

Werken aan skills in de praktijk

Gespreksronde Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk

SER

November 2022



| Voorwoord | Inleiding | Projecten in de praktijk | Lessen en inzichten | Ter afsluiting |
| Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk | Wat doen de deelnemers? | Colofon |

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

Voorwoord

Leren en ontwikkelen zijn belangrijk om je plek in onze samenleving steeds weer in te nemen. We hebben te maken met grote veranderingen die een beroep doen op onze flexibiliteit.

Eenzijds staan we bijvoorbeeld voor sociale opgaven; hoe zorgen we dat iedereen volwaardig mee kan doen? Denk aan de 2,5 miljoen mensen die laaggeletterd zijn. Anderzijds staan we voor economische opgaven, die bemoeilijkt worden door de grote krapte op de arbeidsmarkt. We hebben meer mensen nodig voor grote transities, zoals op het terrein van energie, rond digitalisering en het gebruik van grondstoffen. Maar dat geldt ook voor banen in de zorg, veiligheid, kinderopvang en het onderwijs.

Dit vraagt om een aanpak, waarbij we kortetermijnoplossingen, zoals van werk naar werk begeleiding en matching, verbinden met lange termijnperspectief. Leven lang ontwikkelen (LLO) en het versterken van de leercultuur zijn randvoorwaarden om mee te kunnen bewegen met alle veranderingen. En om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan blijven doen.

Scholing alleen is dus niet voldoende. De uitdagingen waar we voor staan, vragen om een innovatieve kijk op de arbeidsmarkt. De ontwikkeling naar een skills-gerichte arbeidsmarkt is hier een mooi voorbeeld van. Door naast diploma's ook andere vaardigheden, zoals opgedaan in eerdere werksituaties of vrijwilligerswerk, zichtbaar te maken en als uitgangspunt te nemen voor leven lang ontwikkelen, kunnen we vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter en sneller bij elkaar brengen. Dan waardeer je talent.



Deze publicatie laat zien hoe de deelnemers van het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk van de SER hier al invulling aan geven. Veel van hen werken al zeer hands-on aan oplossingen voor de steeds verder vastlopende arbeidsmarkt. Ik heb er vertrouwen in dat we deze ontwikkeling kunnen versnellen door van elkaar te leren en elkaar te inspireren!

Kim Putters
Voorzitter Sociaal-Economische Raad



Inleiding

De afgelopen jaren heeft de SER een netwerk opgebouwd met 32 samenwerkingsverbanden die zich inzetten om een positieve en vanzelfsprekende leer-cultuur te stimuleren. Deze sectorale en regionale projecten hebben een diverse achtergrond en zijn verspreid over heel Nederland.

Om een positieve leercultuur te stimuleren wordt vanuit de SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen gewerkt aan het thema skillsgerichte arbeidsmarkt die ontstaat als werknemers hun ontwikkelde kennis, vaardigheden en competenties (skills) zichtbaar kunnen maken en kunnen meenemen gedurende de loopbaan, nu en in de toekomst. In een [inspiratiedocument](#) zijn uitgangspunten en oplossingsrichtingen hiervoor aangegeven.

Een skillsgerichte insteek van de arbeidsmarkt, als uitbreiding op het matchen op basis van diploma's, biedt veel kansen:

- De vaardigheden en kennis van mensen zonder diploma kunnen beter gezien worden, de arbeidsmarkt wordt zo toegankelijker.
- Er worden meer matches mogelijk. Overstappen naar een ander beroep of een andere sector kan soepeler. Er ontstaan matches die je op basis van alleen werkervaring en diploma's niet snel zou bedenken.
- En werken met skills maakt informeel leren (leren in het werk) meer zichtbaar, zodat het ook een stimulans voor leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid kan zijn.

De skills aanpak kan de enorme krapte op de arbeidsmarkt niet oplossen, maar kan de overgangen (van niet-werk-naar-werk en van-werk-naar-werk) wel versoepelen. Van belang is wel dat de aanpak ook een systeem bevat waarmee je betrouwbaar en objectief kunt aantonen over welke skills je beschikt.

Afgelopen zomer heeft het team van de SER Actie-agenda LLO met alle deelnemers van het netwerk gesprekken gevoerd en gevraagd welke aspecten van de skills aanpak in het eigen samenwerkingsverband herkenbaar zijn. Dit leverde zoals te verwachten een veelkleurig beeld op. Op 29 september 2022 vond voorts een netwerkbijeenkomst plaats rondom dit onderwerp. Een aantal aspecten is toen nader uitgediept.

In deze rapportage worden activiteiten en ambities van de netwerkdeelnemers beschreven en geordend, zodat helder is wie waar mee bezig is. De skillsgerichte arbeidsmarkt is immers een veelomvattend thema. Per deelnemer is een korte omschrijving opgesteld met welke acties en ambities zij ondernemen op het gebied van een skills aanpak en soms ook welke kansen en knelpunten zij daarbij zien. Deze rapportage maakt inzichtelijk waaraan de deelnemers werken en welke lessen uit hun ervaringen meegenomen kunnen worden naar nieuwe skills initiatieven.

De rapportage is gebaseerd op gesprekken met de partijen in het LLO-netwerk van de SER. Er zijn nog veel meer partijen die werken aan een skillsgerichte arbeidsmarkt en het beeld is daarmee niet volledig.

Welk type projecten zien we in de praktijk?

In deze paragraaf kijken we eerst met een kwantitatieve bril naar waar de sectorale en regionale projecten mee bezig zijn. Dit levert een tweetal globale categorisaties op van hun activiteiten.

Daarna geven we een samenvattende impressie van hoe de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt ervoor staat bij, en beleefd wordt door de deelnemers van het netwerk.

Kwantitatieve analyse

Een eerste categorisering van de activiteiten van de netwerkdeelnemers is gebaseerd op de typologie van het onderzoek Inzicht in Skills¹.

Dit rapport verscheen begin 2022. Het bevat een inventarisatie van 43 Nederlandse skills initiatieven. De initiatieven zijn ingedeeld naar 5 typen skills initiatieven wat hun focus betreft:

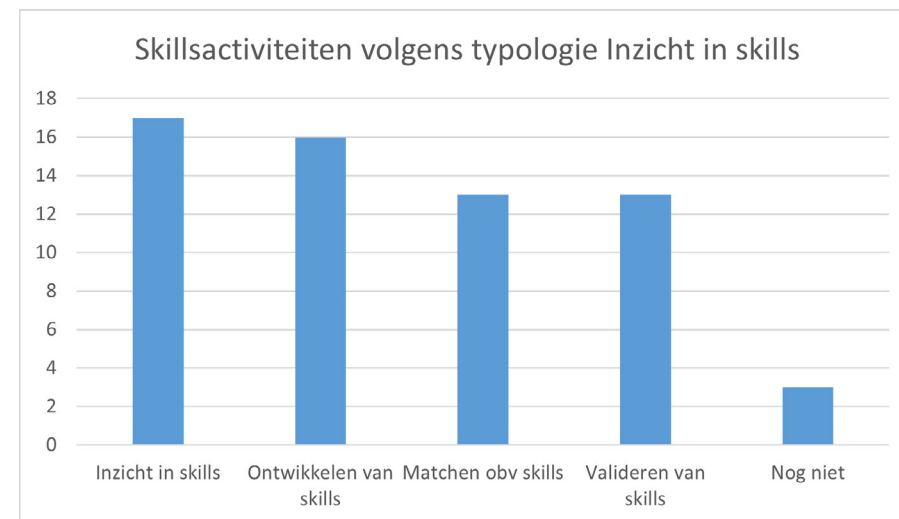
1. De ontwikkeling en het gebruik van een gezamenlijke skills taal;
2. Inzicht geven in persoonlijke skills;
3. De ontwikkeling van persoonlijke skills;
4. Het valideren van verworven skills;
5. De matching van vraag en aanbod op basis van skills.

Deze indeling hebben we gebruikt als kijkwijzer: waar richten de ruim 30 deelnemers van het sectoraal en regionaal LLO-netwerk zich op en welke lessen zijn uit hun ervaringen af te leiden? De informatie die we bij de netwerkdeelnemers hebben opgehaald hebben we “getagd” volgens de typologie van Inzicht in skills. We hebben niet de LLO-initiatieven zelf ingedeeld maar hun activiteiten, een initiatief kan dus op meerdere typen “scoren”. Dit leverde de volgende verdeling op.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/02/25/inzicht-in-skills>



Totaal aantal meegetelde projecten:30, meerdere activiteiten per project mogelijk.



