

Strategisch plan Skillshapers B.V. 2026–2030

Oct 17, 2026 · @Arno Larooij

Skillshapers B.V. dicht de technologische kloof, zodat niemand achterblijft in een wereld met AI en robots. Dit plan laat zien waarom wij bestaan, welke impact wij nastreven en hoe wij die missie borgen. Het volgt de opbouw van de Tool Strategisch plan van de Code Sociale Ondernemingen.

1. Samenvatting

Het probleem. AI en robotica ontwikkelen zich razendsnel. Het aanbod aan tools en informatie overweldigt eerder dan dat het helpt. Kinderen kunnen ineens zelf met AI aan de slag en robots verschijnen steeds vaker op straat en in domeinen als de zorg, terwijl begrip en comfort bij mensen achterblijven. De omslag gaat te traag. Het onderwijs maakt nog weinig ruimte voor tech-educatie en voor begrip van AI en robotica, terwijl kinderen dat nodig hebben om bewust en kritisch te handelen. In het bedrijfsleven ontbreekt vaak een actieve leercultuur, en vooral het mkb mist de kennis, de middelen en het budget om medewerkers te begeleiden en opnieuw te leren leren. Werkenden krijgen wel uitleg bij nieuwe tools, maar vooral over welke knoppen ze moeten indrukken. Niet over hoe ze de tool in hun werk inzetten, hoe hun werk daardoor verandert en welke vaardigheden daarbij helpen. Of iemand meekomt, hangt nu af van schoolbudget, postcode of functie.

Onze missie. Wij dichten de technologische kloof, zodat niemand achterblijft in een wereld met AI en robots. Wij werken voor twee groepen: werkenden en organisaties, via advies en trainingen, en jongeren van 6 tot 18 jaar, via lessen op school en in onze Future Skills Hub.

Onze aanpak. Wij werken met één didactiek in drie fasen: kennismaken, toepassen, zelf bouwen. In het onderwijs leren jongeren zo technologie begrijpen en zelf maken. Onze trainingen voor het bedrijfsleven ontwerpen wij met dezelfde didactische en onderwijskundige expertise en ervaring. Zo ontstaat een echt leereffect, en niet alleen kennis van een tool. Ons geld verdienen wij in het bedrijfsleven, met advies en begeleiding bij AI-strategie en -transitie en met trainingen; minimaal 30% van de nettowinst gaat statutair naar een Impactreserve voor tech-educatie voor jongeren en gratis plekken in onze Future Skills Hub.

Waar wij staan (2026). 135 jongeren in 6 groepen op 3 locaties en in de Hub; 126 werkenden in trainingen; 3 organisaties gestart met Strategie & AI-regie. 100% van de inkomsten komt uit de markt. Voor 2027 zijn al 246 jongeren toegezegd.

Waar wij naartoe willen (2030). 2.000 jongeren, van wie 300 via een gratis plek of maatschappelijke partners; 1.300 werkenden, van wie 200 zelf AI toepassen of eigen oplossingen bouwen. Wij verwachten snellere groei door de AI-geletterdheidsplicht uit de EU AI Act en de verplichte kerndoelen digitale geletterdheid.

Hoe wij de missie borgen. De missie staat in de statuten (art. 3A). Een onafhankelijke Impact Board van vier leden bewaakt de missie en keurt missiebesluiten goed, via een reglement waaraan de aandeelhouder zich vrijwillig en openbaar heeft gebonden. Impact meten wij vanaf 2026 met een vast KPI-framework.

2. Strategie en impact

2.1 Aanleiding tot oprichting

De oprichter werkte ruim 25 jaar in digitalisering en operatie in de haven en het MKB, onder meer bij Navis, APM Terminals Maasvlakte II en Havenbedrijf Rotterdam. Daar zag hij steeds hetzelfde: bij de invoering van nieuwe technologie ging de aandacht naar de techniek, en werd het leer- en verandervermogen van mensen overgeslagen. Adoptie liep daardoor stroef, of mislukte. Trainingen en begeleiding werden bovendien vaak gegeven vanuit domeinkennis, zonder didactische en onderwijskundige blik. Er werden geen leerdoelen gesteld en het leereffect bleef uit.

