

Skills-aanpak: overzicht en overwegingen

Expertmeeting woensdag 25 november 2020

Introductie

Voor Stedennetwerk G40 is op woensdag 25 november een expertmeeting georganiseerd waarin theoretische perspectieven en praktische initiatieven zichzelf presenteerden. Tijdens het eerste deel werd een palet aan presentaties en pitches gepresenteerd. In het tweede deel werd in kleinere groepen doorgepraat over de ervaringen in regio's en steden door Nederland. In deze notitie doet Birch verslag van de bijeenkomst en geven we een weergave van de overwegingen hierbij.

Waarom skills?

Skills ('vaardigheden') zijn 'hot'

Het World Economic Forum (WEF) benoemt in een whitepaper¹ het feit dat we niet in staat zijn om iemands daadwerkelijke, actuele, skills-set goed in beeld te brengen en te houden, als dé oorzaak voor het disfunctioneren van de huidige arbeidsmarkt in een grote economische dynamiek. Bovendien draagt een skills-aanpak bij aan het vergroten van mogelijkheden voor werkenden en her verkleinen van ongelijkheid. *"Shifting to a system where skills are the core currency of the labourmarket thus has the potential to tackle existing inefficiencies in job-fit between employers and employees; help prepare for a near-future of greater volatility in the labour market; and enhance opportunity, prosperity and equality for workers."*

Deze conclusie heeft alleen maar aan kracht gewonnen nu we in zwaar weer terecht zijn gekomen door de corona-crisis. De verwachting is dat de dynamiek in de economie en op de arbeidsmarkt alleen maar verder zal toenemen. De mogelijkheid om op basis van vaardigheden overstappen te kunnen maken wordt steeds belangrijker gezien de tekorten die in sommige sectoren nog steeds aanzienlijk zijn, ondanks effecten van de corona-crisis. Door de beschikbaarheid van data en gegevens om vaardigheden inzichtelijk te maken die horen bij specifieke beroepen en de mogelijkheid om overlap tussen beroepen op basis van vaardigheden in beeld te brengen, dragen bij aan de interesse in het fenomeen vaardigheden en toepassingsmogelijkheden hiervoor.

Het is niet toevallig dat verschillende partijen in Nederland zich uitspreken voor de ontwikkeling van een skills-based instrument - ook vaak paspoort genoemd - dat is gebaseerd op erkende standaarden. Met een dergelijk instrument kunnen bedrijven en intermediairs hun werving & selectie van kandidaten en hun beleid op leven lang ontwikkelen beter vormgeven. Daarbij geeft een skills-based instrument individuen meer regie over hun loopbaan. Ook wordt door een aantal van deze partijen onderzoek gedaan naar de werking en toegevoegde waarde van een skills-paspoort met financiering van Instituut Gak.

Lokale of regionale toepassingen

Een skills- aanpak in de regio kan goed worden ingezet als onderdeel van een Human Capital Agenda. Daarmee draagt het bij aan de economische structuurversterking van regio's. In meerdere regio's wordt daar inmiddels ervaring mee opgedaan, zoals in de HCA van MRA (Metropoolregio Amsterdam), Zwolle, Zuid-Holland en Utrecht. In deze regio's worden innovatie-afspraken gemaakt over de totstandkoming van een skills based arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld doordat werkgevers vacatures skills based maken, de werkgelegenheid in sectoren of bedrijven wordt uitgedrukt in 'taken' of in 'skills' en opleidingscurricula skills based worden ingericht.

