



Betrouwbaar valideren van skills

Uniforme kwaliteitsborging, onafhankelijk
toezicht en registratie

September 2026

Inhoud

1. Aanleiding en leeswijzer	3
Leeswijzer	4
2. Achtergrond	4
Waarom skillsvalidatie nu relevant is	4
Van diploma naar aantoonbare skills	4
3. Oplossingen	6
1. Uniforme kwaliteitsborging	6
2. Onafhankelijk en proportioneel toezicht	7
3. Centrale en verifieerbare registratie	8
4. Conclusie en aanbevelingen	9
Skills-first vraagt om trust-first	9
Oproep aan branches	9
Bronnen	11

1. Aanleiding en leeswijzer

Nederland beweegt naar een arbeidsmarkt waarin aantoonbare skills, naast diploma's, steeds belangrijker worden voor instroom, doorgroei en ontwikkeling. Veel relevante vaardigheden worden bovendien buiten (formele) opleidingen opgedaan. Deze beweging wordt gedreven door arbeidsmarkttekorten, transities en daarbij behorend snel veranderende functies. Om een goed functionerende arbeidsmarkt te (blijven) houden is het daarom belangrijk dat werknemers zich een Leven Lang Ontwikkelen. Dat zorgt voor arbeidsmobiliteit en een duurzame inzetbaarheid.

Van formele opleidingen is de waarde veelal bekend: een formeel diploma heeft civiel effect. Iedereen weet wat een mbo-, hbo-, of wo-diploma waard is. Van hetgeen iemand op de werkplek of op een andere manier heeft geleerd is dit echter minder duidelijk én per context verschillend. Zoals ook aangegeven in SER-rapport 'Naar een skillsgerichte arbeidsmarkt' kunnen skills zorgen voor een betere matching op de arbeidsmarkt en voor gerichte bij- en omscholing. Als we willen dat ieders ervaring en expertise in Nederland op waarde wordt geschat, is een uniforme benadering van skills noodzakelijk: Skills dienen betrouwbaar in beeld te worden gebracht, in afstemming tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Alleen dan werkt de skillsgerichte arbeidsmarkt en helpt het de individuele professional.

Deze ontwikkeling kan alleen succesvol zijn als werkgevers, onderwijsinstellingen, branches en deelnemers kunnen vertrouwen op de betekenis van een gevalideerde skill: wat is vastgesteld, op basis van welk bewijs, door wie en onder welke kwaliteitsvoorwaarden.

Kernboodschap (bron OESO: A Skills-First Labour Market, juni 2026)

Een skillsgerichte arbeidsmarkt kan niet functioneren zonder betrouwbare validatie. Het ontwikkelen van skills (als relevante werkqualiteiten voor professionele inzetbaarheid) is slechts de helft van het systeem: de andere helft is het aantoonbaar, begrijpelijk en overdraagbaar maken van wat iemand kan. Erkenning van ervaring, EVC, assessments en skillspaspoorten, vormen daarom de essentiële infrastructuur. Zij verbeteren matching en productiviteit, ondersteunen Leven Lang Ontwikkelen en vergroten de kansen van mensen wiens competenties niet volledig in formele diploma's worden weerspiegeld.

Dit white paper is een initiatief van de marktgroep EVC van de NRTO. Deze bestaat uit de volgende leden: Ambinex, Bureau STERK, EVC Dienstencentrum, EVC Nederland, Innovam, Jeugdprofessionals Nederland, Libereaux, Stichting Vollandis, WerkendWaarden. Zij hebben, net als alle andere leden van de NRTO, het NRTO-keurmerk.

Leeswijzer

Dit white paper beschrijft de noodzaak van betrouwbare skillsvalidatie en presenteert een voorstel voor de inrichting van governance en toezicht om de kwaliteit, betrouwbaarheid en transparantie van skillsvalidatie te borgen. We sluiten af met concrete aanbevelingen aan branches en andere standaardgebruikers.

