienstverlening die ermee geboden wordt. In de meer uitgebreide toelichting van het project wordt altijd uitgelegd wat we met termen als skills, maar ook taxonomie en ontologie bijvoorbeeld, bedoelen. Hiervoor was in het webinar helaas geen tijd. In de communicatie over het project streven we naar duidelijkheid voor iedereen op elk niveau. Ook in de inhoudelijke opzet van CompetentNL zal taalgebruik zitten voor elk niveau.

Vraag: Werken jullie ook aan een systeem van 'certificering' van skills, zodat ze ook geverifieerd kunnen worden? Dat is natuurlijk de kracht van de huidige focus op formele opleidingen, die zijn namelijk gecertificeerd.

De validatie van de opgenomen beroepen, opleidingen en skills bij een persoon wordt met CompetentNL alleen niet geboden. Er zitten immers geen persoonsgegevens in.

De validatie van werkzoekendengegevens is wel een belangrijk aandachtspunt en zeker vanuit werkgevers zeer gewenst. Validatie moet echter gaan plaats vinden en de benutting van CompetentNL en met een nationale standaard wordt valideren wel eenduidig mogelijk. Dit thema zal met de komst van CompetentNL hopelijk verdere invulling krijgen met alle partijen (reeds) betrokken.

Vraag: Wat wordt de genoemde podiumbouwer er beter van? En hoe word ik als werkgever goed begeleid?

De in het webinar genoemde podiumbouwer krijgt met skills meer inzicht in mogelijkheden naar ander werk waar wel vraag naar is. Het gebruik van de skills-informatie in CompetentNL gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. De mate van ondersteuning, persoonlijk en/of via digitale dienstverlening, die de podiumbouwer geboden krijgt is aan die partijen. Duidelijk is hopelijk wel dat er veel meer inzicht ontstaat met skills dan nu mogelijk en dat die inzichten helpen bij het vinden van werk of een leven lang ontwikkelen. Zie voor een praktijkvoorbeeld met persoonlijke begeleiding: <https://www.uwv.nl/overuwv/wat-werkt-voor-jou/index.aspx>

De projecten skills ontologie CompetentNL en VUM bieden een standaard taal en gegevensset om deze voor verbinding met maximale transparantie in uitwisseling te gaan gebruiken. We zien daarbij dat de overkoepelende thematiek van een Leven Lang Ontwikkelen vanuit de overheid niet alleen gericht is op werkzoekenden, maar zeker ook op werkgevers om goed werkgeverschap te kunnen vervullen. Vanuit dit beleid en de projecten daarbij mag verwacht worden dat er communicatie en ondersteuning komt voor werkgevers om zich steeds meer op skills te (kunnen) richten. Bij het project CompetentNL zijn reeds verschillende samenwerkingsnetwerken van werkgevers aangesloten om mede deze stap samen te gaan maken. In ondersteunde dienstverlening valt bijvoorbeeld te denken aan ondersteuning bij het opstellen/verrijken van vacatures, maar de uiteindelijke invulling is aan de partijen die de dienstverlening gaat ontwikkelen met CompetentNL.

Vraag: Wordt er nog een skillstest/competentietest gekoppeld om matches te maken? Als een kandidaat een test maakt en daar komen skills/competenties uit, dan krijg je automatische matches die vervolgens onderzocht kunnen worden.

Hoe matchingsdienstverlening wordt ingericht is aan de verschillende publieke en private partijen. Beroepen en opleidingen verrijken met skills kan eenvoudig en daarmee is uitgebreidere matching mogelijk.

Vraag: Kun je je als gemeente/arbeidsmarktregio opgeven als pilotdeelnemer van CompetentNL?

CompetentNL is in 2021 in eerste aanzet beschikbaar voor review. Vervolgens gaan we samen zorgen voor verrijking en verbetering van de gegevens. Ondertussen werken we aan de Hybride AI-techniek en ontwikkelen en testen we de CompetentNL-services. We ondersteunen in 2021 arbeidsmarktregio's al met skillsinzichten, gelet op de urgentie van de huidige situatie door corona, en we ondersteunen de pilots om CompetentNL al te gaan beproeven met VUM. Via de CompetentNL-nieuwsbrief kondigen we de momenten van beproeving aan.

Vraag: Het lijkt me dan ook belangrijk dat transversale of zachte skills ook een diepte of 'rating' kan krijgen gelijk aan een harde skill. Je hebt immers 'onderhandelaars' in het groot en in het klein?