Ook worden verschillende online-mogelijkheden ingericht, zoals:

¹ Centre for the New Economy and Society White Paper, Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market, January 2019

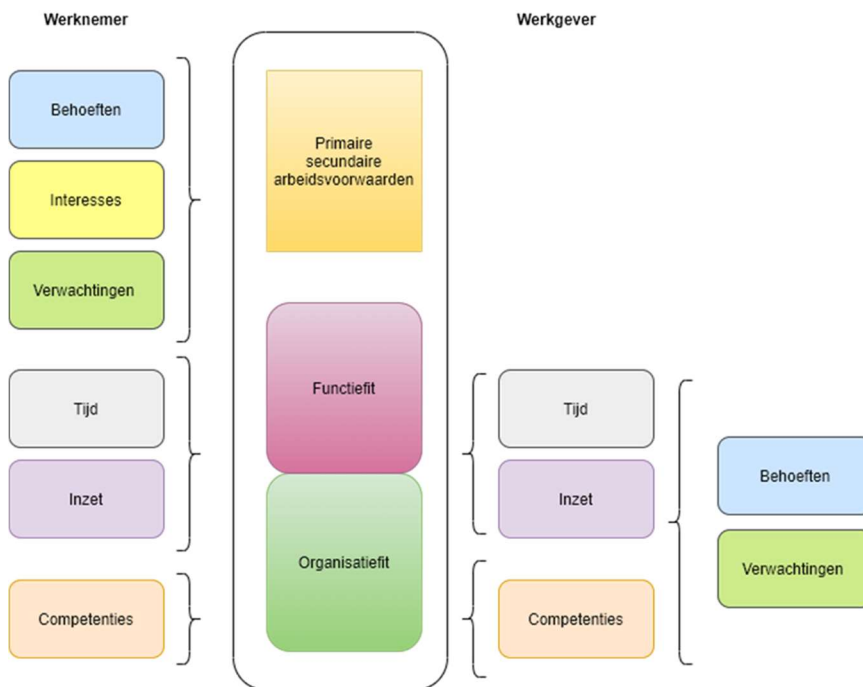
- Online Platform voor skills-assessment, skills-training en skills-matching in combinatie met offlinedienstverlening op centrale fysieke locaties.
- Real-time skills-monitoring in de regio, zodat werkgevers weten welke skills beschikbaar zijn en werknemers en werkzoekenden weten welke skills er vandaag (en zo mogelijk ook morgen) gevraagd worden.
- Matchen onderwijsaanbod aan vraag, talenten en belevingswereld van mensen die al (geruime tijd) actief zijn op de arbeidsmarkt.

Expertbijeenkomst 25 november 2020

Op initiatief van Stedennetwerk G40 is op woensdag 25 november een expertbijeenkomst georganiseerd over skills. Reden voor deze expertmeeting is ervaring uit te wisselen en elkaar van inspiratie te voorzien. Op veel plekken in Nederland wordt het belang en de potentiële waarde van de verschillende skills-aanpakken gezien. Op diverse plekken wordt bovendien al ervaring opgedaan met het ontwikkelen of toepassen van skills-aanpakken. In een afwisselend programma zijn diverse voorbeelden van initiatieven gepresenteerd aan leden van het Stedennetwerk G40. De expertise die werd ingebracht varieerde van de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal om vaardigheden te benoemen (ontologie) tot concrete producten om werknemers of werkgevers te ondersteunen in een skills-aanpak bijvoorbeeld door de inzet van een skills-paspoort.

Theoretische perspectieven: Hafid Ballafkih en Michel Peters

In het eerste deel deelden twee experts hun perspectief en visie op Skills-aanpakken. Dit waren Hafid Ballafkih namens Hogeschool van Amsterdam en Michel Peters vanuit UWV. Uit de bijdrage van Hafid Ballafkih blijkt dat een skillsaanpak een bijdrage kan leveren aan het reduceren van zoekfricties op de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen transities - overgang van de ene naar andere baan – soepeler verlopen. Fricties ofwel mismatches kunnen verschillen per branche, sector, werkgever, beroep en functie. Zij zijn zeer contextgebonden. De onderstaande (figuur 1) geeft weer waar mismatches op kunnen ontstaan.