In het onderwijs zag hij hetzelfde patroon, bij de leerkracht. Overheid, koepels, beleid en externe aanbieders reiken middelen aan of nemen werk over. Ze zorgen zelden voor begrip en houden weinig rekening met wat de leerkracht kan, ook niet met diens leer- en verandervermogen. Daardoor blijft het oppervlakkig. Tegelijk is AI voor kinderen gewoon beschikbaar. Als een leerkracht daar geen gesprek over kan voeren of onjuiste informatie geeft, leren kinderen AI niet bewust en kritisch te gebruiken. Het risico is dat zij het leren overslaan en meteen met AI werkstukken, spreekbeurten en huiswerk maken. Ook de fysieke middelen die de klas ingaan, zijn vaak merkgebonden en gesloten, en schieten het doel voorbij. Het gaat om begrip en vaardigheden, niet om robots en drones op zich. En omdat leerkrachten niet goed met al die middelen uit de voeten kunnen, blijven veel ervan ongebruikt.

Wat dit doet met werkenden:

- **Werkenden** zonder grip op tools en algoritmes, of op wat die opleveren, voelen zich minder comfortabel in hun werk en maken zich zorgen over hun eigen relevantie in de toekomst.

Dit zijn observaties uit de praktijk van de oprichter; vanaf 2027 meten wij ze mee in onze vragenlijsten.

Die ervaring leidde eerst tot een eenmanszaak, die in schooljaar 2025/2026 les gaf op 2 scholen in 3 klassen en trainingen verzorgde voor bedrijven. Om de maatschappelijke missie blijvend voorop te zetten is op 26 juni 2026 Skillshapers B.V. opgericht, met de missie in de statuten en de verplichting om zich te conformeren aan de Code Sociale Ondernemingen (art. 3 lid 2).

2.2 Kernovertuiging, missie en visie

Kernovertuiging. Technologie bepaalt de snelheid. Mensen bepalen de richting.

Missie – waarom wij bestaan. Wij dichten de technologische kloof, zodat niemand achterblijft in een wereld met AI en robots.

Skillshapers bestaat omdat begrip van technologie niet mag afhangen van schoolbudget, postcode of functie. Wij dichten de digitale en technologische kloof, bij werkenden en organisaties, en bij jongeren van 6 tot 18 jaar. Dat doen wij door AI en robotica begrijpelijk en tastbaar te maken. Zo kan iedereen technologie kritisch gebruiken en houdt iedereen regie over de eigen toekomst.

Deze missie is de uitwerking van de statutaire missie (art. 3A): het tegengaan van de groeiende digitale en technologische kloof binnen het onderwijs, het bedrijfsleven, onder kinderen en in de samenleving.

Visie statement. Een samenleving waarin mensen technologie besturen, in plaats van andersom.

Visie 2030 – wat wij willen bereiken. In 2030 hebben 2.000 jongeren (6-18 jaar) in Nederland zelf technologie gebouwd, geprogrammeerd en kritisch onderzocht, van wie minstens 300 via een gratis plek in de Hub of via maatschappelijke partners. 1.300 werkenden zijn bij ons getraind om bij te blijven, door te groeien of over te stappen, van wie minstens 200 zelf AI toepassen of eigen oplossingen bouwen. Leerkrachten leren via onze train-de-trainer-aanpak zelf met onze leerlijnen te werken. De Future Skills Hub in Rozenburg is een vaste, laagdrempelige leerplek, ook voor senioren. Onze aanpak en ons open-source lesmateriaal worden ook buiten Nederland gebruikt.

Regio. Nederland, met een Europese ambitie.

2.3 Theory of Change

De Theory of Change is opgesteld volgens de stakeholderbenadering van Het Impactpad: per doelgroep van activiteit naar effect.