CompetentNL biedt op verschillende detailniveaus informatie, ook voor skills (met een skills-hiërarchie die skills van grof naar fijn beschrijft). Het duiden van het gewezen niveau van de skills bij een beroep of opleiding wordt ook opgenomen. We kunnen zeker verkennen of een 'rating' of niveau op soft skills in Nederland bestaat en van meerwaarde is. Vervolgens zou deze waardering ergens vastgesteld moeten worden. In CompetentNL zou deze informatie dan per beroep of opleiding vastgelegd kunnen worden. De validatie van soft skills bij personen ligt buiten CompetentNL, want er zitten immers geen persoonsgegevens in. Er is veel mogelijk, maar het vergt ook veel inspanning om informatie gedragen en voor alle beroepen en opleidingen in Nederland tot standaard te maken. Bedankt in elk geval voor het idee!

Vraag: Worden de "21st century skills" meegenomen?

Zgn. "21st century skills" zijn ten dele reeds onderdeel van de soft skills en ten dele hierop een uitbreiding. Er is in theorie geen restrictie aan wat in CompetentNL wordt vastgelegd. In de praktijk zal er gezamenlijk gekeken worden wat de eerste verrijkingen zijn, gelet op het gebruik en wat er later in afstemming nog bij komt. De "21st century skills" vormen een belangrijke aanvulling.

Vraag: Waarom wordt gesproken over vaardigheden en niet over competenties, want vaardigheden zijn normaliter slechts een deel van competenties?

Skills is internationaal de meest voorkomende term om competenties of een set aan vaardigheden te duiden. Het project gebruikt deze term voor de bedoelde gegevens en volledigheid ervan. De term die het project gebruikt is zeker niet een vereiste term als het gaat over het gebruik van CompetentNL. Hoe informatie hieruit gepresenteerd wordt naar eindgebruikers zit in de dienstverlening die ermee geboden wordt. In de meer uitgebreide toelichting van het project skills ontologie CompetentNL wordt altijd uitgelegd wat we met termen als skills, maar ook taxonomie en ontologie bijvoorbeeld, bedoelen. Hiervoor was in het webinar helaas geen tijd. In de communicatie over het project streven we naar duidelijkheid voor iedereen op elk niveau. Ook in de inhoudelijke opzet van CompetentNL zal taalgebruik zitten voor elk niveau.

Vraag: Is het 'niveau' van de vaardigheden ook gewaarborgd, en zo ja hoe? Neem het voorbeeld van een niveauverschil [niveaubepalende skills] bij het beroep 'zelfstandig werkend kok' tegenover 'keukenhulp' [snijden van groente in keuken].

Het is mogelijk om beroepen en opleidingen te verrijken met CompetentNL zodat de bijbehorende skills duidelijk worden. Werkervaring zegt iets over het werk dat iemand heeft gedaan. Het is vanzelfsprekend dat veel ervaring de bijbehorende skills naar een hoger niveau brengen dan iemand die er net in start. In de dienstverlening die gebruik maakt van CompetentNL kan het niveau van de skills in profielregistratie worden vastgelegd en gebruikt. Die vastlegging per persoon zit dus niet in CompetentNL, maar CompetentNL kan wel aangeven bij welke opleiding of ervaringsberoep welke skills horen en op welk niveau. Voor de vaststelling of de skills van een persoon daadwerkelijk op een gegeven niveau zijn is validatie nodig. Validatie gebeurt ook in de dienstverlening die gebruik maakt van CompetentNL, niet in CompetentNL zelf.

Vraag: Is er ook gedacht aan het zichtbaar maken van nieuwe skills voor toekomstige beroepen?

We staan een ambitieuze aanpak waarbij expertkennis gecombineerd wordt met artificiële intelligentie (AI). Vandaar ook dat we spreken over het gebruik van Hybride AI. Die Hybride AI analyseert de data op de arbeidsmarkt en probeert hierin ontwikkelingen te ontdekken. Aanvullend hierop valt ook te denken aan kwalitatief onderzoek onder werkgevers die hun beeld geven over toekomstige ontwikkelingen met hun bedrijf en binnen de branche/sector. De combinatie levert inzichten op die te gebruiken zijn om nieuwe skills en beroepen zo vroeg mogelijk te duiden, zodat de arbeidsmarkt en onderwijs hiermee rekening kunnen houden.

VUM/SKILLS

Vraag: Zelfredzaamheid, houding en gedrag en omstandigheden als rijbewijs, beschikbaarheid e.d., worden die ook meegenomen?

De informatie in CompetentNL komt open beschikbaar. Hierin zitten GEEN persoonsgegevens. CompetentNL is een standaard van gegevens om te gebruiken in systemen waarin werkzoekenden (profielen) en werkgevers (vacatures) geregistreerd worden. De vermelde gegevens zijn WEL opgenomen in de VUM-standaard voor uitwisseling matchinggegevens omdat hiermee profielen en vacatures worden uitgewisseld.