- Het *inzicht geven in skills* is bij ruim de helft van de netwerkdeelnemers aan de orde. Hier zitten uiteraard onder andere de LLO-initiatieven bij die een herkenbare loketfunctie voor loopbaanontwikkeling hebben zoals Leo Loopbaan, Boost, Leerwerkloket Noordoost Fryslân en de leerwerkloketten die betrokken zijn bij de drie Brabantse regionale arbeidsmarktprogramma's (Noordoost-Brabant werkt, Midpoint Brabant, Talent & Skills akkoord Brainport)
- Het *ontwikkelen van skills* wordt eveneens door de helft van de netwerkdeelnemers genoemd. Het kan gaan om skills om in een bepaalde sector in te kunnen stromen (beyond voor de medische logistiek, TechConnect voor de IT, Waard om voor te werken voor de zorg) maar we hebben hier ook de fondsen (Gelders vakmanschap, Op IJver, Twents Fonds, Overijssels Fonds) meegeteld die scholing in skills financieel mogelijk maken.
- Krap de helft van de initiatieven is bezig met *het matchen op basis van skills*. Daarbij is alles meegeteld wat bijdraagt aan de totstandkoming van een match. Voorbeelden zijn dan WIJJIJ die werkt aan een matchingstool die vacatures vertaalt naar skills, het Rangeerterrein van het WSP van Midpoint Brabant waar

mensen zich kunnen oriënteren op het werk in een tekortsector en waarbij persoonlijke skills in ogenschouw worden genomen en Reskilling Brainport van Talent & Skills Akkoord Brainport waarin werkgevers profielen formuleren voor welk type medewerkers ze nodig hebben.

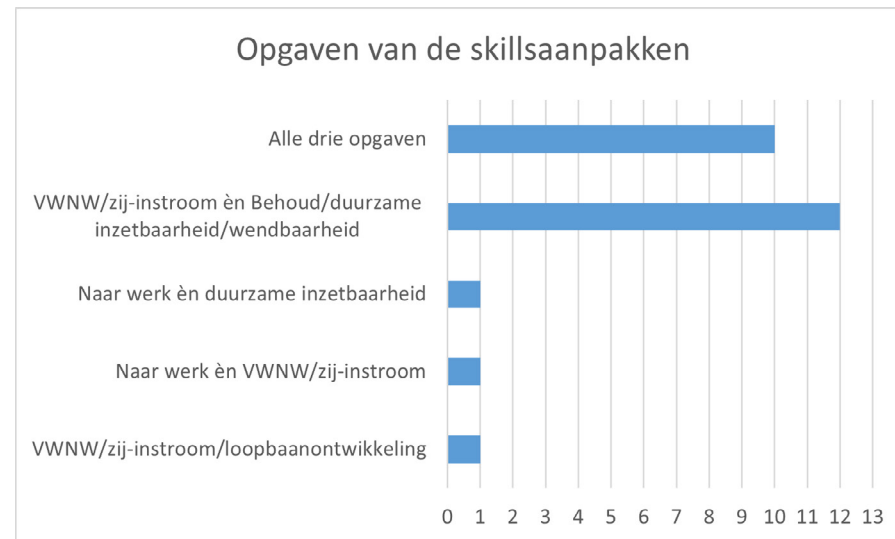
- Een handjevol initiatieven waagt zich aan *het valideren van skills*. Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord (RPA-NHN) zet gevalideerde uitkomsten van talentassessment in het skills paspoort, Regiodeal Noordoost Fryslân haakt aan bij de methode van Dialogisch Valideren en Leren en Innoveren in de Tuinbouw valideert skills via een EVC-traject.
- Vier initiatieven geven aan dat ze bezig zijn met of bijdragen aan het *ontwikkelen van een skills taal*. Bijvoorbeeld steekt de HCA Zuid Holland energie in het bepleiten van een eenduidige skills taal, test RPA-NHN het dashboard van het UWV en werkt TechConnect met de Werkgeversservicepunten om taal aan talenten te geven en zo de pool voor mensen voor tech & IT ruimer te benaderen. Ook Regiodeal Flevoland ontwikkelt een specifieke skills taal voor de maritieme sector.

Een tweede manier om de activiteiten te categoriseren is aan hand van welke opgave LLO-initiatieven zichzelf gesteld hebben. Uitgaande van een globale indeling kan het gaan om:

- ‘Naar werk’: voor mensen het pad naar werk effenen (studenten, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met een arbeidsbeperking).
- ‘Van-werk-naar-werk’ (VWNW): mensen die hun werk (gaan) verliezen naar ander werk begeleiden of zijnstroom trajecten voor mensen die van sector willen of moeten veranderen.
- ‘Behoud’: mensen behouden voor een bepaalde functie/branche en/of duurzaam inzetbaar houden voor huidig of toekomstig werk.

Ook hier was het mogelijk dat een initiatief meer dan één opgave nastreeft. Dit leidt tot de volgende verdeling:

Totaal aantal meegetelde projecten:30



Toelichting (in de tabel van boven naar beneden):

- Tien initiatieven omvatten alle drie de opgaven. Dat zijn logischerwijs onder andere de HCA-programma’s die we in de vorige [rapportage over het LLO-netwerk](#) als “paraplu”-project hebben getypeerd. Deze regionale projecten overkoepelen diverse LLO-programma’s/projecten en zijn niet branche-of sectorspecifiek, maar beogen voor een heel deel van de regionale arbeidsmarkt LLO aan te jagen (bijvoorbeeld HCA Zuid-Holland, Noordoost-Brabant Werkt, Leo Loopbaan). Dit zijn initiatieven die zich ook inzetten voor mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.
- Twaalf initiatieven richten zich zowel op Van Werk naar Werk/zijnstroom als op Behoud/duurzame inzetbaarheid/wendbaarheid op de arbeidsmarkt. Hieronder bevinden zich de fondsen die middelen ter beschikking stellen voor scholing en bijscholing, mede ingegeven om mensen naar een bepaalde tekortsector

zoals de techniek te laten bewegen. Ook de loopbaanontwikkelingsprogramma's zoals Sterk in je Werk en Upgrade jezelf vallen hieronder en tevens de programma's waar met werkgevers gewerkt wordt aan het aantrekken van medewerkers (zoals De Riverboard, Boost, Techniekcoalitie Limburg, Waard om voor te Werken).

- Wat de drie initiatieven betreft die een unieke score hebben, gaat het om:
 - SBCM, het Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid dat zich richt op passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot op de arbeidsmarkt. Het gaat dus zowel om mensen geschikt te maken voor werk (= Naar Werk) als Duurzaam inzetbaar te houden.
 - TechConnect dat zich inzet om ondervertegenwoordigde groepen voor de IT en Technologie te interesseren en daarom staat voor zowel een Naar Werk als een Van Werk Naar Werk/zijinstroom ambitie.
 - WIJJIJ die met een matchingstool werkgevers en mensen die op zoek zijn naar een andere baan meer opties wil geven. Er wordt nu gewerkt aan een tool die vacatures vertaalt naar skills waardoor ook minder voor de hand liggende maar wellicht juist heel goed passende matches tot stand kunnen komen. Dit is niet specifiek gericht op mensen naar werk te helpen maar dit kan natuurlijk altijd een goede bijvangst zijn.

Het overall-beeld is dat de meeste regio's bezig zijn met een skillsgerichte aanpak van arbeids- en onderwijsvraagstukken, veelal nog in het stadium van pilots dus met vooralsnog een beperkte output en impact.

Impressie van de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt

Wat we regelmatig gehoord en gezien hebben in de gesprekken is:

- “We hebben het niet over skills of een skills aanpak, maar we zijn er wel mee bezig”.

- “We zijn ons aan het oriënteren” soms aangevuld met “we zien veel versnippering van systemen, met name bij skills paspoorten”.
- “Het leeft nog niet erg in het veld, mkb-ondernemers hebben echt wel wat anders te doen. We vragen ons af: hoe vangen we hun aandacht?”

Een gevarieerde onderzoeksgroep zoals het LLO-netwerk en een breed lopend thema als skillsgerichte arbeidsmarkt levert logischerwijs heterogene data op. Maar door de oogharen heen kijkend zie je als rode lijnen toch een aantal – soms paradoxale – uitdagingen voor het veld.