Van onze middelen naar minder digitale kansenongelijkheid

Inputs

middelen

Team met 25 jaar praktijk · eigen didactiek · hardware, open-source materiaal
Future Skills Hub · B2B-omzet en Impactreserve · partners · Impact Board

Activiteiten

wat wij doen

Advies bij AI-strategie en -transitie · leerlijn AI-vaardigheden · maatwerk
Lessen en leerlijnen PO en VO · gratis groepen in de Hub · open bouwkits

Outputs

direct telbaar

Werkenden per niveau · organisaties begeleid · klantvraagstukken als lesstof
Jongeren bereikt · leerling-lessen · inclusieve plekken · open materialen

Directe effecten

korte termijn

Werkenden gebruiken AI veilig en bewust · bouwen zelf · blijven relevant
Jongeren begrijpen, bouwen zelf en herkennen AI-fouten · meer zin in techniek

Indirecte effecten

middellange termijn

Onderbouwde technologiekeuzes in het MKB · werkenden met perspectief
Meer keuze voor techniek en ICT · scholen borgen digitale geletterdheid

Impact

lange termijn

Kleinere digitale kansenongelijkheid (SDG 4.4 en 4.5)
Wendbare arbeidsmarkt met productief en volwaardig werk (SDG 8.2 en 8.5)

Theory of Change · van inputs tot impact

Laag	Werkenden en organisaties	Jongeren (6–18 jaar)
Activiteiten	Advies en begeleiding bij AI-strategie en -transitie (Strategie & AI-regie); trainingen kennismaken (AI-geletterdheid, inspiratie, directie), toepassen (QHSE, planners) en zelf bouwen (AI-Medior, toolbox tot leermiddel)	Gastlessen, lessenseries en leerlijnen PO en VO; gratis groepen in de Hub; trajecten met stichtingen
Outputs	Deelnemers per niveau, doorstroom, organisaties begeleid, klantvraagstukken als lesstof	Jongeren bereikt, leerling-lessen, inclusieve plekken, aandeel meisjes
Directe effecten	Minder koudwatervrees; gebruiken AI veilig en kritisch; passen AI toe in het eigen werk; bouwen eigen oplossingen	Begrijpen hoe sensoren, algoritmes en AI werken; bouwen en programmeren zelf; herkennen hallucinaties, bias en privacyrisico's; meer zelfvertrouwen in techniek

Laag	Werkenden en organisaties	Jongeren (6–18 jaar)
Indirecte effecten	Organisaties maken onderbouwde technologiekeuzes en hebben AI-afspraken; werkenden blijven relevant en zien perspectief in hun werk; wendbaardere teams	Meer interesse in techniek- en ICT-richtingen; scholen borgen digitale geletterdheid structureel

Aannames. Doend leren beklijft beter dan passieve schermtijd · echte vraagstukken uit de praktijk vergroten de relevantie · de B2B-winst is groot genoeg om onderwijs en gratis plekken mee te financieren · kinderen voor wie tech-educatie niet vanzelfsprekend is, bereiken wij beter via de Hub en stichtingen dan via scholen · open delen vergroot het bereik zonder omzetverlies.

Externe factoren. Helpend: de AI-geletterdheidsplicht uit de EU AI Act en de verplichte kerndoelen digitale geletterdheid. Remmend: het lerarentekort, krappe schoolbudgetten en eisen aan productveiligheid voor bouwkits.

De Theory of Change wordt gevalideerd in de eerste vergadering van de Impact Board en jaarlijks herzien.

2.4 Impactdoelstellingen

De doelen volgen uit de nulmeting 2026 en de toezeggingen voor 2027. De 2030-doelen zijn cumulatief over 2026 t/m 2030 en een voorzichtige basis.

Doelstelling	2026 (nulmeting)	Kort: 2027	Lang: 2030
Jongeren die zelf technologie bouwen, programmeren en onderzoeken	135	300 (246 al toegezegd)	2.000
Jongeren via een gratis plek of maatschappelijke partners	11 (8%)	≥ 40 (≥ 10%)	300 (15%)
Aandeel meisjes in vrijwillige groepen	nog te meten	≥ 50%	≥ 50%
Werkenden getraind	126	200	1.300
Werkenden op niveau toepassen of zelf bouwen	8	30	200
Klantvraagstukken omgezet in lesstof	1	3	structureel