Vraag: Wordt de skills ontologie beproefd? En zo, ja per wanneer en is het mogelijk voor arbeidsmarktregio's om zich hiervoor aan te melden? Rotterdam/Den Haag/UWV: pilot G2/UWV doen pilot voor VUM-delen van matchingsgegevens, skills mogelijk ook interessant.

CompetentNL is in 2021 in eerste aanzet beschikbaar voor review. Vervolgens gaan we samen zorgen voor verrijking en verbetering van de gegevens. Ondertussen werken we aan de Hybride AI techniek en ontwikkelen en testen we de CompetentNL services. We ondersteunen in 2021 arbeidsmarktregio's al met skills-inzichten, gelet op de urgentie van de huidige situatie door corona en we ondersteunen de

pilots om CompetentNL al te gaan beproeven met VUM. Via de CompetentNL-nieuwsbrief kondigen we de momenten van beproeving aan.

Vraag: Hoe zorg je ervoor dat er niet allerlei initiatieven voor matchingsapps naast elkaar blijven bestaan?

Matchingsapps mogen naast elkaar blijven bestaan. VUM verzorgt het uitwisselingsmechanisme, waardoor al die apps en bemiddelaars toegang hebben tot meer matchingsgegevens. Zo kunnen meer matches worden gemaakt.

Vraag: Ik begrijp dat er bij de standaard nogal eens discussie is over de totale gegevensset; Is het niet zo dat je de standaard afstemt c.q. zelfs iets groter maakt op vraag van de gemeenten/UWV/werkgevers; dus niet een kleinste gemene veelvoud, maar grootste gemene deler?

Bij het opstellen van een standaard wil je er voor zorgen dat alle partijen dezelfde taal spreken, maar ook dat alle partijen die taal kunnen spreken. Het opnemen van een uitzonderlijk gegeven in een standaard heeft geen zin, als de andere partijen een dergelijk gegeven niet kunnen leveren. Bij de totstandkoming van de gegevensset wordt daarom een weloverwogen keuze gemaakt op o.a. huidig gebruik, toekomstig gebruik en de uitwisselbaarheid. Als het gaat over beroepen, opleidingen en skills is er in theorie geen restrictie aan de omvang van CompetentNL. In de praktijk zal er gezamenlijk gekeken worden wat de eerste verrijkingen zijn, gelet op het gebruik en wat er later in afstemming nog bij komt.

Vraag: Wanneer verwacht je dat het eindproduct gereed is?

CompetentNL is in 2021 in eerste aanzet beschikbaar voor review. Vervolgens gaan we samen zorgen voor verrijking en verbetering van de gegevens. Ondertussen werken we aan de Hybride AI techniek en ontwikkelen en testen we de CompetentNL services. Zodra we met voldoende partijen vinden dat CompetentNL inhoudelijk goed genoeg is voor livegang en aan de technische randvoorwaarden is voldaan voor livegang, is CompetentNL gereed. Tot dat moment dat we samen gaan bepalen ondersteunen we in 2021 arbeidsmarktregio's al met skills inzichten gelet op de urgentie van de huidige situatie door Corona en ondersteunen we pilots om CompetentNL al te gaan beproeven met VUM.

Vraag: Is het de bedoeling dat CompetentNL ook de standaard wordt waar iedereen aan deel moet nemen of is er vrijblijvendheid hierin?

CompetentNL is geen verplichting. UWV en verschillende andere partijen gaan CompetentNL in elk geval gebruiken. VUM gaat CompetentNL gebruiken in de standaard gegevensset voor uitwisseling tussen publieke en private partijen van matchingsgegevens.

Vraag: Hoe worden de werkgevers gemotiveerd om skills te gaan gebruiken?

De projecten CompetentNL en VUM bieden een standaard taal en gegevensset om deze voor verbinding met maximale transparantie in uitwisseling te gaan gebruiken. We zien daarbij dat de overkoepelende thematiek van een Leven Lang Ontwikkelen vanuit de overheid niet alleen gericht is op werkzoekenden,

maar zeker ook op werkgevers om goed werkgeverschap te kunnen vervullen. Vanuit dit beleid en de projecten daarbij mag verwacht worden dat er communicatie en ondersteuning komt voor werkgevers om zich steeds meer op skills te (kunnen) richten. Bij het CompetentNL zijn reeds verschillende samenwerkingsnetwerken van werkgevers aangesloten om mede deze stap samen te gaan maken. In ondersteunde dienstverlening valt bijvoorbeeld te denken aan ondersteuning bij opstellen/verrijken vacatures, maar de uiteindelijke invulling is aan de partijen die de dienstverlening gaat ontwikkelen met CompetentNL.