- Enerzijds is het thema urgent door de tekorten op de arbeidsmarkt en ziet men wel kansen in een skills aanpak, maar anderzijds is er veel onzekerheid over bijvoorbeeld of en welk format voor een skills paspoort straks de norm wordt. Dit is in lijn met één van de conclusies uit het onderzoek Vrij reizen over de arbeidsmarkt² waarin gesteld wordt: “Rondom het skills paspoort bestaan veel paradoxale wensen, verwachtingen en randvoorwaarden”.
- Een aantal van de deelnemers heeft als missie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, tegelijk zijn er tekorten. Hoewel dat een kansrijke uitgangspositie lijkt, wil dat nog lang niet zeggen dat er vanzelfsprekend matches in de praktijk te maken zijn. Het vraagt onder andere om het “arbeidsmarktfit” krijgen van mensen maar ook om flexibiliteit bij werkgevers om anders naar functies en mensen te kijken.
- De transitie naar de arbeidsmarkt is een complex en veelvormig vraagstuk waar men op beleidsniveau en in onderzoek druk mee bezig is. Maar het is een hele kluit om dit naar simpele en aansprekende tools en oplossingen te brengen voor werkzoekenden, werknemers en werkgevers.

² <https://www.instituutgk.nl/onderzoek/kennisbank/vrij-reizen-over-de-nederlandse-arbeidsmarkt/>

Welke lessen en inzichten geven de deelnemers mee?

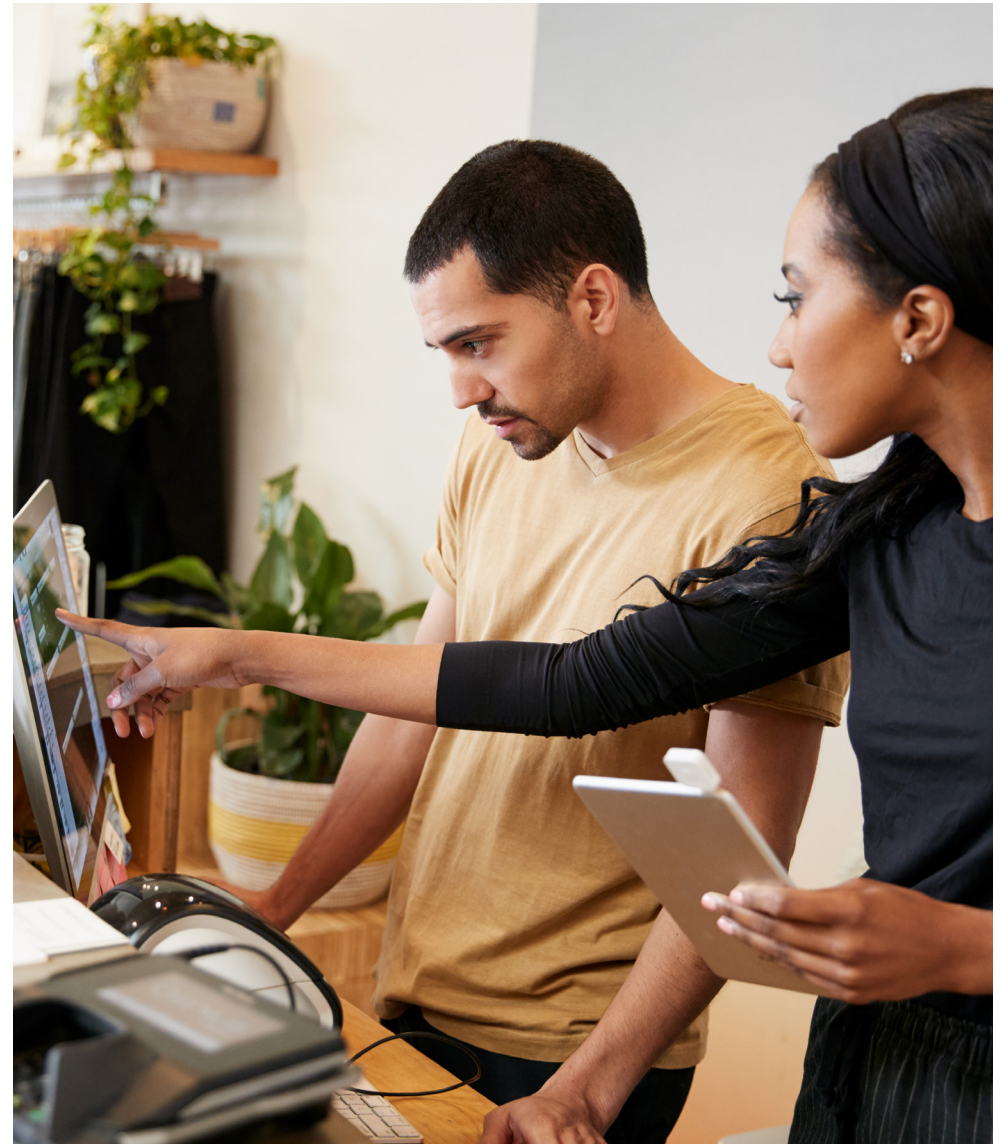
Op basis van de gesprekken met de netwerkdeelnemers en de input uit de deelsessies tijdens de netwerkbijeenkomst [De skillsgerichte aanpak als wenkend perspectief](#) zijn de volgende belangrijke Do's te formuleren:

- *Hou het laagdrempelig voor eindgebruikers*

Ook bij de een skills aanpak geldt natuurlijk dat de menskant geen last moet hebben van de systeemkant. De eindgebruiker, dus mensen die op zoek zijn naar (ander) werk en werkgevers moeten niet de weg kwijtraken in skills ontologieën, versnippering van skills paspoorten en/of onoverzichtelijke scholings-, kwalificatie-, en vacaturesystemen.

Bij [Leerwerkloket Rijnmond](#) heeft men daarom een klantreis ingericht waarbij iemand via het invullen van een e-portfolio een eerste advies krijgt over passende rollen (dus geen beroep, maar een typering in termen van “doener”, “verzorger”, “denker” etc.). Vervolgens zijn er dan loopbaancoachingsgesprekken en/of een scholingsadvies en kunnen mensen een scholingsvoucher ontvangen voor om- en bijscholing richting tekortsectoren.

Het Leerwerkloket Zuidoost Brabant gaat met het [Passport for Work](#) een nieuwe manier aanbieden van solliciteren, matchen en vinden van een passende baan. De meerwaarde van deze tool is dat het (o.a. met gaming, maar ook door de taal toegankelijk te maken) aantrekkelijk is gemaakt voor lager opgeleiden om in te vullen. Een andere meerwaarde is ook dat het anoniem is. Werkgevers hebben toch allerlei beelden. Nu ga je eerst een match maken, en dan ga je een gesprek voeren als werkzoekende en werkgever. Mogelijk helpt deze manier van solliciteren ook om werkgevers weg te krijgen van de vacatures vol eisen en nadruk op cv's, waarop steeds minder mensen zullen reageren. Een skills paspoort alleen is overigens niet voldoende bij deze groep: je moet wel echt goed (persoonlijk) begeleiden.



Vakbonden haken ook in op een skillsgerichte benadering bij hun loopbaanondersteuning. Het programma James Loopbaan biedt mensen de mogelijkheid op de website [Loopbaan Centraal](#) erachter te komen waar je goed in bent en wat je in je loopbaan nodig hebt. [De Vakbeweging](#) van FNV en CNV helpt mensen van werk naar werk, met loopbaanbegeleiding en/of -coaching. Daarbij wordt expliciet gekeken naar waar ze goed in zijn en wat ze in hun loopbaan nodig hebben.

- ***Bij werkgevers moeten de geesten rijp gemaakt worden***

Tijdens de gesprekken en de bijeenkomst op 29 september hebben we gehoord dat er nog een hoop te doen is om werkgevers in een andere mindset te brengen. Nog vaak zijn werkgevers op zoek naar het schaap met 5 poten, worden telkens weer de oude vacatureteksten bij werving gebruikt en als organisaties al goed personeel in huis hebben, dan verslapt de aandacht voor behoud van werknemers snel.

Leo Loopbaan besteedt in hun [Future proof Human Capital Scan](#) aandacht aan de vraag: hoe zet je een vraag in de markt? Driekwart van de bedrijven gebruikt nog traditionele vacatureteksten. HR-professionals lopen nog achter in het op andere manieren naar kandidaten kijken.