Doelstelling	2026 (nulmeting)	Kort: 2027	Lang: 2030
Leerkrachten via train-de-trainer	–	pilot voorbereiden	pilot 2027/2028 afgerond, daarna uitrol
Open gepubliceerde bouwkits en leerlijnen	–	2	gebruikt buiten Nederland

Effectdoelen per traject (vanaf 2027): $\geq 90\%$ van de jongeren bouwt iets werkends; $\geq 70\%$ begrijpt beter hoe de techniek werkt; $\geq 60\%$ herkent een AI-fout of privacyrisico. $\geq 80\%$ van de werkenden gebruikt AI na de training veiliger en bewuster; $\geq 50\%$ gebruikt AI na drie maanden aantoonbaar in het eigen werk; het aandeel werkenden dat na drie maanden meer vertrouwen heeft in het eigen werk meten wij vanaf 2027, de streefwaarde volgt na de eerste meting.

De doelen worden gemeten met het registratiebestand en korte vragenlijsten vóór en na elk traject, volgens niveau 3 en 4 van Het Impactpad. De Impact Board toetst jaarlijks de resultaten.

2.5 Activiteiten

Wij ontwikkelen **capability**: het vermogen om technologie te begrijpen, toe te passen en zelf te maken. Onze didactiek in drie fasen (kennismaken, toepassen, zelf bouwen) komt voort uit het onderwijs en is ook de basis van onze bedrijfstrainingen. Deelnemers bouwen eerst zelf en krijgen uitleg op het moment dat de vraag ontstaat. Iedereen in de groep start op hetzelfde punt, zonder niveau-indeling. Wij werken met echte vraagstukken uit de haven, het mkb en de leefwereld van de leerling, en met hardware die meegroeit: van foutbestendige kits tot open-source platforms. Omdat wij onze bedrijfstrainingen met dezelfde didactische expertise ontwerpen, leren professionals niet alleen welke knoppen ze moeten gebruiken. Ze leren ook hoe technologie werkt, hoe die hun werk verandert en waar die tekortschiet.

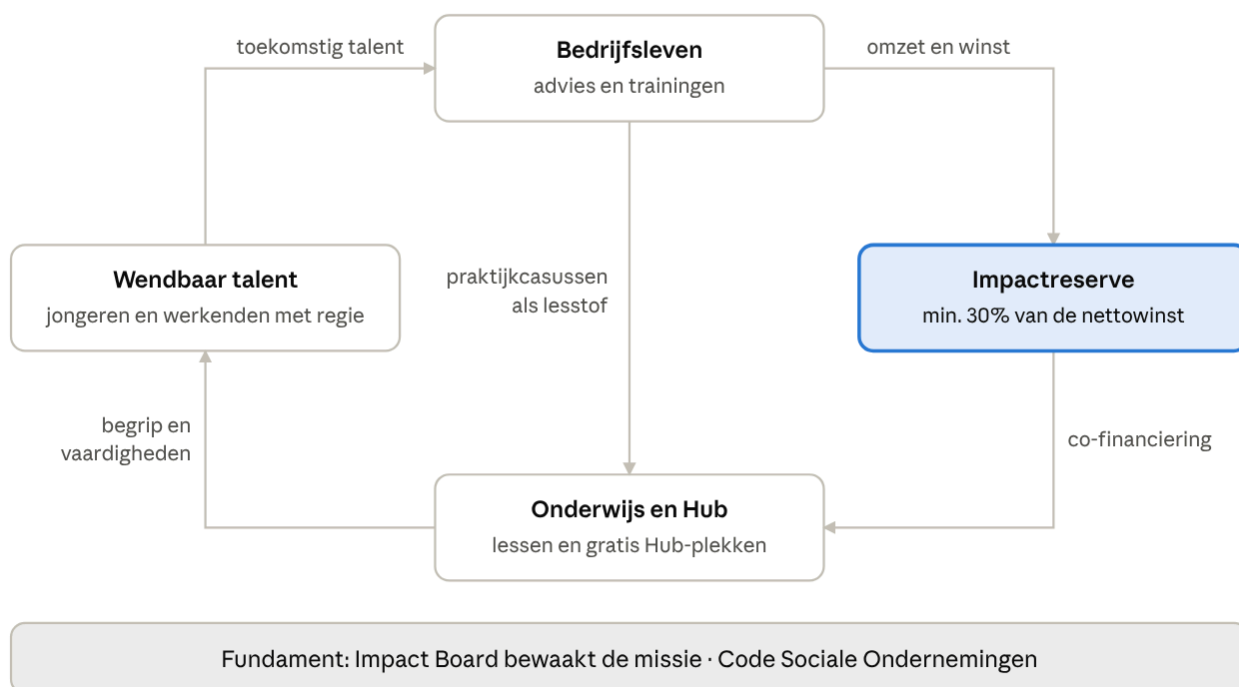
Pijler	Wat wij doen	Voor wie
1. Onderwijs ontzorgen	Gastlessen, lessenseries en doorlopende leerlijnen PO en VO, gekoppeld aan de SLO-kerndoelen; onze vakdocent geeft les met eigen hardware	Jongeren 6–18 jaar, scholen