Vraag: Zorgt deze gegevensset ook voor een compleet profiel in kandidaatverkenner banenafpraak?

Het gebruik van de informatie in CompetentNL gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. Zo ook door het UWV, met haar dienstverlening voor haar professionals en klanten. Over de termijn waarop UWV applicaties vervangen of verrijkt worden om CompetentNL en daarmee ook skills te gebruiken, kunnen we vanuit het project helaas geen antwoord geven. Duidelijk is wel dat UWV skills waar relevant in al haar dienstverlening en samenwerkingen wil gaan gebruiken en liefst zo spoedig mogelijk.

Vraag: Zit CompetentNL in de gegevensstandaard van VUM?

VUM gaat CompetentNL gebruiken in de standaard gegevensset voor uitwisseling tussen publieke en private partijen van matchingsgegevens.

Vraag: Stuurt VUM ook op skills?

Het programma VUM en het project CompetentNL werken nauw samen voor de beoogde verbeteringen, maar zijn wel aparte projecten in organisatie. CompetentNL is voor beroepen, opleidingen en skills onderdeel van de gegevensset van VUM gericht op de uitwisseling van matchingsgegevens zodat bemiddeling op het volledige aanbod in Nederland mogelijk wordt.

Vraag: In hoeverre zijn leveranciers van bemiddelingsapplicaties betrokken ?

Na de ontwikkeling en zo gewenst al bij inhoudelijke review van CompetentNL worden leveranciers van bemiddelingsapplicaties betrokken. Het enthousiasme in de eerste contacten reeds is gelukkig groot.

Vraag: Wordt er ook een koppeling gemaakt met scholing?

Een koppeling met scholing wordt zeker gemaakt, omdat de meerwaarde ook zit in de gerichte verwijzing naar om- of bijscholing indien vereist voor een stap naar werk. Met het SBB (voor alle MBOopleidingen) is een eerste verkenning reeds gestart en voor de overige scholing/opleidingen gaan we samen kijken hoe CompetentNL uiteindelijk voor alle beroepen en opleidingen in Nederland op elk niveau gestandaardiseerde informatie kan bevatten.

Vraag: Aanvullend: kun je met competentnl en vum matchen naar werk en opleidingen?

VUM gaat CompetentNL gebruiken in de standaard gegevensset voor uitwisseling van matchingsgegevens tussen publieke en private partijen. De gezamenlijke ontwikkelingen stellen partijen in staat om matchingsdienstverlening aan te bieden voor matchen naar werk en opleidingen. VUM helpt bemiddelaars om te matchen naar betaald en onbetaald werk. Het is geen uitwisselsysteem om mensen te koppelen aan opleidingen.

Vraag: Wordt er in VUM altijd gekozen worden uit een vooraf vastgestelde skills set of gaat de bemiddelaar zelf skills invullen?

CompetentNL kan gebruikt worden voor verrijking van bestaande gegevens als skills ontbreken maar wel beroepen- en/of opleidingsinformatie bekend is. CompetentNL wil het in eerste instantie voor beroepen mogelijk maken dat de eigen omschrijving van het beroep, of zoals geregistreerd in het eigen systeem, herkend wordt. Later wellicht ook voor bepaalde (niveaus van) skills, maar in eerste aanleg wordt gekozen uit skills van CompetentNL. Welke skills daarin zijn opgenomen bepalen we samen.

Vraag: Opmerking: een erg technocratische top-down aanpak, wat niet de intrinsieke motivatie van mensen meeneemt om te werken en (blijvend) te leren.

Neem mensen hun 'stip op de horizon', passie en talenten oftewel sterktes mee.

De projecten skills ontologie CompetentNL en VUM bieden een standaard taal en gegevensset om deze voor verbinding met maximale transparantie in uitwisseling te gaan gebruiken. De verschillende type gegevens die hieraan bijdragen zijn divers. Graag ontvangen we meer duiding bij de kritiek en toelichting bij het advies. Samen maken we CompetentNL en VUM sterker. Op de hogere doelstellingen van beide projecten vinden we elkaar ongetwijfeld.

Vraag: Is er een mogelijkheid in beide systemen om je skills / talenten te testen?

Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. Het testen van skills of talenten is dienstverlening. Deze dienstverlening is mogelijk door gebruik te maken van CompetentNL (en VUM).