Upgrade jezelf in de regio Zwolle organiseert via de sectortafels bijeenkomsten voor werkgevers om op een andere manier naar vacature teksten te kijken. Hiervoor wordt ook marketingdeskundigheid ingezet.

Vanuit het Brainport Skills & Talentakkoord is het project [Reskilling in Brainport](#) ontwikkeld. Samen met een groepje werkgevers zijn profielen geformuleerd welk type medewerkers ze nodig hebben. Doel is om gezamenlijk gemotiveerd talent te werven voor moeilijk vervulbare functies.

Een andere vaak verhoorde verzuchting is dat het heel moeilijk is om bij ondernemers, zeker kleine mkb'ers, aandacht te krijgen voor leven lang ontwikkelen en

duo ook het belang van een skills aanpak. Ondernemers hebben wel wat anders aan hun hoofd en juist het personeelstekort zorgt ervoor dat ze geen tijd kunnen steken in het meer structureel oplossen van dit probleem. Daarbij worden ze nogal eens overspoeld door allerlei aanbod o.a. vanuit bureaus en programma's wat eerder voor verwarring zorgt dan voor gerichte actie.

De term skills, of LLO, is bij ondernemers meestal niet de beste ingang. Ervaring bij de Metaalunie leert dat vooral de vraag werkt: wat hebben jullie nodig om te groeien/innoveren enz. en dan de link leggen naar het leren en ontwikkelen van medewerkers en skills. Zoveel mogelijk (persoonlijk) contact leggen met de bedrijven is van groot belang. Dat kan via ondernemersverenigingen, branches enz. Per regio en branche kan verschillen wat het beste werkt. Het is belangrijk om het gesprek breed te voeren vanuit de behoefte en vragen van bedrijven.

Een mooi voorbeeld hoe aandacht voor LLO bij werkgevers aangewakkerd kan worden, is het onderhandelingsresultaat voor de nieuwe CAO in de grootmetaal (dat zijn bijvoorbeeld elektrotechnische bedrijven en de metaalindustrie). In deze CAO is afgesproken dat sociale partners zich gaan inzetten voor het ontwikkelen en invoeren van een skills paspoort in deze sector. Zodat vaardigheden die medewerkers opdoen in hun werk beter zichtbaar worden.

- ***(Modulair) onderwijs ondersteunt de skills aanpak***

Een kans voor een skillsgerichte arbeidsmarkt is dat onderwijsinstellingen, (zoals het Deltion College in Zwolle) steeds meer modulair onderwijs aanbieden, waardoor mensen heel gericht die onderdelen kunnen volgen waar bijspijkeren nodig is. Een grote afknapper voor mensen is namelijk dat ze op school niets nieuws leren, omdat ze het meeste al kunnen/ kennen.

Het kan tegelijk ook een risico zijn als mensen heel smal alleen die skills bijleren die strikt noodzakelijk zijn. Hierdoor zijn ze misschien minder duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt of ontstaat uitholling van functies. Belangrijk blijft dan ook dat mensen eerst een brede basis kunnen ontwikkelen. Vandaaruit kunnen mensen zich modulair verder ontwikkelen.

ROC Flevoland heeft de ervaring dat door het investeren in het eigen bedrijfnetwerk ondernemers het ROC nu goed weten te vinden. Werkenden kunnen workshops doen en op elk moment starten met opleidingen/cursussen. Het werkt heel goed om jongeren samen met werknemers te laten leren (niet in klassen maar in open ruimtes), zij kunnen samen nieuwe technieken leren en ook van elkaar leren.

Dit past helemaal in het pleidooi van de brancheorganisatie FME (technologische industrie) voor een model waarin modules, diploma's en aanvullende skills samen een goed beeld geven van waar mensen staan. Dat model kan worden gebruikt om de kennis en competenties én de ontwikkelvraag van mensen binnen en buiten een sector helder te krijgen. Met korte op maat gemaakte modules kan die vraag vervolgens snel worden ingevuld.

- ***Technologie biedt kansen voor betere matching maar blijft een hulpmiddel***

In diverse regio's zijn matchingsplatform opgezet die de vijver voor zowel werkzoekenden als werkgevers groter maken, zeker als ze ook op skills matchen.

Zwolle (Upgrade jezelf) is één van de pilot regio's waar SkillsCV is uitgerold. In deze app kan je je CV uploaden en op basis van de eigen opleidingen, werkervaringen en skills alle vacatures in Nederland doorzoeken. Mensen die deelnemen aan GroeiVooruit.nl, het gratis loopbaancoachingsprogramma in de regio Zwolle, kunnen de app downloaden.

WIJ (de vervolgstap op HCA Leidse regio - Talent op Maat), matcht werk en mensen op basis van talenten, skills en drijfveren. Wie op zoek is naar (ander) werk, kan op het wijj.nl platform kosteloos een profiel e-portfolio vullen met diverse persoonlijkheidstesten, vaardigheden en soft skills. Eén van de beschikbare tools van het platform koppelt de persoonskenmerken, vaardigheden en skills met de online vacatures. Ook toont deze een eventuele 'skills gap' voor de betreffende functie.

Maar een persoonlijke benadering en maatwerk blijven van belang, zeker bij de groep die uit zichzelf niet erg zelfredzaam is op de arbeidsmarkt. Leo Loopbaan heeft 2 tools in onderzoek om op basis van data matching tot stand te brengen. Toch blijft men ook bij Leo Loopbaan kritisch over de meerwaarde van dit soort digitale tools. De eigen coaches geven aan dat je het individu breder moet benaderen dan alleen skills op papier. Je kan niet zonder een persoonlijke benadering. Het gaat in de basis om wat voor een persoon iemand is, veel van de skills die je nodig hebt voor een bepaalde baan kan je leren. Maar er is een grens aan het matchen: het belang van vakbekwaamheid moet niet onderschat worden!

In dit verband verdient het [Dashboard Skills](#) van UWV nog vermelding als nuttige tool in ontwikkeling voor arbeidsmarktdienstverleners maar ook voor mensen zelf om zicht te krijgen welke skills bij welk beroep horen. Dit kan dan een opstap zijn naar het gericht zoeken van een nieuwe functie of een opleiding.

- ***Bij het boeien en binden van mensen komt meer kijken dan alleen een skillsgerichte benadering***

Een skills aanpak is onderdeel van de oplossing maar geen panacee om alle personeelstekorten weg te werken.

Werkgevers moeten ook flexibiliteit tonen (bijvoorbeeld in werktijden voor mensen met zorgtaken). En wanneer ze mensen aannemen die nog niet volledig aan de eisen voldoen, maar die wel potentie hebben ervoor zorgen dat direct ook een onboardings- en ontwikkeltraject voor deze medewerkers wordt ingericht. Hierbij is ook belangrijk om de andere medewerkers in het bedrijf hier goed in te betrekken; ook zij zullen ruimte en tijd nodig hebben om nieuwe collega's te ondersteunen.

Het is vooral belangrijk om te leren in het werk, en het bewustzijn van dat leren in het werk te vergroten. Dat jaagt het ontwikkelen van skills met name aan. De werkgever heeft daar een verantwoordelijkheid in, maar kan daarbij ook hulp gebruiken.

Ter afsluiting

Wat we in het netwerk ophalen is in lijn met het beeld van de onderzoeken over skills projecten en skills paspoorten die eerder de revue hebben gepasseerd. Op veel plekken is men aan de slag. Dat roept een beeld op van versnippering en regio's die los van elkaar hetzelfde wiel aan het uitvinden zijn.

Als je naar de skillsgerichte arbeidsmarkt kijkt als een transitie³ dan zitten we nog volop in de fase van chaos, waarbij op veel verschillende plekken van alles gebeurt maar nog niet helder is welke benadering en oplossingen de onderliggende problemen effectief oplossen. Deze fase moet doorlopen worden omdat uit al die ervaringen en inzichten nieuwe manieren van werken groeien die op termijn het 'nieuwe normaal' worden. Door structuur aan te brengen en regie te voeren is het evenwel wellicht mogelijk om deze chaosfase sneller te doorlopen. Bijvoorbeeld door meer gezamenlijkheid te creëren rondom hoe we skills willen gaan valideren zodat iedereen er vertrouwen in kan hebben dat iemand over bepaalde skills beschikt.