2. Achtergrond

Waarom skillsvalidatie nu relevant is

De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt leidt tot een groeiend aantal manieren waarop mensen hun skills zichtbaar kunnen maken en onderbouwen, bijvoorbeeld via microcredentials, badges, portfolio's, assessments, skillspaspoorten en certificaten. Dit biedt kansen, maar brengt tegelijkertijd een risico op versnippering met zich mee. Wanneer verschillende initiatieven eigen definities, beoordelingsmethoden, bewijscriteria en kwaliteitsniveaus hanteren, wordt het voor werkgevers steeds moeilijker om de waarde en betrouwbaarheid van een gesignaleerde skill te beoordelen.

Daarom benadrukt de OESO in het rapport A Skills-First Labour Market dat skills-first-systemen niet alleen vragen om het zichtbaar maken van skills, maar ook om betrouwbare mechanismen voor het beoordelen, erkennen en waarderen ervan. Een gemeenschappelijke skills-taal, consistente definities en betrouwbare vormen van bewijs zijn daarbij essentieel.

De betrouwbaarheid van skillsvalidatie staat of valt met de kwaliteit en verifieerbaarheid van de onderliggende bewijsstukken. Voorvallen rond vervalste of onrechtmatig verkregen certificaten laten zien dat formele bewijsstukken alleen onvoldoende zekerheid bieden. Dit onderstreept het belang van onafhankelijke validatie, transparante governance en adequaat toezicht.¹

Van diploma naar aantoonbare skills

Formele kwalificaties blijven belangrijk, maar geven niet altijd een volledig of actueel beeld van wat iemand kan en kent. De OESO beschrijft verder in het rapport een ontwikkeling waarin aangetoonde skills een belangrijker arbeidsmarktinstrument worden, naast formele kwalificaties.

De OESO koppelt die ontwikkeling aan;

¹ Eerder hebben we gereflecteerd op fraude en oneigenlijk gebruik met onder andere EVC-certificaten, zowel schriftelijk als in twee stakeholderbijeenkomsten (11 maart 2026 en 29 juni 2026). In het statement van 26 mei 2026 is nader beschreven welke voorwaarden naar ons inzicht van belang zijn voor het herstel van vertrouwen.

- Duurzame inzetbaarheid;
- Betere matching;
- Wendbaarheid en sociale mobiliteit.

Tegelijkertijd benadrukt het rapport dat robuuste methoden voor identificatie en beoordeling, overdraagbare systemen voor erkenning en samenwerking tussen werkgevers, opleiders en publieke partijen nodig zijn.

Voor Nederland sluit dit aan bij de groeiende aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen, skillsgerichte arbeidsmarkt(informatie) en erkenning van informeel en non-formeel leren.

Er bestaan meerdere vormen van validatie, die elk hun eigen doel dienen. In het kader van dit white paper gaan we uit van betrouwbare validatie van hoge kwaliteit, uitgevoerd door erkende valideringsaanbieders. Dit kan worden bereikt middels een ervaringscertificaat of een skillscertificaat. Stakeholders dienen daarbij overeenstemming te bereiken over:

- Wijze van uitvoering, uniformiteit en kwaliteit
- Proportioneel en onafhankelijk toezicht

Ervaringscertificaat:

Het ervaringscertificaat is het resultaat van een officiële valideringsprocedure waarmee je kennis, vaardigheden en werk- of levenservaring laat beoordelen, ongeacht of je daar ooit een diploma voor hebt gehaald. De procedure bestaat in ieder geval uit het vullen van een portfolio en een Criteriumgericht Interview. Ook vindt er in veel gevallen een werkplekbezoek plaats. Een ervaringscertificaat kan bedoeld zijn om te komen tot een vakbekwaamheidsbewijs of vrijstellingen voor een opleiding.

Skillscertificaat:

Het skillscertificaat is het antwoord op de behoefte om valideren compact en krachtig te maken. Gaat het bij het ervaringscertificaat om een formele beoordeling, het skillscertificaat richt zich op een hogere bewustwording en zichtbaar maken van professionele inzetbaarheid. Het skillscertificaat is verwant aan de procedure van het Ervaringscertificaat, zonder de inzet van het Criteriumgericht Interview (wat nodig is voor de formele beoordeling). Gelet op de veranderende behoefte van werkgevers, werkzoekenden, studenten en werkenden, heeft het skillscertificaat als compacte en krachtig valideringstraject bestaansrecht.