Vraag: Leggen jullie zelf ook contact met bijv. het in oprichting zijnde 'experience-centre' [klanten informeren en verleiden naar kansrijke beroepen] in Groningen [Harm Bouterpein].

We werken in principe met iedere partij die een bijdrage kan leveren, want alleen samen krijgen we een standaard die iedereen ook echt wil gebruiken. CompetentNL is in 2021 in eerste aanzet beschikbaar voor review. Vervolgens gaan we samen zorgen voor verrijking en verbetering van de gegevens. Een aankondiging om mee te kijken naar de eerste opzet en hierop een bijdrage te leveren wordt aangekondigd via de CompetentNL nieuwsbrief.

Vraag: Waar kan ik mij melden voor afstemming?

Yvonne van Ree-Capelle namens VUM: PostbusMOW@minszw.nl

Een aankondiging om mee te kijken naar de eerste opzet en hierop een bijdrage te leveren wordt aangekondigd via de CompetentNL nieuwsbrief. Ook voor nadere afstemming kan contact gezocht worden via deze weg.

Vraag: Kennen/gebruiken jullie de Beroepengids en de [losse inlegvellen van de] BeroepenMiniaturen [destijds gebruikt bij Arbeidsvoorziening]?

CompetentNL maakt direct of indirect gebruik van reeds beschikbare kennis. Enkele experts betrokken bij het project hebben een lange historie als beroepdeskundige en kennen de Beroepengids goed. Bedankt voor het advies!

Vraag: Net al aangegeven dat we meedoen met pilot voor VUM maar ook interesse hebben in pilot skills ontologie.

Dank. CompetentNL is in 2021 in eerste aanzet beschikbaar voor review. Vervolgens gaan we samen zorgen voor verrijking en verbetering van de gegevens. Ondertussen werken we aan de Hybride AI techniek en ontwikkelen en testen we de CompetentNL services. We ondersteunen in 2021 arbeidsmarktregio's al met skills inzichten, gelet op de urgentie van de huidige situatie door Corona en we ondersteunen de pilots om CompetentNL al te gaan beproeven met VUM. Via de CompetentNLnieuwsbrief kondigen we de momenten van beproeving aan.

Vraag: Waarom is CompetentNL ontstaan nadat VUM was gestart als los programma? Waarom is het niet binnen VUM ontstaan?

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Deze informatie komt open beschikbaar. VUM gaat CompetentNL gebruiken in de standaard gegevensset voor uitwisseling tussen publieke en private partijen van matchingsgegevens. De gezamenlijke ontwikkelingen stellen partijen in staat om matching dienstverlening aan te bieden voor matches naar werk en opleidingen. Hoewel we gezamenlijk optrekken zijn het twee verschillende en aparte ontwikkelingen die elkaar mooi aanvullen.

AVG/privacy

Vraag: Valt het uitwisselen tussen marktpartijen van harde- en soft skills van een bepaalde klant ook onder de nieuwe Zivver-beperkingen [afschermen ontsleutelen persoonlijke klantinformatie] tussen publiek en marktpartijen ? Hoe gaan we hiermee om?

Blijft het systeem AVG-proof als er zoveel verschillende partijen informatie uit kunnen onttrekken en kunnen invoeren (werk je bijv. met rollen?)

Ja, VUM moet voldoen aan de AVG. We houden in het ontwerp rekening met het beschermen van privacy. Gegevens blijven bij de bron, het uitwisselingsmechanisme van VUM moet ervoor gaan zorgen dat informatie vanuit die systemen veilig gedeeld wordt.

Marktpartijen of publieke organisaties kunnen niet snel zonder toestemming gegevens met elkaar uitwisselen. Hier zal dus altijd toestemming van de werkzoekenden voor nodig zijn. Het verzamelen van die toestemming om uitwisseling te bespoedigen is een belangrijk aandachtspunt dat verdere uitwerking behoeft.

Vraag: Is het individu er van op de hoogte dat haar gegevens worden gedeeld door de bemiddelaar?

Aan de precieze uitwerking van dit vraagstuk wordt momenteel nog gewerkt. Vooralsnog hanteren we in het programma het volgende uitgangspunt: Als werkzoekende word je op de hoogte gesteld dat je gegevens gedeeld kunnen worden. Bij de afspraak dat er voor jou bemiddeld wordt geef je hier toestemming voor. Daarbij is het zo dat ook uitwisseling door VUM moet voldoen aan de AVG, dus dat zorgvuldig omgegaan wordt met privacy. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat pas bij een match persoonsgegevens gedeeld worden.

Vraag: Hoe wordt voldaan aan de eisen van de AVG inzake gegevensuitwisseling van personen en ook beveiliging?