Vaak wordt naar de landelijke overheid gekeken om hier meer regie op te voeren. Er is (nog) geen landelijke strategie gericht op het valideren van skills of het ontwikkelen van een skills paspoort. De landelijke overheid moedigt op dat punt vooral het opbouwen van kennis en ervaring aan.

Een belangrijke eerste stap is wel dat de overheid (via het Nationaal Groeifonds) de ontwikkeling van CompetentNL als gemeenschappelijke skills ontologie in gang heeft gezet.

Een ander vraagstuk is hoe we tijdig zicht krijgen op welke skills in de (nabije) toekomst nodig zijn en hoe we mensen daarin opleiden. Ook starten inmiddels programma's op die door het Nationaal Groeifonds worden gesubsidieerd zoals de [LLO Katalysator](#) en de [Opschaling van publiek-private samenwerking in het beroepsonderwijs](#)

³ Changing the Game: Sustainable Market Transformation Strategies to Understand and Tackle the Big and Complex Sustainability Challenges of Our Generation, Lucas Simons, Andre Nijhof, 2021

Vanuit de SER willen we in ieder geval aan deze transitie bijdragen door kennis en ervaringen te bundelen van initiatieven die al met werkgevers, werkenden en werkzoekenden aan de slag zijn zodat er van hun ervaringen geleerd kan worden. Dit verslag beoogt daarmee een bijdrage te leveren aan het opbouwen van kennis over wat werkt in een skillsgerichte arbeidsmarkt!

Voor meer informatie over de skillsgerichte arbeidsmarkt zie:

www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/skillsgerichte-arbeidsmarkt.

Voor meer informatie over het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk zie:

www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/regionale-projecten.

Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk

Projectnamen

1. Scholingsalliantie Noord Nederland
2. Overijssels Vakmanschap
3. Twents fonds voor Vakmanschap
4. Actieplan Leve(n)lang Gelders Vakmanschap
5. De beweging naar een skillsbased arbeidsmarkt van WZW
6. Regio Deal Achterhoek
7. Midpoint Brabant
8. Noordoost Brabant Werkt!
9. Boost
10. Brainport Talent & Skills Akkoord
11. Techniecoalitie Limburg
12. Aanvalsplan Arbeidsmarkt
13. Human Capital Agenda Zuid-Holland
14. Het Leerwerkakkoord Rotterdam-Rijnmond
15. Human Capital Actieplan Leidse Regio
16. House of Skills
17. Huis van het Werk
18. Regio Deal Noordelijk Flevoland
19. Utrecht Talent Alliantie
20. Human Capital Agenda Regio Zwolle
21. Leren en Innoveren in de Tuinbouw
22. ASTA Amsterdam
23. RPA-NHN
24. Werkagenda onderwijs-werkveld 2021-2025
25. Regiodeal Noordoost Fryslân
26. Leo-loopbaan
27. TechConnect
28. De Riverboard
29. Sterk in je Werk
30. SBCM
31. BeYond
32. Samen naar een hoger niveau



Wat doen de deelnemers van het Sectoraal en Regionaal LLO-netwerk op het gebied van een skills aanpak?

Aanvalsplan Arbeidsmarkt

Zeeuwse bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden hebben de krachten gebundeld in het Aanvalsplan Arbeidsmarkt. Deze gezamenlijke aanpak gaat uit van de vraag van werkgevers. Het doel is om een arbeidsmarkt te realiseren die klaar is voor de toekomst. Het Aanvalsplan Arbeidsmarkt richt zich op de grote arbeidsmarktuitdagingen in Zeeland. Een skillsgerichte aanpak maakt daar nog geen onderdeel van uit. Gesignaleerd wordt wel dat een aantal Zeeuwse sectoren erin slagen op eigen tempo een transitie te maken naar een skillsgerichte arbeidsmarkt, vooroplopen hierbij o.a. de bouw- en installatiebranche en de zorgsector.

Achterhoeks Talentfonds 'Op IJver'

Het Achterhoeks Talentfonds Opijver is een succesvol initiatief dat het (verder) ontwikkelen van skills en competenties binnen handbereik brengt van de hele regio. In de regio Achterhoek wordt aangehaakt op de landelijke ontwikkelingen voor wat betreft skills. Daarnaast maken competenties en skills nadrukkelijk onderdeel uit van de strategische uitvoeringsagenda van het regionaal werkbedrijf.

Servicepunt Techniek Amsterdam ASTA

ASTA heeft als doel het versnellen van zijn stroom Bouw & Techniek in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. Dit gebeurt o.a. door vraag en aanbod in de techniek bij elkaar te brengen en door het matchen van vacatures en kandidaten. Ook is ASTA actief op het gebied van scholingsprojecten, zij-instroomprojecten, duurzame inzetbaarheid van werknemers en het maken van afspraken over processen. Hiertoe is de ASTA-routekaart ontwikkeld. De ervaring binnen ASTA is dat veel

mkb bedrijven in feite onbewust werken met een skillsgerichte aanpak: zij nemen mensen aan waar zij vertrouwen in hebben. Certificering speelt een belangrijke rol binnen de Bouw en Techniek. Dit is een enorme kans als het gaat om skillsgericht opleiden. Belemmerende factor is dat het nog niet altijd helder is wat nu precies onder 'skills' wordt verstaan, er is geen eenduidigheid. Ook het ontbreken van een duidelijke doelstelling voor het werken op basis van een skillsgerichte arbeidsmarkt wordt als een belemmering ervaren. Wat dat betreft is het wenselijk dat de overheid een duidelijke keuze maakt voor een skillsgerichte arbeidsmarkt en dat compatibiliteit wordt nagestreefd.

BeYond

Beyond is een publiek-private samenwerking (pps), in Zuid-Limburg, van bedrijfsleven, onderwijs, overheid en uitzendbranche die zich richt op de continue ontwikkeling van logistieke competenties bij werknemers in de medisch-logistieke branche. Het initiatief richt zich op mensen en de (door) ontwikkeling van specifieke skills in de medische logistiek. Dit gebeurt in hybride leeromgevingen waar onderwijs en de werkgevers nauw samenwerken. Werkgevers in de medische logistiek richten zich op dit moment vooral op mbo- diploma's op niveau 1 t/m 3. De sector hecht veel waarde aan erkende kwalificaties.

Boost

Bij BOOST kunnen inwoners en werkgevers uit de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel onder meer terecht voor loopbaanbegeleiding, het in beeld brengen van hun talenten, ontwikkeling van het personeel en informatie over opleidingsmogelijkheden en beschikbare subsidies.

Bij BOOST kunnen inwoners een profiel aanmaken en daarmee maken zij ook een Skillspas aan; een online-instrument ontwikkeld door Matchcare. Elke werknemer, student of werkzoekende kan zijn/haar talenten en vaardigheden ontdekken, bijhouden en presenteren met de Skillspas. De krapte op de arbeidsmarkt noopt om

meer vanuit skills te gaan werven en skills een belangrijk element te laten zijn bij de ontwikkeling van medewerkers. BOOST kan ondernemers hierin ondersteunen en hen stimuleren de Skillspas hiertoe in te zetten.

Brainport Talent & skills akkoord

In het Brainport Talent & Skills Akkoord zijn de ambities voor de Brainport-regio op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt vastgelegd. Het gaat over gezamenlijk werken aan onderwijsinnovatie, leven lang ontwikkelen en balans op de arbeidsmarkt. De 230 ondertekenaars zijn inmiddels eigenstandig daarmee aan de slag gegaan. In de Brainportregio gaat men nu de volgende slag naar collectiviteit en samenwerking maken, nodig gezien de krapte op de arbeidsmarkt.

Werkgevers worden via het project 'Reskilling Brainport' uitgedaagd profielen te formuleren van het type medewerkers dat ze nodig hebben. Achterliggende doelstelling is om op die manier matches mogelijk te maken.