Figuur 1 Bepalende elementen match

De mate van fricties en skills-mismatch wordt onder andere bepaald door mate van verschil in:

- Complexiteit van functie (verschil in competenties en context)
- Verantwoordelijkheid in een functie
- Routine van een functie

Doordoor zijn sommige overstappen minder makkelijk dan op basis van de functietitel lijkt. Terwijl de overstap van kok bij McDonalds naar manager van een supermarkt op papier minder voor de hand liggend is, maar in de praktijk wel voorkomt. Het toepassen van een skillsaanpak zou kunnen zorgen voor meer gelijke kansen als de filosofie achter de aanpak wordt omarmd door werkgevers en werknemers. Het punt waarop er optimaal gematcht kan worden op basis van competenties is lastig te bereiken omdat werkgevers op veel oneigenlijke criteria (criteria die niet belangrijk zijn voor een functie) matchen. Het onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat werkgevers en werknemers andere beelden hebben bij de toepassingen van een skills-aanpak of -paspoort. Werknemers zien het paspoort als een portfolio waarin ze kunnen selecteren wat ze wel en niet willen laten zien. Werkgevers zien het gebruik van het paspoort als verantwoordelijkheid van de werknemer, maar beseffen onvoldoende dat het ook aanpassingen vraagt in hun werving- en selectiemethoden. Er wordt nu gezocht naar 'snelle' digitale oplossingen, terwijl de langetermijnoplossing om veranderingen vragen in structuur en cultuur in organisatie en op de arbeidsmarkt. Dit zijn complexe en gevoelig veranderingen die doorgaans vermeden worden. Digitale 'oplossingen' kunnen bijdragen aan het oplossen, maar zijn niet de oplossing. Zo is bijvoorbeeld de menselijke behoefte om te selecteren en te beslissen is groot. Werkgevers willen zelf keuzes maken in welke kenmerken een sollicitant moet bezitten, op welke kenmerken uiteindelijk wordt geselecteerd en welke aspecten doorslaggevend zijn in de selectie. Het advies van Hafid aan de deelnemers was dat zij niet moesten wachten op de 'gouden' oplossing in skills aanpakken, maar vooral moesten beginnen met experimenteren, daarvan leren en uiteindelijk toe bewegen naar de optimale manier om te matchen op basis van skills.

Daarnaast ontbreekt het op dit moment nog aan een gezamenlijke, Nederlandse skills taal zodat er op dezelfde manier gesproken kan worden over skills. Zodra we op eenzelfde manier communiceren over skills, kunnen matches makkelijker en beter tot stand komen. Hiervoor is het nodig dat er een skills standaard komt door experts van alle betrokken partijen waardoor voor elk beroep bepaald is welke skills daarvoor noodzakelijk zijn en in welke mate.. Omdat functies en banen in Nederland verschillen van die in andere (buur)landen, is een voor Nederland op maat gemaakte ontologie noodzakelijk. Andere landen lijken al iets verder in hun ontwikkeling. In Nederland wordt door UWV, SBB, VDAB, CBS, CPB en TNO hard gewerkt aan een basis versie van een skills-ontologie onder de noemer **CompetentNL**. **Michel Peters** van UWV vertelde dat CompetentNL een samenwerking is die, bij voldoende financiering vanuit de overheid, de verbindende gemeenschappelijke standaard (skills ontologie) voor Nederland kan zijn. Samen met alle arbeidsmarktpartijen, gemeenten en onderwijsorganisaties kunnen we de basis versie straks verder brengen voor modulair opleiden, inzichtelijk maken en erkenning skills werkzoekenden, inzichtelijk maken eisen werkgevers, als basis voor duurzame bemiddeling en leven lang ontwikkelen. CompetentNL is gebaseerd op de ervaringen met Competent uit Vlaanderen onder leiding van VDAB (Vlaamse UWV). De skills-ontologie gaat zorgen voor meer arbeidsmobiliteit, ook over grenzen heen. De verwachting is in 2021 een eerste basis versie gereed is voor review. Een jaar later wordt verwacht dat een platform met bijbehorende services gereed is voor testen. Met een nog te ontvangen opdracht vanuit de overheid wordt de basis versie dan in doorontwikkeling met alle partijen die mee willen werken aan de standaard open beschikbaar gesteld. Michiel geeft aan dat CompetentNL open staat voor kwalitatieve skilldatasets die in verschillende regio's op dit moment wordt gegenereerd, zodat het systeem daarmee gevoed kan worden.