VUM moet aan de AVG voldoen. Het kan zijn dat we daarom aanvullende eisen moeten stellen voor de uitwisseling van gegevens. Welke eisen dit zijn, wordt duidelijk wanneer de uitwerking in een verder stadium is.

VUM moet voldoen aan de AVG. We houden in het ontwerp rekening met het beschermen van privacy. Wat dit precies betekent voor het ontwerp, is nog onbekend.

Vraag: Zitten er bij deze koppelingen over gemeentegrenzen heen geen privacykwesties? VUM moet voldoen aan de AVG, dus in het ontwerp houden we rekening met het beschermen van privacy.

Vraag: In hoeverre heeft de implementatie van Zivver invloed op VUM?

Dat staat helemaal los van VUM. Binnen VUM wordt gezorgd voor veilige uitwisseling van gegevens.

BETREKKEN WERKGEVERS

Vraag: Hoe zijn werkgevers en werkzoekenden aangehaakt bij dit project en bij het vaststellen van de benodigde competenties per vacature?

De projecten skillsontologie CompetentNL en VUM bieden een standaard taal en gegevensset om deze voor verbinding met maximale transparantie in uitwisseling te gaan gebruiken. We zien daarbij dat de overkoepelende thematiek van een Leven Lang Ontwikkelen vanuit de overheid niet alleen gericht is op

werkzoekenden, maar zeker ook op werkgevers om goed werkgeverschap te kunnen vervullen. Vanuit dit beleid en de projecten daarbij mag verwacht worden dat er communicatie en ondersteuning komt voor werkgevers om zich steeds meer op skills te (kunnen) richten.

Bij het project skillsontologie CompetentNL zijn reeds verschillende samenwerkingsnetwerken van werkgevers aangesloten om mede deze stap samen te gaan maken. Met een eerste versie van CompetentNL in 2021 willen we vervolgens met de reeds gelegde en nog nieuwe contacten met werkgeversverenigingen, de sociale partners, branches en sectoren starten met reviewen. Voor partner SBB is werkgeversvalidatie bij opleidingen dagelijkse praktijk. Ook hier haken we graag op aan om samen ervoor te zorgen dat CompetentNL als brede standaard voldoet.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging denkt mee in de klankbordgroep van VUM. Wel belangrijk om aan te merken dat VUM niet bepaalt hoe de systemen van bemiddelaars eruitzien. VUM werkt 'aan de achterkant' van de verschillende systemen om een aantal gegevens uit te kunnen wisselen. VUM bepaalt niet welke systemen bemiddelaars gebruiken en wat ze vragen van werkzoekenden.

VNO-NCW maakt onderdeel uit van de klankbordgroep VUM. Dat geldt ook voor de brancheorganisatie ABU namens de uitzendbranche.

Gedurende het ontwerp is VNO-NCW betrokken in de klankbordgroep van VUM. Waar nodig en in overleg wordt die participatie opgeschaald. Wanneer VUM gaat werken zullen werkgevers aangesloten zijn via de arbeidsmarktpartners.

Vraag: Hoe is het bedrijfsleven aangehaakt? Doen bijvoorbeeld O&O-fondsen mee?

De projecten skills ontologie CompetentNL en VUM bieden een standaard taal en gegevensset om deze voor verbinding met maximale transparantie in uitwisseling te gaan gebruiken. We zien daarbij dat de overkoepelende thematiek van een Leven Lang Ontwikkelen vanuit de overheid niet alleen gericht is op werkzoekenden, maar zeker ook op werkgevers om goed werkgeverschap te kunnen vervullen. Vanuit dit beleid en de projecten daarbij mag verwacht worden dat er communicatie en ondersteuning komt voor werkgevers om zich steeds meer op skills te (kunnen) richten. Bij het project skills ontologie CompetentNL zijn reeds verschillende samenwerkingsnetwerken van werkgevers aangesloten om mede deze stap samen te gaan maken. Met een eerste versie van CompetentNL in 2021 willen we vervolgens met de reeds gelegde en nog nieuwe contacten met werkgeversvereniging, de sociale partners, branches en sectoren starten met reviewen. Voor partner SBB is werkgeversvalidatie bij opleidingen dagelijkse praktijk. Ook hier haken we graag op aan om samen ervoor te zorgen dat CompetentNL als brede standaard voldoet.

OVERLAP/KOPPELING ANDERE SYSTEMEN

Vraag: Werken jullie ook samen met de House of Skills?