Pijler	Wat wij doen	Voor wie
2. Capability op de werkvloer	Advies en begeleiding bij AI-strategie en -transitie (Strategie & AI-regie), met de mens en zijn aanpassingsvermogen voorop en oog voor wet- en regelgeving (EU AI Act, AVG); leerlijn AI-vaardigheden in drie niveaus plus maatwerk	Werkenden, teams en directies in logistiek, transport, maritiem en maakindustrie
3. Onderwijs en bedrijf versterken elkaar	Didactiek uit de klas wordt leermiddel voor bedrijven; klantvraagstukken worden, met toestemming en anoniem, lesstof	Bedrijven, scholen, onderwijspartners
4. Hub voor de samenleving	Future Skills Hub in Rozenburg met gratis groepen en open trainingen; samenwerking met stichtingen	Jongeren, ouders, buurt, professionals; senioren gepland
5. Open ontwikkelen en delen (in ontwikkeling)	Bouwkits en lesmateriaal ontwerpen, testen in de Hub en op scholen, en open source delen; wij ontwerpen zelf, met hulp van studenten van de Thomas More Hogeschool en de TU Delft	Scholen, aanbieders, studenten, bedrijven

Ons onderwijswerk richt zich nu op digitale geletterdheid in het PO en VO.

Ons model. Ons geld verdienen wij in het bedrijfsleven; met minimaal 30% van de winst investeren wij in tech-educatie voor jongeren. Onze impact zit in beide groepen: werkenden die met begrip, comfort en perspectief relevant blijven, en jongeren die technologie begrijpen en zelf maken.

Elke opdracht uit het bedrijfsleven voedt tech-educatie



ons model · vier schakels en een fundament

In 2026 kwam circa 80% van de omzet uit het bedrijfsleven en 20% uit het onderwijs. Wij richten ons volledig op trainingen, op ondersteuning en begeleiding bij AI-strategie en -transitie, en op educatie; daar zoeken wij ook de groei in bereik.

2.6 Stakeholders en dialoog

De belangrijkste stakeholders zijn de doelgroepen zelf en de partijen die het model dragen. Een volledige stakeholderanalyse en een dialoogplan volgen onder Principe 2; dit is de eerste profielschets.

Stakeholder	Belang bij onze missie	Hoe wij nu met hen in gesprek zijn
Jongeren (6–18) en hun ouders	Begrijpen en zelf maken; gelijke kansen	Tijdens de lessen; vanaf 2026 vragenlijst vóór en na
Scholen en leerkrachten	Ontzorging, aansluiting op de kerndoelen, inspiratie	Intake en mondelinge evaluatie per traject; pilot train-de-trainer 2027/2028
Werkenden en werkgevers in het MKB	AI-vaardig, veilig en wendbaar personeel	Intake per training; evaluatie direct na en na 3 maanden