Pitches van vijf initiatiefnemers

In het tweede deel van de sessie presenteren vijf initiatiefnemers in vijf minuten hun skills-tool of -methode. Hieronder staat per initiatief een korte omschrijving. De contactgegevens staan in de bijlage. In de expertmeeting is een bijdrage geleverd door de volgende initiatieven:

1. Joost van Genabeek van het Skillspaspoort (House of Skills)
2. Misja Bakx van Loopbaankompas (Matchcare)
3. Bastiaan Starink met Skills Bridge (PWC)
4. Jeroen Meuwissen met Skills Inicht (ETIL)
5. Timon van der Vlies met SkillsCV (Wowner)

Skillspaspoort en de Paskamer van House of skills in Amsterdam (o.a. met medewerking van TNO Arbeid, HvA, gemeente Amsterdam). Het skillspaspoort is een instrument dat voor analyse van skills en matching op werk kan worden ingezet. De skills, eigenschappen en werkstijlen (skillsset) van kandidaten worden in kaart gebracht en gematcht aan de functies die worden aangeboden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze functies zijn net als het opgebouwde profiel ook in skillssets geordend. Hierdoor kan er een match ontstaan gebaseerd op vaardigheden en niet op de tekst uit een cv en vacature. Het skillspaspoort en de paskamer kunnen sectoraal of regionaal worden ingezet. Inmiddels is er een skillspaspoort beschikbaar voor werknemers bij de Luchthaven Schiphol en is er één in de maak voor vaklieden in de Bouw en Installatietechniek. House of Skills werd tot september 2020 gefinancierd met subsidies, vanaf 1 april 2020 is er een juridische entiteit opgericht met een zelfstandig businessmodel.

Loopbaankompas van Matchcare

Het Loopbaankompas wordt al jaren gebruikt door grote werkgevers, werkzoekenden en studenten en geeft hun inzicht in de eigen talenten en vaardigheden en een levenlang toegang tot hun eigen Skillpas. Door integratie met AI vacature- en arbeidsmarktinformatie ontstaat actueel inzicht in mogelijke loopbaanpaden en regionale werkgelegenheid op basis van skills en inzicht in (regionale) scholingsmogelijkheden. Nationale- en internationale open standaarden op het gebied van beroepenclassificatie en -profilering en diverse competentiemodellen (o.a. Dariuz, Picompany, LTP) worden gebruikt om talenten en vaardigheden te koppelen aan kansen. Loopbaankompas wordt gebruikt door HalloWerk, WSP Noordoost Brabant, arbeidsmarktregio Foodvalley en Helmond de Peel om de gebruiker nog betere besluiten te laten nemen en zo invulling te geven aan een leven lang ontwikkelen.

Skills Bridge van PWC

Skills Bridge is een - in Luxemburg beproefd - project vanuit PWC. Het is een dynamische transformatie aanpak waarmee werkgevers geholpen worden een toekomstbestendig personeelsbestand te krijgen. De aanpak wordt ondersteund door tooling waarmee data over kenmerken van personeel, ontwikkelpotentie van de competenties en ambities wordt verzameld en ontsloten. Deze inzichten dragen bij aan het herkennen van talent en eventueel noodzakelijke bij- of omscholingstrajecten om iemand op een andere plaats te krijgen. Skills Bridge omvat het totale proces vanaf definiëring van het toekomstig personeelsbestand, het in kaart brengen van benodigde skills, het trainen van (nieuw) personeel en evaluatie van het proces. Het wordt aangeboden aan individuele werkgevers, netwerken van werkgevers of aan overheden om overstappen te faciliteren.