Vanuit het project skills ontologie CompetentNL wordt samengewerkt met verschillende partijen en (regionale) skills-initiatieven voor de huidige ontwikkeling en besturing en straks de implementatie. We werken in principe met iedere partij die een bijdrage kan leveren, want alleen samen krijgen we een standaard die iedereen ook echt wil gebruiken. House of Skills is een belangrijke partner, ook in de vele samenwerkingen die er zijn. De gerichte dienstverlening die House of Skills biedt zal CompetentNL op termijn, waar nodig, ook gaan gebruiken.

Vraag: Het systeemtechnisch selecteren op soft skills en hard skills lukt nog niet/onvoldoende met WBS (waar in de a-marktregio mee gewerkt wordt door zowel gemeenten als UWV). Wanneer kunnen we hier aanpassingen op verwachten? (wordt WBS wellicht vervangen?)

Het gebruik van de informatie in CompetentNL gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. Zo ook door het UWV met haar dienstverlening voor haar professionals en klanten. Over de termijn waarop UWV-applicaties vervangen of verrijkt worden om CompetentNL en daarmee ook skills te gebruiken, kunnen we vanuit het project helaas geen antwoord geven. Duidelijk is wel dat UWV skills waar relevant in al haar dienstverlening en samenwerkingen wil gaan gebruiken en liefst zo spoedig mogelijk.

Vraag: Wordt CompetentNL ook aan Sonar gekoppeld?

Nu werken sommige collega's van de gemeente in Sonar om werkzoekende klanten transparant te maken. Hoe gaat dat straks als VUM beschikbaar is?

Met VUM kan elke bemiddelaar vanuit het eigen systeem gegevens inzien van andere bemiddelaars. VUM bepaalt daarmee niet dat een gemeente geen gebruik meer zou kunnen maken van Sonar, VUM bepaalt niet welke systemen bemiddelaars gebruiken.

De informatie in CompetentNL komt open beschikbaar. Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. Zo ook door het UWV met haar dienstverlening voor haar professionals en klanten. Over de termijn waarop UWV applicaties vervangen of verrijkt worden om CompetentNL en daarmee ook skills te gebruiken, kunnen we vanuit het project helaas geen antwoord geven. Duidelijk is wel dat UWV skills waar relevant in al haar dienstverlening en samenwerkingen wil gaan gebruiken en liefst zo spoedig mogelijk.

Vraag: Werk.nl biedt de hulp van beroepenvinder is dit niet goed genoeg?

Gaan we nu ook meteen werk.nl vernieuwen :-) en een standaardprofiel maken voor alle Nederlanders (ala ons LI profiel) met natuurlijk eigen keuze of je mee doet of niet?

Vraag: Opvallend is dat in werk.nl slechts een deel van de volledige vacaturetekst is opgenomen. Hierdoor hebben zowel werkzoekenden als bemiddelaars een beperkt zicht op de mogelijke match. Waarom gaat UWV/werkt.nl niet over op het plaatsen van de volledige vacatureteksten die Werkgevers aanbieden? Neem een voorbeeld aan Indeed.

Vraag: Werk.nl is ooit bedoeld als een open en transparant bemiddelingssysteem voor heel Nederland, gaat werk.nl op termijn verdwijnen?

Vraag: Hoe zal CompetentNL zich gaan verhouden tot WERK.NL ?

De skills ontologie CompetentNL bevat alle Nederlandse beroepen, opleidingen en de bijbehorende hard en soft skills. Deze informatie komt open beschikbaar. Het gebruik van de informatie gebeurt in de dienstverlening door publieke en private partijen. De bestaande UWV dienstverlening gebruikt nog maar zeer beperkt (soft) skills voor advisering. CompetentNL is veel uitgebreider en biedt veel meer mogelijkheden. Bestaande of nieuwe dienstverlening kan hier gebruik van gaan maken.

Wanneer een vacaturetekst niet volledig is opgenomen op werk.nl wordt in die gevallen naar de website verwezen waar de volledige vacaturetekst staat. Omdat UWV niet zelf actief online vacatures vergaart middels eigen software, maar naast eigen vacatures en vacatures van partners voor een volledig beeld ook vacatures publiceert van partijen die dit wel doen, gelden er contractuele en copyright restricties met de verstrekker van de vacature over het volledig tonen ervan. UWV gebruikt de volledige tekst wel om de vacatures te matchen bij de zoekvragen.

VUM is geen vervanging voor werk.nl, maar werkt 'aan de achterkant' om bemiddelaars en matchingstoepassingen te voorzien van meer matchingsgegevens.