Stakeholder	Belang bij onze missie	Hoe wij nu met hen in gesprek zijn
Stichtingen en maatschappelijke partners	Bereik van kinderen voor wie tech-educatie niet vanzelfsprekend is	Samenwerking per traject (o.a. stichting DIA in Rozenburg)
Praktijkpartners (o.a. HGK Intermodal, Agrirost)	Casuïstiek, verbinding met de regio, toekomstig talent	Samen ontwikkelen van lesstof en onderwijskits
Onderwijs- en kennisinstellingen (o.a. Thomas More Hogeschool, TU Delft)	Didactiek, onderwijsontwikkeling, open ontwikkelen	Via de Impact Board en samenwerking in pijler 5
Impact Board	Bewaken van de missie	Jaarlijkse vergadering over de impactrapportage; tussentijds per e-mail
Team	Zinvol werk, ontwikkeling	Dagelijks; betrokken bij beloningsbeleid (Principe 3)

De eerste vergadering van de Impact Board valideert de missie en deze Theory of Change. Daarmee start ook de formele stakeholderdialoog.

2.7 Impactgebied en Sustainable Development Goals

Impactgebied. Het belangrijkste impactgebied van Skillshapers is **onderwijs en digitale inclusie van jongeren**. Dat valt niet onder een van de zeven impactgebieden die de Code noemt, wel onder de SDG's; in de aanmelding vullen wij het daarom in onder 'Andere'. Het tweede impactgebied, **sociale cohesie in wijken en buurten**, valt wel binnen de Code: de Future Skills Hub in Rozenburg met gratis groepen, samenwerking met stichting DIA en leren voor meerdere generaties.

Direct: hier claimen en meten wij impact.

SDG-subdoel	Wat het vraagt (samengevat)	Onze bijdrage	KPI
4.4	Meer jongeren en volwassenen met vaardigheden die relevant zijn voor werk; indicator 4.4.1: ICT-vaardigheden	Werkenden leren AI begrijpen, toepassen en zelf bouwen; jongeren bouwen, programmeren en gebruiken AI kritisch	Werkenden per niveau; jongeren bereikt; vragenlijsten vóór en na

SDG-subdoel	Wat het vraagt (samengevat)	Onze bijdrage	KPI
8.2	Hogere productiviteit door technologische vernieuwing en innovatie	Advies en begeleiding bij AI-strategie en -transitie in het mkb, met de mens en zijn aanpassingsvermogen voorop	Organisaties begeleid; % werkenden dat AI na drie maanden aantoonbaar in het eigen werk gebruikt
8.5	Volwaardig en productief werk voor iedereen	Trainingen waarmee werkenden met begrip, comfort en perspectief relevant blijven in werk dat verandert	Werkenden per niveau; % dat na drie maanden meer vertrouwen heeft in het eigen werk (vragenlijst, vanaf 2027)
4.5	Gelijke toegang tot onderwijs voor kwetsbare groepen; geen genderverschillen	Gratis plekken in de Hub en via stichtingen; scholen co-gefinancierd uit de Impactreserve	Inclusieve plekken; aandeel meisjes
4.1	Kwalitatief primair en voortgezet onderwijs met relevante leerresultaten	Leerlijnen gekoppeld aan de SLO-kerndoelen digitale geletterdheid	Leerling-lessen; % dat iets werkends bouwt
5.b	Technologie, in het bijzonder ICT, inzetten om vrouwen en meisjes sterker te maken	Meisjesgroep in de Hub; projecten en voorbeelden die meisjes aanspreken	Aandeel meisjes in vrijwillige groepen
10.2	Sociale en economische inclusie van iedereen, ongeacht leeftijd, geslacht of economische positie	Gratis en laagdrempelige leerplek voor jongeren, ouders en straks senioren	Inclusieve plekken; deelnemers Hub

In ontwikkeling. SDG 4.c (meer gekwalificeerde leerkrachten, ook via scholing): pas na de pilot train-de-trainer in schooljaar 2027/2028 claimen wij hier impact.

Indirect: wij dragen bij, maar claimen geen impact. 8.6 (meer jongeren richting opleiding en werk in techniek), 9.5 (technologisch capaciteit en innovatie, onder meer via open ontwikkelen), 11.7 (veilige, inclusieve ruimtes voor kinderen en ouderen: de Hub), 4.7

(kennis voor burgerschap: ethiek en privacy in onze lessen) en 17.17 (samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en maatschappelijke organisaties).