Human Capital Agenda Regio Zwolle/Upgrade jezelf

Regio Zwolle is een samenwerking van 22 gemeenten, 4 provincies, onderwijspartners en werkgevers(organisaties). In 2023 bestaat de opgave Human Capital uit drie programma's, te weten toekomstbestendige arbeidsmarkt (Leven Lang Ontwikkelen), Werk & Ontwikkelen (voorheen crisis- en herstelprogramma) en inclusieve arbeidsmarkt. Voor inwoners en werkgevers is een platform opgezet vol inspirerende verhalen, handige tools, een netwerk van specialisten en waar nodig financiële ondersteuning bij scholing vanuit het regionale Ontwikkelfonds. Dit gebeurt via de campagnes Groei Vooruit (www.groeivooruit.nl voor inwoners), Upgrade Jezelf (www.upgradejzelfregiozwolle.nl voor werkgevers). Ook maken negen sectortafels onderdeel uit van het programma Upgrade Jezelf; samenwerking tussen werkgevers en onderwijs, die gezamenlijk per sector bepalen wat nodig is op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en het ontwikkelen van de Leercultuur. De sectortafels hebben elk eigen programma's waarin een skillsgerichte insteek goed is te herkennen bijvoorbeeld bij instroom- en zijinstroomprogramma's.

Verder is Zwolle is één van de pilot regio's waar SkillsCV is uitgerold. In deze app kan je je CV uploaden en op basis van de eigen opleidingen, werkervaringen en skills alle vacatures in Nederland doorzoeken. Mensen die deelnemen aan GroeiVooruit.nl kunnen de app downloaden.

Human Capital Agenda Zuid-Holland

De Human Capital Agenda Zuid-Holland is een strategische agenda voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Zuid-Holland. De partijen binnen de HCA Zuid-Holland pleiten voor een gezamenlijke skills aanpak en skills taal. In de HCA Zuid-Holland zit een dergelijke aanpak verweven. Vier projecten zijn gericht op het bevorderen van een skillsgerichte aanpak: HaLLoWerk, Kickstart Your Career, WIJ en Van Bank naar Bouw en Techniek. De ervaring is dat werken op basis van skills voor het MBO een uitdaging vormt en het veel tijd vergt om tot een gezamenlijke skillsgerichte aanpak te komen.

House of Skills

House of Skills is een publiek-privaat samenwerkingsverband gericht op het stimuleren van eigen regie over de loopbaan van de beroepsbevolking, het verleggen van de focus op de onderwijs- en arbeidsmarkt van alleen diploma's naar ook skills en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen. Er wordt op verschillende manieren gewerkt aan het bevorderen van een op skills gebaseerde arbeidsmarkt. Belangrijke onderwerpen zijn de (door)ontwikkeling van skills paspoorten en onderzoek naar de kaders die voor het gebruik van skills paspoorten relevant zijn; het skillsgericht omschrijven van functies en, specifiek voor de zorg- en welzijnssector, het skillsgericht maken van vacatures en het met behulp van een scan onderzoeken hoe je skills based kunt werken. Binnen House of Skills wordt nauw samengewerkt met het onderwijsveld, met name via het ROC van Amsterdam en de Hogeschool van Amsterdam. Voortgang in een nieuwe benadering van onderwijskwalificaties kan vooral worden behaald als er wordt gewerkt aan concrete projecten. In andere gevallen werkt wet- en regelgeving remmend. De Hogeschool

van Amsterdam gaat experimenteren met een skills paspoort voor enkele initiële opleidingen, naast het gewone diploma.

Leo Loopbaan

Leo Loopbaan is een breed gedragen publiek-privaat initiatief waarin mensen fysiek en online aan hun loopbaan kunnen werken. Leo Loopbaan is gericht op het geven van inzicht in skills. Via Limburg Leert, een platform van scholingsmogelijkheden, is er ook een link met het ontwikkelen van skills. Partijen verbonden aan Leo Loopbaan verwachten veel van innovatieve vormen van valideren. Voor het matchen van vraag en aanbod op basis van skills worden twee tools onderzocht. Duidelijk is in ieder geval dat ook bij matching, naast allerlei digitale hulpmiddelen, een persoonlijke benadering belangrijk blijft.

Leren en Innoveren in de Tuinbouw

Leren en Innoveren in de Tuinbouw is inmiddels afgerond. LLO komt terug in het versterken van de regionale campusstructuur via onder meer de Greenports. Eén van de uitdagingen daarbij is het meekrijgen van het onderwijs in die aanpak. Daarnaast is het belangrijk om werkgevers te stimuleren meer in termen van skills te denken omdat in de sector meer mensen nodig zijn om het werk te doen. De ambitie is om een manier te vinden waarop regionaal werkgevers en kennisinstellingen samen een continu proces van vraagarticulatie vorm kunnen geven zodat de regionale LLO-agenda's steeds up-to-date zijn voor de innovatievragen waar het tuinbouwcluster voor staat. Alle vormen van leren zoals werkplekleren, coaching, studiegroepen, leercirkels, brancheopleidingen en onderwijs krijgen en plaats in deze regionale agenda's.

Leve(n) lang Gelders Vakmanschap

Leve(n)lang Gelders Vakmanschap richt zich op (mkb-)bedrijven in de technische branche. Het wijst werkgevers, werknemers of werkzoekenden de weg naar



scholing en scholingsmiddelen. De nadruk ligt op instroom en doorstroom van medewerkers. Skills staan daarbij niet centraal. Veel opleidingen zijn gericht op het behalen van certificaten, diploma's. Ook wordt gericht ingezet op informeel leren en learning on the job. Voor gesprekken met medewerkers en ondernemers worden vakmanschapspaspoorten wel meegenomen in de instrumentenkoffer.

Leer Werk Akkoord Rotterdam - Rijnmond

In de Leerwerkakkoorden (LWA) bundelen overheid, onderwijs en bedrijfsleven uit de arbeidsmarktregio Rotterdam – Rijnmond hun krachten. Dit doen zij voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt in de regio, waar plek is voor iedereen. Dat is hard nodig. In de nabije toekomst ontstaan nieuwe beroepen en banen door technologische ontwikkelingen, bijvoorbeeld door de energietransitie. Tegelijk zullen ook banen verdwijnen. Een andere uitdaging is dat er nog veel mensen aan de kant staan, zelfs in de huidige arbeidsmarkt. Denk aan mensen met een arbeidsbeperking of die langer werkeloos zijn. Door concrete afspraken per deel LWA in kansrijke sectoren te maken, investeren en innoveren de betrokken partners in werving, scholing en begeleiding richting (nieuw) werk. Dit kan ook gericht zijn op behoud van eigen baan. Dit gebeurt door interventies in drie pijlers: van school naar werk, van werk naar werk; en (weer) aan het werk. Skills denken vraagt om een omslag vanuit diploma- en cv-denken naar denken in (beroeps)kwalificaties bij alle partners. Het LWA faciliteert deze transitie onder meer door het organiseren van experiences, inzet op HaLLoWerk als matchingsinstrument. Het ontbreken van een uniforme skills taal is een complicerende en remmende factor voor een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Werkgevers en werkzoekenden, maar ook onderwijsinstellingen en (lokale) overheden hebben daar last van en dat zou niet zo moeten zijn. Daarom bepleit het LWA heldere keuzes en regie.

Midpoint Brabant

Het economisch samenwerkingsprogramma Midpoint Brabant fungeert als schakel tussen bedrijven, overheden, onderwijsinstellingen en maatschappelijke

organisaties in de regio Midden-Brabant. Het programma is op diverse manieren verbonden met de ontwikkeling van een op skills gebaseerde arbeidsmarkt. Via de Techniekcoalitie West en Midden-Brabant en een onderzoek van Berenschot is er betrokkenheid bij de ontwikkeling van een skills taal. Een ander belangrijk aandachtspunt vormt de ontwikkeling van persoonlijke skills. Dat gebeurt via Brabant Leert, via het project Het Rangeerterrein dat samen met Werkgevers Servicepunt wordt uitgevoerd en via scholingsvouchers. Binnen het project Het Rangeerterrein wordt het praktijkassessment van het ROC gebruikt voor het in kaart brengen van persoonlijke skills. De aandacht voor ontwikkeling van persoonlijke skills loopt via diverse activiteiten, waaronder specifiek op het mkb gerichte oplossingen. Daarbij wordt ook ingespeeld op de noodzakelijke verandering in mindset bij mkb ondernemers. LLO-beleid staat in het mkb in de regel niet hoog op de agenda. Daardoor blijft de doorvertaling van vacatures naar skills achter. Adviseurs van het Leerwerkloket gaan mede daarover met mkb-ondernemers in gesprek over de leercultuur.

Noordoost Brabant Werkt!