MyUQ van Etil/UQalify

UQalify is een samenwerkingsverband tussen Etil Research Group, UQ.works en Nalantis, drie innovatieve organisaties in de Benelux. Het skills platform van UQalify (MyUQ) biedt een nieuwe manier van het ontwikkelen van talent. MyUQ biedt een laagdrempelig en innovatief assessment, dat leidt tot een uniek online loopbaanprofiel; wat ken ik, wat kan ik en wie ben ik? Zo ontstaat een compleet en overzichtelijk beeld van

talenten, drijfveren en soft skills. Met behulp van Artificial Intelligence kijkt het platform vervolgens in hoeverre het loopbaanprofiel van een individu overeenkomt met vacatures en (krapte)beroepen en waar nog scholing nodig is om een eventuele overstap te kunnen maken. Om deze stap te faciliteren biedt MyUQ een flexibel en modern leerplatform dat medewerkers inspireert om gericht opleidingen te volgen. Vanaf januari 2021 gaat het platform MyUQ live in Nederland en kunnen regio's, branches en bedrijven de technologie afnemen (eventueel integreren in reeds bestaande platformen/instrumenten).

SkillsCV van Wowner

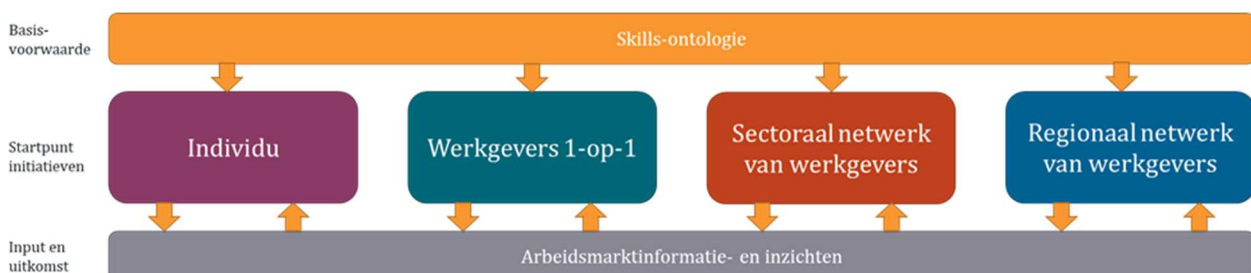
Het SkillsCV is gericht op werkenden, werkzoekenden en studenten. Het SkillsCV is een digitale applicatie waarmee een persoon een CV kan bouwen o.b.v. skills. Het profiel wordt gematcht met vacatures, werkgevers en opleidingen. In het SkillsCV komen een aantal elementen samen zoals een analyse van de kansen op de arbeidsmarkt, een loopbaan APK, inschatting van scholingsmogelijkheden en directe matching. Door de koppelingen tussen grote databestanden met alle gangbare standaarden zoals ISCO, ESCO, SBI e.d. én eigen A.I. en intelligentie worden meer en betere matches gemaakt. Het instrument is te gebruiken als dienstverlening aan werkgevers, werkzoekenden, onderwijsinstellingen. Het geeft sector of regio ook stuurinformatie op macroniveau. En stelt hen in staat om direct te communiceren met gebruikers door het op maat aanbieden van bijvoorbeeld scholings- en trainingstrajecten. SkillsCV wordt gefinancierd door regio's en individuele sectoren.