Bewust niet geclaimd. SDG 3.4 (mentaal welzijn). Wij zien dat gebrek aan grip op technologie ten koste gaat van het werkplezier en het zelfvertrouwen van werkenden. Het vertrouwen in het eigen werk meten wij onder 8.5; een effect op welzijn is nog niet gemeten. Wij nemen een vraag over comfort en zekerheid op in de vragenlijst voor werkenden; blijkt het effect, dan voegen wij dit subdoel later toe.

Do no harm. Technologie-onderwijs kan ook negatief uitpakken: meer schermtijd, of kinderen die AI het denkwerk laten doen. Onze didactiek gaat daar bewust tegenin: eerst begrijpen, dan zelf bouwen met echte hardware, en AI-fouten leren herkennen.

Bron: [Verenigde Naties, Sustainable Development Goals](#); [Code Sociale Ondernemingen, impactgebieden](#).

3. Over de sociale onderneming

3.1 Borging van de missie en financieel beleid

Waarborg	Hoe geregeld	Bron
Missie in de statuten	Maatschappelijke missie in art. 3A; verplichting om te voldoen aan de Code in art. 3 lid 2	Akte van oprichting, 26-06-2026
Missie gaat voor winst	Minimaal 30% van de nettowinst naar een niet-uitkeerbare Impactreserve, beklemd voor de missie	Art. 22 statuten
Onafhankelijk toezicht	Impact Board bewaakt de maatschappelijke koers en toetst de impact; wordt jaarlijks gehoord	Art. 14 statuten
Missie niet zonder meer te wijzigen	Wijziging van doel of missie vraagt voorafgaand advies van de Impact Board en betrokkenheid van stakeholders	Art. 23 lid 6–7 statuten

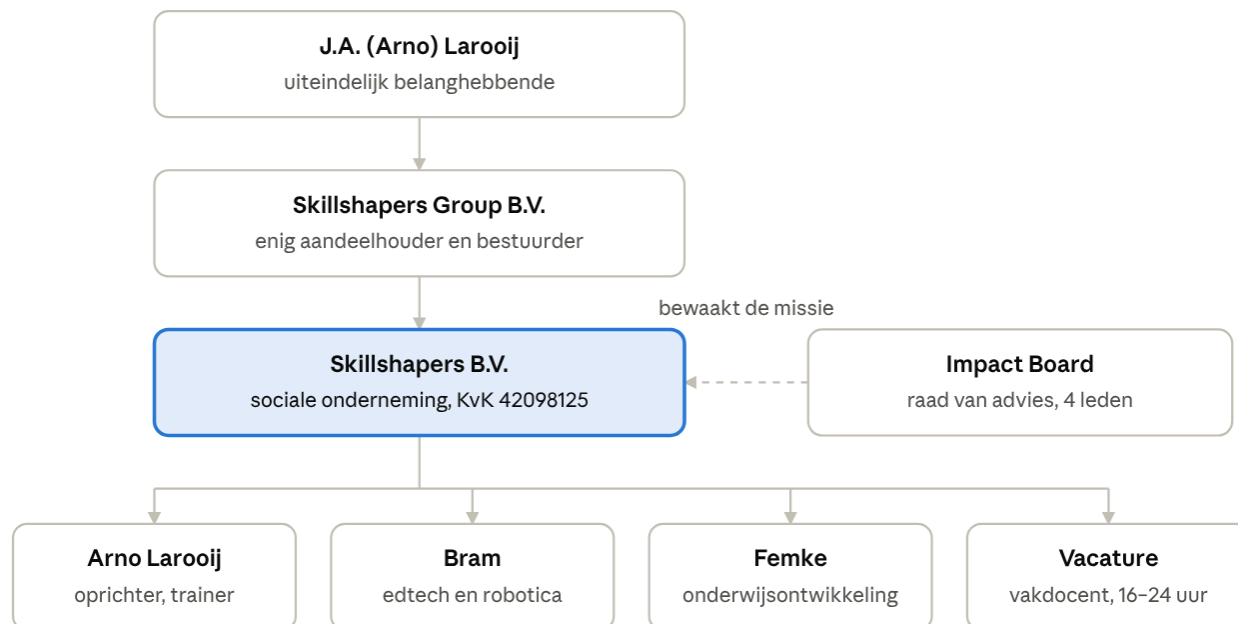
Waarborg	Hoe geregeld	Bron
Goedkeuringsrechten	De aandeelhouder heeft zich vrijwillig en openbaar gebonden aan goedkeuring door de Impact Board bij o.a. statutenwijziging, verkoop, fusie, aandelenoverdracht en de besteding van de Impactreserve	Reglement Impact Board en aandeelhoudersbesluit
Bescherming bij overname	De uiteindelijk belanghebbende meldt een voorgenomen wijziging in de zeggenschap vooraf aan de Impact Board	Aandeelhoudersbesluit, besluit 4