Traject	Middel	Doel
Ervaringscertificaat	Portfolio Criterium Gericht Interview Werkplekbezoek Onafhankelijk toezicht	Een formele beoordeling voor ofwel de vaststelling van vakbekwaamheid, ofwel voor vrijstellingen in een opleiding.
Skillscertificaat	Portfolio Onafhankelijk toezicht	Een hogere bewustwording en zichtbaar maken van professionele inzetbaarheid.

Van skills naar aantoonbare bekwaamheid

Skills ontwikkelen is een belangrijk onderdeel van een skillsgerichte arbeidsmarkt. Even belangrijk is het betrouwbaar vaststellen, inzichtelijk maken en overdraagbaar maken van wat iemand daadwerkelijk kan. EVC, assessments, skillscertificaten en digitale skillspaspoorten hebben alleen waarde wanneer de onderliggende validatie betrouwbaar en vergelijkbaar is. De basis van validatie is het aantonen met bewijzen uit de praktijk dat iemand beschikt over (relevante) kennis en ervaring. De omgeving/het ecosysteem waarbinnen deze validatie plaatsvindt moet betrouwbaar en verifieerbaar zijn, pas dan spreken we over een waardevolle infrastructuur.

3. Oplossingen

1. Uniforme kwaliteitsborging

Uniform waar het moet, sectorspecifiek waar het kan

Uniformiteit betekent niet dat iedere deelnemer hetzelfde traject doorloopt. Een vakbekwame professional kan ander bewijs aanleveren dan een starter, en een branche kan aanvullende eisen stellen die passen bij risico's of beroepscontext. Uniformiteit betekent wél dat iedere gevalideerde uitkomst volgens dezelfde basiseisen tot stand komt en dat afwijkingen zichtbaar en toetsbaar zijn.

Een landelijk kwaliteitskader voor skillsvalidatie moet minimaal afspraken bevatten over:

- 🔺 de definitie en afbakening van de skill of het doelprofiel waarop wordt gevalideerd;
- 🔺 acceptabele vormen van bewijs en basiseisen aan; Variatie, Relevantie, Authenticiteit, Actualiteit en Kwantiteit (VRAAK-criteria);
- 🔺 vaste processtappen, waaronder intake, bewijsopbouw, beoordeling, vastlegging en uitgifte;

- ❏ eisen aan werkproeven en -bezoeken, portfolio's, simulaties, interviews en toetsen;
- ❏ deskundigheid, onafhankelijkheid, certificering en periodieke kalibratie van beoordelaars;
- ❏ volledige en overdraagbare dossieropbouw, inclusief onderbouwing van de beoordeling;
- ❏ heldere informatie voor deelnemers, inclusief bezwaar, beroep en herbeoordeling;
- ❏ privacy, gegevensuitwisseling, digitale verificatie en bewaartermijnen;
- ❏ heldere ketenafspraken vooraf en periodieke herijking van beroeps-, branche- en skillsstandaarden.

Een gelaagde governance

Niveau	Primair eigenaarschap	Verantwoordelijkheid
1. Stelsel-governance	Onafhankelijk / breed gedragen	Definities, basiskwaliteitskader, auditregels, registratie-eisen, sanctiekader en toezichtarchitectuur.
2. Sectorale governance	Branches, werkgevers, beroepsorganisaties en onderwijs	Inhoudelijke standaard, doelprofielen, sectorspecifieke bewijseisen en periodieke actualisatie.
3. Assessment & validatie	Erkende valideringsaanbieders	Feitelijk begeleiden, beoordelen en valideren van individuen volgens het vastgestelde kader.

Betrouwbare skillsvalidatie vraagt om heldere rolafbakening. De inhoudelijke eigenaar van een standaard moet niet tegelijk de individuele beoordeling én het toezicht op die beoordeling beheersen. Betrouwbare skillsvalidatie vraagt om een onafhankelijk en gelaagd governancekader.