Noordoost Brabant Werkt! is een netwerkorganisatie van werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden, werknemersorganisaties en andere partners. Samen zetten deze partijen zich in voor een veerkrachtige arbeidsmarkt. Skillsgericht werken is een van de vijf speerpunten. Er is een verkenning uitgevoerd naar de volgende aspecten van skillsgericht werken: skills dashboard, talentscan, overzicht van mogelijkheden om skills (verder) te ontwikkelen (modules, leerwerktrajecten en praktijktrajecten), hoe valideren en hoe anders werven. In het najaar van 2022 gaat een pilot van start gericht op de invulling van functies op basis van skills. In de pilot werken steeds een aantal werkgevers uit dezelfde branche samen met een of twee scholen en een of twee overheidspartners. Op welk(e) aspect(en) het zwaartepunt vervolgens komt te liggen hangt mede af van de keuzes voor systemen en formats die op korte termijn gemaakt zullen worden.

Overijssels Vakmanschap

Overijssels Vakmanschap ondersteunt werknemers en werkgevers in de technische branche bij ontwikkelvragen. Arbeidsmarktcoaches met specifieke kennis van sectoren en branches brengen in beeld brengen wat iemand nog moet bijleren om in een bedrijf te kunnen werken. Voor het in beeld krijgen van iemands vaardigheden wordt gebruik gemaakt van een zelfscan. Wanneer nuttig en nodig wordt voor de validering van iemands vaardigheden gebruik gemaakt van EVC's. Het gebruik van skills paspoorten neemt toe, vooral in de bouw. De leercultuur binnen een bedrijf heeft grote invloed op de mate waarin medewerkers gebruik maken van sectorspecifieke e-learning systemen zoals Ozone in de technische sector. Binnen de metaalsector wordt matchen op basis van skills bevorderd. In het initiatief 'batch to match' wordt gekeken welke vaardigheden met name zij-instromers al bezitten (batch). Als aan een bepaald minimum wordt voldaan, kan iemand al aan de slag (match).

Regio Deal Noordelijk Flevoland

Vanuit de Regiodeal Flevoland worden een leerwerkakkoord en een scholingsfonds gerealiseerd. Binnen de Regio Deal Noordelijk Flevoland is een op skills gebaseerd onderwijsaanbod ontwikkeld. Voor de vier meest gevraagde (overstap)profielen is op basis van skills een zijinstroom arrangement gemaakt. Deelnemers kunnen op basis van al aanwezige skills instappen in verschillende fases. Binnen de maritieme sector worden eerste stappen gezet om te komen tot een gemeenschappelijke skills taal. De ambitie binnen de Regio Deal Noordelijk Flevoland is te komen tot een volledige skills gebaseerde arbeidsmarkt.

Arbeidsmarkt Noordoost Fryslân

De arbeidsmarktregio Noordoost-Fryslân ondersteunt inwoners met een toegankelijk loket voor ontwikkel- en leervragen onder de naam Wurkstart. Wurkstart draagt bij aan het inzicht in de persoonlijke skills van werkzoekenden, jonge-

ren, werknemers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van het inzicht wordt, in samenwerking met het onderwijsveld en opdrachtgevers, gekeken naar passende ontwikkelmogelijkheden. Werkgevers, onderwijs, UWV en Gemeenten werken samen in regionale maatwerkcampagnes voor Zorg, Horeca en Techniek en andere groeisectoren. In het project Wurkstart wordt ook geprobeerd de mindset van werkgevers te veranderen richting een meer skills gebaseerde aanpak. Matchen op basis van skills vindt nog niet plaats.

In het project Valideren wordt aangehaakt bij het concept Dialogisch Valideren van het MBO 2030, een nieuwe manier om kennis & kunde te waarderen. Door compacte valideringsvormen kan iemand de voor hem of haar meest optimale route doorlopen binnen het onderwijs (versneld, vrijstellingen) en de arbeidsmarkt (beter profileren vanuit aanwezige kwaliteiten). Dit gaat een bijdrage leveren aan de noodzakelijke beweging binnen onderwijsinstellingen en het anders denken en doen over de inzetbaarheid van medewerkers bij ondernemers. Gedurende de looptijd van het project is onder meer door Corona de noodzaak voor valideren nog groter geworden, maar de uitvoering ook complexer. Met name de bereidheid van werkgevers om medewerkers te laten ontwikkelen is laag (vanuit angst dat ze weggaan). Door 'valideren' te koppelen aan boeien en binden van medewerkers, wordt het gesprek gevoerd met deze werkgevers.

De Riverboard

De Riverboard is een samenwerking tussen ondernemers, gemeenten, provincie, onderwijs en maatschappelijke instellingen die een 'boost' willen geven aan de welvaart en het welzijn van Maassluis, Vlaardingingen en Schiedam. Daarbinnen is de kopgroep Leven Lang Ontwikkelen in 2020 gestart. De ondernemers van de subtafel Werk naar werk starten een project om werknemers op basis van hun vaardigheden, talenten en transferable skills te matchen met de arbeidsmarkt. Deze match kan worden gemaakt op banen, op taken en op vestigingsklimaat in de regio. Bij het matchen wordt gebruik gemaakt van een digitaal platform, dat is geïnspireerd op de Scandinavische UWV-systemen. Het digitale platform werkt op basis van Artificial Intelligence (AI) en maakt een digitale twin van werknemers en van werkgevers.

Het platform legt dan de link tussen de digitale twins. Door inzet van een coach kan de werknemer geholpen worden keuzes te maken waardoor regie op de eigen loopbaan groeit. In het najaar van 2022 zal een kennissessie worden georganiseerd voor het werven en behouden van personeel in de duurzame (circulaire) economie. Daar zal het project een start krijgen. De kennissessie wordt gefaciliteerd door het Rijnmonds LWA.

Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord

In de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord werken 17 gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties actief samen in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA-NHN). Zij zorgen ervoor dat iedereen in de regio die kan werken, daadwerkelijk werkt. In de aanpak van is veel van de skillsgerichte benadering van de arbeidsmarkt te herkennen. Dankzij een pilot in de regio kunnen organisaties gebruik maken van het LLO Platform (<https://LLO.nl/>), dit maakt onder andere gebruik van skillspaspoorten. Klanten krijgen hun skills gepresenteerd via ESCO standaard en worden op basis daarvan gematched met een opleiding en/of een werkgever. Ook samenwerkingen met collega's kunnen gematched worden op talenten en competenties. De conclusie van een eigen onderzoek is dat onderwijs flexibeler en skillsgerichter moet gaan opleiden en werkgevers hun vacatures meer vorm moeten geven in termen van skills.

SBCM Sociale Werkgelegenheid

SBCM is het Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid. Het initiatief richt zich op mensen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De focus ligt op het aanleren van vaardigheden als taal en zelfredzaamheid.

In samenwerking met TNO is SBCM gestart met een actie-onderzoek (pilot) bij twee SW-bedrijven naar de vraag hoe je op een passende en effectieve wijze skills based ontwikkelroutes kan vormgeven binnen de sociale werkplaatsen. En welke rol (mobiele) technologie kan spelen om leren en ontwikkelen bij de medewerker

in kaart te brengen, te activeren en te monitoren. Hierbij wordt ook gekeken of de methodiek WerkPlekOpleiden, die in 2009 in opdracht van SBCM is ontwikkeld door IVIO Didactiek en CLU Onderwijskundig Expertisecentrum, in een nieuwe eigentijdse versie kan worden uitgebracht. Daarnaast wordt praktijkleren met de praktijkverklaring verder gestimuleerd.

Met TNO en Cedris is ook de Kennisalliantie Inclusie en Technologie (KIT) opgericht met als doel zoveel mogelijk mensen uit de doelgroep met inzet van technologie in de breedste zin van het woord te helpen bij het vinden en behouden van passend en waardevol werk. Zo zijn er verschillende technieken die medewerkers kunnen helpen om zich te blijven ontwikkelen (denk bijvoorbeeld aan de inzet van beamerprojecties en VR-brillen).