Waarom geen statutenwijziging. De statuten zijn voorgelegd aan Team Code. Gezien de omvang van de onderneming kiezen wij voor borging via het reglement en de openbare zelfbinding van de aandeelhouder. Wij zijn open over de beperking daarvan: de aandeelhouder kan het reglement alleen wijzigen met goedkeuring van de Impact Board, maar het is geen wettelijk afdwingbaar recht.

Financiën. In 2026 kwam 100% van de inkomsten uit de markt (circa 80% bedrijfsleven, 20% onderwijs, geen subsidies). Het eerste boekjaar loopt tot en met 31 december 2026. Het beleid voor winstuitkering, de bestemming van het liquidatiesaldo en het beloningsbeleid worden uitgewerkt onder Principe 3; voor het liquidatiesaldo komt er een onderbouwd alternatief beleid, omdat de statuten dat saldo aan de aandeelhouder toekennen (art. 23 lid 4).

3.2 Organisatie

Eigendom bij de oprichter, de missie bewaakt door de Impact Board



organogram · eigendom, toezicht en team

Aandeelhoudersstructuur. Skillshapers Group B.V. (KvK 42097788) is enig aandeelhouder en enig bestuurder van Skillshapers B.V.; zij houdt alle 100 geplaatste aandelen (€ 100). De uiteindelijk belanghebbende is de oprichter, J.A. (Arno) Larooij.

Impact Board (Raad van Advies). Onbezoldigd, minimaal één vergadering per jaar, maximaal zes leden.

Lid	Zetel	Eerste termijn
Raymond Dubbeldam, CEO Dubbeldam Industries	Bedrijfsleven – maakindustrie	3 jaar
Donald Baan, CCO Shippings Technology	Bedrijfsleven – maritieme technologie en autonoom varen	2 jaar
Diana Molenschot-Kloos, docent digitale geletterdheid, Thomas More Hogeschool	Onderwijs	3 jaar
Dion Pol, Head of Topsport, Feyenoord Rotterdam N.V.	Regio en samenleving	2 jaar

Team. Arno Larooij (oprichter; trainingen, advies en lessen), Bram (edtech en robotica, ontwerpt de robotkits; in dienst op basis van een nulurencontract), Femke (onderwijsontwikkelaar, stagiair) en een vacature voor een vakdocent digitale geletterdheid en onderwijsontwikkelaar (16-24 uur).

Keurmerken en certificaten. Geen keurmerken. De oprichter is gecertificeerd AI Compliance Officer, afgegeven door ICTRecht. Na toelating volgt de vermelding in het Register Sociale Ondernemingen.

Onderliggende documenten

Document	Inhoud
Akte van oprichting en statuten Skillshapers B.V. (26-06-2026)	Statutaire missie, Impact Board, Impactreserve
Uittreksel handelsregister KvK 42098125	Rechtsvorm, aandeelhouder, bestuurder
Reglement Impact Board, aandeelhoudersbesluit en benoemingsbrieven	Borging van de missie in de zeggenschap
Kernboodschap Skillshapers – missie, visie en strategie	Uitwerking van missie, visie, strategie en model
Impactmeting Skillshapers – nulmeting 2026 en KPI-framework	Nulmeting, KPI's, meetinstrumenten
Skillshapers_Impactregistratie_2026-2027.xlsx	Registratie van alle trajecten en evaluaties

Nog te volgen: stakeholderanalyse en dialoogplan (Principe 2), beleid financiën en beloning (Principe 3), transparantiepagina op de website (Principe 5).