Ordering van de initiatieven

Tijdens de expertmeeting zijn verschillende initiatieven en oplossingen gepresenteerd. Om meer duiding te geven aan de verschillen tussen de initiatieven is onderstaande weergave gemaakt. De skills-ontologie moet gezien worden als een basisvoorwaarde voor de individuele of werkgeversgerichte skillsaanpakken. De taal die wordt ontwikkeld door (semi-)publieke partijen maakt het de andere initiatieven mogelijk om op dezelfde manier vaardigheden te kwalificeren. Op dit moment doen alle initiatieven dat waarschijnlijk zelf, gebruikmakend van buitenlandse ontologieën als basis, zoals het Europese ISCO/ESCO en het Amerikaanse O*net. Ook is arbeidsmarktinformatie noodzakelijk om matches te kunnen maken en leveren de initiatieven zelf ook arbeidsmarktinformatie op, hier bestaat dus een wisselwerking.

Van de initiatieven die we hebben gesproken worden er vier aangeboden door commerciële private partijen, namelijk Wowner, Etil, MatchCare en PWC. Het initiatief van House of Skills wordt gefinancierd met gebruikmaking van subsidies en alternatieve inkomensstromen, bijvoorbeeld vanuit branches.

De initiatieven verschillen **in het startpunt** dat zij hanteren voor hun dienstverlening. We onderscheiden daarbij de initiatieven die het individu als uitgangspunt nemen. Zij beginnen met het in kaart brengen van de vaardigheden van individuen en maken op basis van beschikbare arbeidsmarktinformatie concrete matches (Matchcare, Wowner, Etil en House of Skills). House of Skills draagt als initiatief ook vanuit wetenschappelijk oogpunt bij aan de ontwikkeling van de skills-ontologie. De Skillsbridge van PWC richt zich, met gebruikmaking van ondersteuning van gemeenten of regio's vooral op de verbinding van werkgevers 1-op-1.



Conclusies

1. Skills aanpak is potentieel krachtig

De mogelijkheid om op basis van inzicht in skills sneller overstappen te kunnen maken binnen en tussen beroepen en sectoren wordt door alle deelnemers en initiatieven als steeds belangrijker gezien om beter in te kunnen spelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt. De technologie en beschikbare data maken het ook mogelijk om vaardigheden die horen bij specifieke beroepen inzichtelijk te maken. Ook kan overlap tussen beroepen op basis van vaardigheden in beeld worden gebracht en kunnen deze worden gekoppeld aan arbeidsmarktdata.

2. Gezamenlijke taal is essentieel

Ontologie als basis voor de ontwikkelingen staat buiten discussie. Het initiatief van Competent NL wordt breed gedragen en vanuit vrijwel alle gepresenteerde initiatieven wordt er samengewerkt met Competent NL. Het is voor de deelnemers logisch dat een dergelijk initiatief wordt genomen en gefinancierd door de overheid en uitvoerende publieke partijen, daarop bestaat geen concurrentie.

3. Techniek is centraal en bindend element; verschillen zitten met name in het startpunt van de initiatieven

Alle initiatieven maken gebruik van publiek of zelf verzamelde beschikbare data die uiteindelijk leiden tot een relatie van inzichten in vaardigheden van individuen met de vereisten op de arbeidsmarkt. De partijen die het individu als startpunt hebben, hebben er belang bij om zoveel mogelijk potentiële kandidaten te benaderen en te bereiken om deze data over vaardigheden te kunnen benutten in hun dienstverlening aan het individu, de werkgever of de overheid. Sommige instrumenten zijn 100% online, anderen gedeeltelijk offline, bijvoorbeeld in hun aanbod van loopbaangesprekken op opleidingen. Het meest onderscheidend is het startpunt van de initiatieven. Sommigen nemen het individu als uitgangspunt (initiatieven gericht op de ontwikkeling van een CV op basis van skills, een skills-paspoort, een loopbaan Kompas) anderen het proces van een 'latende' en een 'nemende' werkgever. Weer andere initiatieven sturen op een proces van netwerkvorming met werkgevers (sectoraal of regionaal). De drie perspectieven als 'startpunt' zijn weergegeven in een visualisatie (zie figuur op pagina 4).