Scholingsalliantie Noord

De Scholingsalliantie Noord is een publiek-privaat samenwerkingsverband tussen opleidingsfondsen, brancheorganisaties, sociale partners en overheden. Deze partners zijn intersectoraal betrokken en bundelen hun krachten om de mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling in Groningen, Friesland en Drenthe te vergroten. De focus van de Scholingsalliantie ligt op het ontwikkelen van opleidingsmodules maar in diverse deelprojecten wordt aangehaakt bij de ontwikkeling van een skillsgerichte arbeidsmarkt. Zo verzorgt bijvoorbeeld het Servicepunt Techniek workshops om niet naar het CV maar naar vaardigheden van werknemers te kijken. Ook werken scholingsadviseurs met testen om inzicht te geven in persoonlijke skills. Ten behoeve van de ontwikkeling van persoonlijke skills is er informatie over scholing en een overzicht van scholingsportalen binnen sectoren of vakgebied beschikbaar. En deelnemers worden doorverwezen naar de Leerwerkloketten in de regio die gebruik maken van matchingstools.

Sterk in je Werk

CNV Zorg & Welzijn en RegioPlus zetten zich in voor een meer skillsgerichte benadering van de arbeidsmarkt. Dat doen ze onder andere met Sterk in je Werk, een

programma dat zich richt op onafhankelijke loopbaanadvisering in zorg en welzijn, ten behoeve van behoud, duurzame inzetbaarheid en her-/zijinstroom. Samen met de MBO Raad, brancheorganisaties en SBB maakt RegioPlus zich hard voor meer mogelijkheden om modulair op te leiden en om oplossingen te zoeken voor wettelijke belemmeringen en het vasthouden aan diploma's door werkgevers, verzekeraars en financiers. Dit heeft al geleid tot tal van erkende certificeerbare eenheden waar deelnemers aan Sterk in je Werk naar worden doorverwezen. Een meer skillsgerichte benadering van de arbeidsmarkt door jobcarving en modulair opleiden maakt deze sector aantrekkelijker om in te werken. Voor zij-instromers en herintreders die sneller inzetbaar zijn én voor zittende medewerkers die meer loopbaanperspectief krijgen zonder meteen een volledige opleiding te hoeven volgen.

Techniekcoalitie Limburg

De Techniekcoalitie Limburg als initiatief van een aantal technische brancheorganisaties en opleidingsfondsen, steunt technische ondernemingen op een praktische manier. In dat kader maakt de Techcoalitie bedrijven ervan bewust dat ze skillsgericht moeten kijken naar personeel, studenten en zij-instromers. Informeel leren is zeer belangrijk, zeker in relatie tot het ontwikkelen van skills. In eerste instantie zijn bedrijven aan zet, maar het helpt om rondom de bedrijven een systeem te bouwen. Daaraan draagt Techniekcoalitie Limburg bij. Skills zijn niet alleen relevant bij mobiliteit tussen sectoren maar ook voor de verdere ontwikkeling binnen sectoren. Technologische ontwikkelingen gaan snel en vragen constante aandacht voor het updaten van skills. De Techniekcoalitie Limburg werkt nauw samen met Leo Loopbaan. Leo Loopbaan helpt mensen inzicht te krijgen in persoonlijke skills. Voor de aansluitende ontwikkeling van persoonlijke skills biedt Techniekcoalitie Limburg ondersteuning via de website en de online tool Ozone. Ozone wordt ook gebruikt voor het valideren van skills. Matching op basis van skills is (nog) lastig vanwege de grote verscheidenheid aan systemen.

TechConnect

TechConnect is een incubatorprogramma dat in de afgelopen jaren diverse initiatieven zoals TechMeUp, TekkieWorden, Pathways en TechGrounds heeft opgezet om ondervertegenwoordigde groepen naar tech & IT te activeren. Het gaat om mensen te laten kennismaken met tech & IT en hen te ondersteunen bij het kiezen en vinden van een passende opleiding en functie.

Hoewel niet specifiek van skills wordt gesproken zit een skills aanpak in het DNA van deze IT-projecten. Bedrijven worden rijp gemaakt om op een andere manier naar talenten van mensen te kijken. Behalve om IT-skills gaat het ook om soft skills en project skills. In alle TechConnect projecten worden de skills voor een IT-functie in beeld gebracht. Zo is bijvoorbeeld het doel van Pathways om mensen te laten ervaren of en welke IT -baan bij hen past. Daarvoor wordt een digitaal CV ontwikkeld dat ook een capaciteits- en persoonlijkheidstest bevat. De opleider en het bedrijf weten dan waar iemand staat.

Twents Fonds voor Vakmanschap

Twents Fonds voor Vakmanschap verstrekt scholingscheques voor mensen die zich willen om-, her- of bijscholen in een vakrichting tot en met mbo-niveau 4. Binnen het fonds wordt impliciet aan skills gewerkt. Veel "on the job" trainingen die via het fonds worden aangeboden appelleren aan skillsgerichte vaardigheden. In het voortraject van de aanvraag van een scholingscheque voert het Leerwerkloket Twente een loopbaangesprek waarbij een skills paspoort wordt gebruikt.

Utrecht Talent Alliantie

In de Utrecht Talent Alliantie werken regionale vertegenwoordigers van werkgevers in de grootste groei- en tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, het UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Regio samen aan een sterke regionale arbeidsmarkt. Aan deze samenwerking ligt een Human Capital Agenda ten grondslag met ambities op het gebied van arbeidsmobiliteit,

leven lang ontwikkelen (LLO) en digitale vaardigheden. Alle leden van de stuurgroep van de Utrecht Talent Alliantie onderschrijven nut en noodzaak van de ontwikkeling richting een skillsgerichte aanpak van de arbeidsmarkt. Het initiatief bevindt zich in de fase van het maken van plannen. De skills aanpak is geen op zichzelf staande ambitielijn van de Utrechtse Talent Alliantie, maar onderdeel van de diverse geldt als voorwaarde voor het ontwikkelen van (impuls)plannen van partijen die nader ingevuld en uitgevoerd moeten gaan worden.

De beweging naar een skillsbased arbeidsmarkt van WZW

WZW is de werkgeversvereniging van ruim 110 zorg- en welzijnsorganisaties in Midden-, Zuid- en Zuidwest-Gelderland met als missie: “Samen staan we sterk voor balans op de arbeidsmarkt zodat er altijd kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en maatschappelijke dienstverlening is. We vormen samen met onze leden, regionale onderwijspartners en andere regionale en landelijke stakeholders een krachtig netwerk met realisatiekracht”. WZW ondersteunt de transformatie naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Zo loopt er een pilot waarin met leden wordt verkend hoe skills van de toekomstige zorgmedewerker eruitzien en hoe je die skills vervolgens binnen teams kunt verdelen. Daarnaast wordt er onderzocht binnen WZW hoe gewerkt kan worden vanuit een skillsgerichte benadering. Wat betekent deze skillsgerichte benadering voor de inrichting van je organisatie, de werving en selectie én het opleiden van nieuw potentieel?

WIJJIJ (Leidse regio)

De coöperatie WIJJIJ legt de verbinding tussen werkgevers, werk(zoek)enden, overheid en onderwijsinstellingen in de arbeidsmarktregio's Holland Rijnland en Gorinchem. WIJJIJ (de vervolgstap op HCA Leidse regio - Talent op Maat), matcht werk en mensen op basis van talenten, skills en drijfveren. Wie op zoek is naar (ander) werk, kan op het wijji.nl platform kosteloos een profiel e-portfolio vullen met diverse persoonlijkheidstesten, vaardigheden en soft skills. Eén van de beschikbare tools van het platform koppelt de persoonskenmerken, vaardigheden en skills met

de online vacatures. Ook toont deze een eventuele 'skills gap' voor de betreffende functie. Zo wordt matchen niet alleen makkelijker, maar ook completer.

Werkagenda onderwijs werkveld 2021 - 2025

WVG Zorg en Welzijn, mbo- en hbo-onderwijs en werkgevers in de zorg in Oost-Nederland hebben een netwerk met een werkagenda opgezet voor een goede aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Binnen deze werkagenda wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een visie op de skills die de zorgmedewerker van de toekomst nodig heeft en aan het modulair opleiden van mensen zodat die sneller de skills kunnen verwerven die hen breder inzetbaar maken. De betreffende werkgroepen zijn net gestart. Het accent ligt op de ontwikkeling van persoonlijke skills. Dit netwerk signaleert dat de vele regels in de zorgsector, waar onder de wet BIG en eisen van zorgfinanciers, het werken met een skillsgerichte benadering beperkt.

Colofon

Sociaal-Economische Raad

Afdeling Communicatie

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

070 3499 525

communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Foto's Jerry Lampen, Shutterstock

© 2022, Sociaal-Economische Raad