Sectorale partijen zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke actualiteit van skillsstandaarden, terwijl erkende valideringsaanbieders de individuele validatie uitvoeren. Onafhankelijke toetsing en periodieke audits zorgen ervoor dat gevalideerde skills vergelijkbaar, betrouwbaar en overdraagbaar zijn. In digitale skillspaspoorten moet bovendien zichtbaar zijn hoe een skill is vastgesteld en welk niveau van verificatie daarbij hoort. Zo draagt skillsvalidatie bij aan arbeidsmobiliteit.

2. Onafhankelijk en proportioneel toezicht

Kwaliteitsregels hebben alleen civiel effect als naleving wordt gecontroleerd

De lessen uit het verleden maken duidelijk dat toezicht niet uitsluitend een formele of procesmatige controle kan zijn. Toezicht moet voldoende onafhankelijk zijn van de uitvoerder, zicht hebben op de inhoudelijke kwaliteit van dossiers en tijdig patronen kunnen herkennen die op misbruik of kwaliteitsverlies wijzen.

Een toekomstbestendig toezichtmodel combineert:

- 🚩 periodieke audits op organisatie- en procesniveau;
- 🚩 inhoudelijke dossiercontroles en steekproeven op beoordelingen;
- 🚩 risicogericht toezicht op afwijkende volumes, doorlooptijden, wijzigingen en andere opvallende patronen;
- 🚩 controle op kwalificatie en permanente ontwikkeling van assessoren en andere kritische rollen;
- 🚩 een onafhankelijk klachten-, bezwaar- en meldkanaal;
- 🚩 een vooraf vastgesteld sanctiekader, oplopend van herstelmaatregelen tot opschorting of intrekking van de bevoegdheid om gevalideerde certificaten uit te geven.

Proportioneel betekent dat toezicht aansluit op risico en impact. Een validatie die toegang kan geven tot een gereguleerd of veiligheidskritisch beroep vraagt zwaardere waarborgen dan een ontwikkelgericht skillsprofiel zonder formele doorwerking. Door middel van (toegang) audits, dossiercontroles en steekproeven wordt vastgesteld of aanbieders volgens de afgesproken procedures werken. Bij geconstateerde gebreken of bewust onjuist handelen, wordt bijgesteld en actief ingegrepen.

Proportioneel en onafhankelijk toezicht

Onafhankelijk toezicht op de kwaliteit van uitvoering van valideringstrajecten is geen bureaucratische vertraging, maar een absolute voorwaarde voor betrouwbaarheid, uniformiteit en kwalitatief hoogwaardige uitvoering, omdat het objectiviteit waarborgt, kwaliteit zichtbaar maakt en het vertrouwen in de uitkomsten van deze trajecten versterkt.

3. Centrale en verifieerbare registratie

Registratie moet herleidbaarheid bieden, niet alleen aanwezigheid bevestigen

Een register is nuttig wanneer het derden in staat stelt de authenticiteit en status van een certificaat te controleren.

Daarom moet registratie onderdeel zijn van het kwaliteitsstelsel. Voor ieder gevalideerd certificaat moet ten minste verifieerbaar zijn:

- 🚩 wie het certificaat heeft uitgegeven en of deze organisatie op de uitgiftedatum bevoegd was;
- 🚩 op welke erkende standaard of welk doelprofiel de validatie is gebaseerd;
- 🚩 welke skill(s) en welk niveau zijn vastgesteld;
- 🚩 welk type bewijs en welke beoordelingsmethode zijn gebruikt, op een manier die privacy respecteert;
- 🚩 wanneer de beoordeling en uitgifte hebben plaatsgevonden en wat de geldigheids- of actualiteitsstatus is;
- 🚩 welk verificatieniveau geldt: bijvoorbeeld zelfverklaard, door derden bevestigd of onafhankelijk gevalideerd;
- 🚩 of een certificaat is ingetrokken, vervangen of anderszins van status is veranderd.

Digitale skillspaspoorten en andere systemen kunnen deze informatie ontsluiten, mits interoperabiliteit en verificatie zijn geregeld. De OESO benadrukt het belang van interoperabele systemen voor erkenning en overdracht van skills.³ De techniek is daarbij ondersteunend; de betrouwbaarheid komt uit de governance achter de data.