Over de termijn waarop UWV applicaties vervangen of verrijkt worden om CompetentNL en daarmee ook skills te gebruiken, kunnen we vanuit het project helaas geen antwoord geven. Duidelijk is wel dat UWV skills waar relevant in al haar dienstverlening en samenwerkingen wil gaan gebruiken en liefst zo spoedig mogelijk, ook op werk.nl. Werk.nl is in deze de dienstverlening en CompetentNL de standaard die gebruikt kan worden door werk.nl.

Vraag: Wordt op Werk.nl het CV van kandidaten aangepast zodat een werkzoekende kan invullen wat zijn/haar skills zijn? En geldt dit dan ook voor de vacatures van werkgevers?

Duidelijk is wel dat UWV skills waar relevant in al haar dienstverlening en samenwerkingen wil gaan gebruiken en liefst zo spoedig mogelijk, ook op werk.nl. Hoe gebruikers de skills gebruiken (toewijzen aan hun profiel of aan de vacature) en hoe matching dienstverlening wordt ingericht is aan de verschillende publieke en private partijen. CompetentNL maakt het mogelijk dat we verbinden tussen partijen, over (regio)grenzen en tussen verschillende systemen. Beroepen en opleidingen verrijken met skills kan eenvoudig.

Vraag: Werken jullie ook samen met UWV Arbeidsmarktinformatie en -Advies?

Binnen UWV zijn diverse afdelingen betrokken bij het project skills ontologie CompetentNL, waaronder ook de afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies.

Vraag: Hallo werk is al heel ver met een soortgelijk systeem. De grote steden doen daar aan mee. Werken jullie met hen samen?

Het advies is om vooral niet te wachten en gewenste (regionale) skills initiatieven te benutten.

CompetentNL is geen verplichting. We zien veel interesse bij landelijke, sectorale en regionale partners om straks gebruik te maken van CompetentNL. CompetentNL is verbindend in opzet en er is in theorie geen restrictie aan de omvang. Met bestaande partijen en skills-initiatieven met een 'eigen ontologie' die aanvullende gegevens bevatten die waardevol zijn in de dienstverlening werken we graag samen om te kijken of en hoe CompetentNL hieraan kan bijdragen.

Hallo Werk is één van de technische partners, net als andere gemeentelijke leveranciers en technische partners. VUM zal met o.a. Hallo Werk samenwerken om gegevens uit te wisselen.

Wat is het verschil tussen VUM en bijvoorbeeld de SETU-standaard of de NEN-2035?

Dat zijn ook gegevensstandaarden, waar ook naar is gekeken. Er zijn verschillende standaarden, waar we waar mogelijk bij aansluiten of zorgen dat we kunnen uitwisselen. Deze standaarden (SETU en NEN2035) zijn breder dan de standaard van VUM. VUM betreft alleen een gegevensstandaard ten aanzien van matching.

BUITENLAND

Vraag: In hoeverre wijken de skills af van wereldwijde en/of Europese standaarden?

Spelen deze ontwikkelingen qua skills ontologie [verrijking om te matchen] ook bij onze buurlanden en is daar ook contact mee? Zijn er voorbeelden uit andere landen waarin dit al (goed) gerealiseerd is?

Beschrijven beroepen in skills komt daar ook een Europese variant van?

Zeer goed initiatief om te werken aan een standaard en niet een applicatie. Zo kunnen wij als leveranciers hier mooie toepassingen op bedenken. Gebruiken jullie een onderliggende standaard zoals ESCO? En zo niet waarom niet?

Het streven is om de skills ontologie CompetentNL als publieke open standaard beschikbaar te stellen met beroepen, opleidingen en skills. CompetentNL is gekoppeld aan alle grote standaarden in de wereld: ISCO, ESCO en O*NET, naast de Competent-standaard van VDAB in Vlaanderen die ook in meerdere landen gebruikt wordt en zijn basis weer heeft in de ROME-ontologie van Frankrijk. Juist door de onderlinge contacten zorgen we ervoor dat we maximaal gebruik maken van elkaars kennis en ervaring. VDAB maakt al enkele jaren zeer succesvol gebruik van skills en met andere landen die ook met skills begonnen zijn of al werken stemmen we onderling af.

Wij werken samen met Vlaanderen. De bron van CompetentNL is de beroepen-, opleidingen- en competentiedatabase van Vlaanderen. Duitsland heeft ook interesse getoond. Voor de verbinding zorgen we eerst voor een goede relatie in de ontologie met Vlaanderen en daarna mogelijk met Duitsland. Daarnaast kan Europese uitwisseling plaatsvinden o.b.v. de koppeling met ESCO. De Europese standaard ESCO verbindt alle EU-landen met elkaar en indirect ook met de individuele landelijke standaarden, waaronder dus die van Nederland: CompetentNL.