4. Skills initiatieven als 'markt'

Veel initiatieven zijn los van elkaar ontwikkeld. Sommigen op basis van subsidies, anderen geheel particulier gefinancierd. Er spelen daardoor commerciële belangen bij de inzet van een aantal van de aanpakken. De motivatie om intensief met elkaar samen te werken staat daardoor onder druk.

5. Nog weinig 'massa'

Hoewel eenieder die zich bezighoudt met arbeidsmarkt, onderwijs en economie de potentie ziet van een skills-aanpak, blijkt de huidige matching op de arbeidsmarkt nog dominant. De huidige matching is gebaseerd op diplomagerichte, verticale of functiewaarderingsystemen. De verschillende initiatieven kunnen nog geen van allen bouwen op (kwalitatief) omvangrijke praktijken of toepassingen. Er moet meer ervaring worden opgedaan om de geschetste 'kinderziekten', detailleringen en ordeningsvragen op te lossen. Daarbij werd geadviseerd om vooral een begin te maken met een aanpak die past bij de eigen regio en vooral te investeren in het vergelijken van resultaten om zo met elkaar te leren welke aanpak het beste resultaat oplevert. Interessant was de aanpak van de Noord-Holland-Noord waarbij in één regio verschillende aanpakken naast elkaar werden ingezet om vervolgens te vergelijken en waarschijnlijk uiteindelijk op één passende aanpak uit te komen.

Bijlage: Contactgegevens

Experts en initiatiefnemers

Hafid Ballafkih	Hogeschool van Amsterdam	a.h.ballafkih@hva.nl
Michel Peters	CompetentNL, UWV	Michel.A.P.Peters@uwv.nl
Joost van Genabeek	House of Skills (TNO)	joost.vangenabeek@tno.nl
Misja Bakx	Loopbaankompas (Matchcare)	Misja.Bakx@matchcare.nl
Bastiaan Starink	Skills Bridge (PWC)	bastiaan.starink@pwc.com
Jeroen Meuwissen	Skills InZicht (ETIL)	j.meuwissen@etil.nl
Timon van der Vlies	SkillsCV (Wowner)	timon@skillscv.nl

Deelnemers

Aad van der Werf	Gemeente Rotterdam
Aisia Okma	VNG Realisatie
Amna Mirza	Nationale DenkTank
Anita Metzelaar	Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN
Annelies Spork	House of Skills
Annemarie Knottnerus	SER
Barbara Wijsen	Gemeente Utrecht
Caroline Termaat	8RHK Ambassadeurs
Cecile Lambregts	Stichting van de Arbeid
Claartje van Ulden	AWVN
Ellen van Poorten	Gemeente Almere
Esther Hendrix	gemeente Eindhoven
Frank Slingerland	gemeente Gouda
Gera Klaassen	Provincie Zuid Holland
Iman Biesheuvel	House of Skills
Inge Stassen	Gemeente Sittard-Geleen
Irene Rouwenhorst	Noordoost Brabant Werkt / Gemeente Oss
Laura Hornick	Alphen ad Rijn
lisette van de Gazelle	gemeente Sittard-Geleen
Lonneke Lammers	Gemeente Leeuwarden
Manon Frequin	Werkbedrijf Lucrato
Marc Samuels	Gemeente Hilversum
Marjo Tot	Gemeente Hollands Kroon
Martin Tucci	WerkSaam
Mirjam Derks	Gemeente Nijmegen
Niels van Oostveen	Gemeente Zwolle
Petra Taams	Gemeente Hoorn
René de Heer	Gemeente Zwolle

Rigo van Raai	Arbeidsmarktregio Foodvalley
Rutger van den Breemer	FNV
Sander Spijker	Gemeente Groningen
Sarah Jacques	Gemeente Leiden
Simone Vincken	gemeente Breda
Thomas Krikken	Werkbedrijf Lucrato
Tjeerd Leistra	Stedennetwerk G40
Véronique Scharenborg	Noordoost Brabant Werkt