4. Conclusie en aanbevelingen

Skills-first vraagt om trust-first

De overgang naar een skillsgerichte arbeidsmarkt vraagt om meer dan alleen nieuwe instrumenten. Zij vraagt vooral om vertrouwen. Dat vertrouwen ontstaat niet vanzelf. Het wordt opgebouwd door uniforme kwaliteitsafspraken, onafhankelijke controle en een transparante registratie van certificaten.

Een skillscertificaat ontleent zijn maatschappelijke en civiele waarde daarom niet uitsluitend aan de inhoud van het document, maar vooral aan de kwaliteit van het proces waarmee het tot stand is gekomen en de omgeving waarbinnen dit wordt uitgevoerd. Uniformiteit, kwaliteitsborging en toezicht vormen daarmee geen beperking van flexibiliteit, maar juist de noodzakelijke voorwaarden om skills daadwerkelijk een herkenbare en breed geaccepteerde waarde te geven binnen onderwijs, arbeidsmarkt en samenleving.

Oproep aan branches

De NRTTO wil samenwerken met brancheorganisaties en andere standardeigenaren om gezamenlijk de voorwaarden voor betrouwbaarheid vast te leggen, zodat skillsvalidatie zich niet versnipperd ontwikkelt. Concreet leggen wij branches voor:

- Eigenaarschap te hebben over de inhoudelijke skillsstandaard: leg vast welke skills voor functies en beroepen relevant zijn, op welk niveau en met welke sectorspecifieke bewijseisen. Samenwerking hierbij is uitgangspunt.
- Aan te sluiten op één landelijk basiskwaliteitskader voor validatie, zodat een gevalideerde skill over aanbieders en sectoren heen herkenbaar en vergelijkbaar is.
- Uitvoering alleen toe te staan aan aanbieders die aantoonbaar voldoen aan uniforme eisen voor proces, dossier, beoordelaars, informatievoorziening en gegevensbeheer.
- Uitvoering en toezicht strikt te scheiden en onafhankelijk, risicogericht toezicht met audits, dossiercontroles en een effectief sanctiekader te organiseren.
- Centrale, verifieerbare registratie als voorwaarde voor civiele waarde te hanteren en daarbij zichtbaar te maken hoe en op welk verificatieniveau een skill is vastgesteld.

- Actief afspraken te maken met werkgevers, onderwijsinstellingen en sociale partners over het gebruik en de acceptatie van gevalideerde skills in werving, loopbaanontwikkeling, scholing, vrijstellingen en mobiliteit.
- Skillsvalidatie te positioneren als leerroute (ontwikkelpad) en als aanvulling op diploma's, kwalificaties en het ervaringscertificaat – niet als ongecontroleerde vervanging daarvan.
- Periodiek te evalueren of standaarden, toezicht en registratie nog aansluiten op ontwikkelingen in beroep, technologie en arbeidsmarkt.

NRTO-visie

Flexibiliteit en kwaliteit zijn met elkaar verbonden. Juist uniforme kwaliteitsborging, onafhankelijk toezicht en verifieerbare registratie maken het mogelijk om uiteenlopende leer- en werkervaring op een geloofwaardige manier te erkennen. Dat is de basis waarop branches civiele waarde kunnen bouwen.

Alleen samen kunnen we leren van het verleden, en toewerken naar een betrouwbare omgeving waarbinnen we onze valideringstrajecten, het ervaringscertificaat en het skillscertificaat, goed kunnen uitvoeren. De uitnodiging is dan ook: kijk mee, doe mee en geef aan wat er voor uw sector, branche of instelling nodig om valideren van skills goed vorm te geven.

Bronnen

Ministerie van VWS, mede namens OCW, SZW en J&V (13 februari 2026), Kamerbrief over fraude met EVC-certificaten en andere bewijsstukken, Kamerstuk 28 828, nr. 162.

Inspectie van het Onderwijs (21 april 2026), "Fraude met EVC-certificaten: overheid moet regie nemen", met verwijzing naar het rapport Van EVC naar diploma: een verborgen route achter diplomafraude.

Inspectie van het Onderwijs (2026), Van EVC naar diploma: een verborgen route achter diplomafraude.

OECD (2026), A Skills-First Labour Market, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, 18 juni 2026, DOI 10.1787/2e1b85f0-en.

OECD (2025), Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.