

Impressie bijeenkomst Vaardigheden in kaart 13 januari 2020

Aanwezig (de volgende namen zijn overgenomen van de verzamelde naambordjes achtergelaten door de aanwezigen): Jort Diekerhof (Vereniging Hogescholen), Annie Kempers (Stichting Examenkamer-Nationaal Kenniscentrum EVC), Ron Kooren (Albeda College, VNO-NCW Rotterdam, IT-Campus), Christl van Gerven (Gemeente Rotterdam, Leerwerkakkoord), Brigid Claassen (Ministerie SZW), Bart Drenth (MKB Amsterdam), Jan Markerink (VNO-NCW West), Yde v/d Burgh (FNV Haaglanden), Amanda Thakoerdin (Ministerie EZK), Cecile Lambregts (Stichting van de Arbeid), Denise van Etten (UWV), Martin Soeters (Ministerie OCW), Ronald Lievens, Tilburg University, P4W), Kim Schofaerts (MKB Den Haag), Karlien Haak (James Loopbaan), Erik Lubbers (Gemeente Eindhoven), Jouke Post (Saxion Hogeschool, James Loopbaan en House of Skills), Jonne Groot (Ministerie OCW MBO), Isabel Coenen (FNV), Gertud van Erp (VNO-MKB), Annemarie Knottnerus (SER Actie-agenda LLO), Pia Deveneyns (MBO Raad), Alex Straathof (Hogeschool van Amsterdam, House of Skills), Marina Siebkes (UWV), Annelies Spork (House of Skills), Michel Peters (UWV), Dave van Ooijen (Gemeente Den Haag), Janneke Voltman (SBB), Erik Groot (AWVN, House of Skills), Yvonne Bernardt (SER Actie-agenda LLO), Luuk Hammecher (ENZuid) en Henk Boes (SER Actie-agenda LLO).

Aanleiding

De Actie-agenda leven lang ontwikkelen, door de overheid belegd bij de SER, is ruim anderhalf jaar van start. De eerste voortgangsrapportage is in september 2019 gepubliceerd, zie: https://www.ser.nl/nl/thema/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/voortgangsrapport_levenlangontwikkelen.pdf. In de voortgangsrapportage wordt op blz. 9 en 10 de doorbraak op 'Vaardigheden in kaart' waar de komende tijd wordt gewerkt beschreven.

Vragen vanuit arbeidsmarktregio's die met dit onderwerp bezig zijn, gaan over de hoe je ervoor zorgt dat de verzamelde ervaring van mensen in kaart gebracht kan worden (er gebeuren hele mooie dingen bij bijvoorbeeld opleidingsfondsen, EVC-aanbieders en binnen regio's) en ook door de mensen/werknemers zelf meegenomen kan worden tijdens hun loopbaan. Daarbij is het lastig als de informatie in de gehanteerde systemen niet uitwisselbaar is. Of als niet duidelijk is welke vaardigheden en competenties gevalideerd zijn (zoals dat bij EVC-procedures bijvoorbeeld het geval is), en welke niet. Hoe zorg je ervoor dat werkgevers vaardigheden en competenties kunnen hanteren, naast diploma's bij werving en selectie van werknemers? Hoe koppel je dit aan bestaande classificaties en kwalificatiestructuren? Een doorbraak in dit domein ontstaat als (toekomstige) werkenden hun ontwikkelde kennis, vaardigheden en competenties zichtbaar kunnen maken en kunnen meenemen gedurende de loopbaan. Als werkgevers dit ook erkennen en herkennen, kunnen vaardigheden en competenties beter worden betrokken bij matching op de arbeidsmarkt en bij het kiezen van de juiste scholing en ontwikkeling.

Vanuit de Actie-agenda leven lang ontwikkelen wordt inzicht gegeven in wat er gebeurt, wordt bevorderd dat er niet langs elkaar gewerkt wordt, en wordt gestimuleerd samenwerking die er is uit te breiden. Samen met het veld wordt verkend of er een doorbraak gerealiseerd kan worden. Bijvoorbeeld door afspraken te maken over een gemeenschappelijk fundament of taal voor vaardigheden en competenties (aansluitend bij Europese ontwikkelingen), die niet in de plaats komt van de bestaande systemen, maar er wel voor zorgt dat de verschillende soorten skillspaspoorten en andere systematieken zich tot elkaar kunnen verhouden. Daarom is er 13 januari 2020 samen met een aantal arbeidsmarktregio's dat hiermee bezig is en het UWV een bijeenkomst georganiseerd om met o.a. sociale partners hierover van gedachten te wisselen. Wat gebeurt er op dit moment rond het ontwikkelen van de gemeenschappelijk fundament waar bestaande systemen aan kunnen refereren, wat is de gemene deler van de huidige initiatieven? Hoe kunnen we daar verder op bouwen?

Het programma van de bijeenkomst

De bijeenkomst startte met het inventariseren van nieuwjaarswensen van de aanwezigen voor een skillsgerichte arbeidsmarkt. Daarna volgde een aantal presentaties.

Jouke Post (verbonden aan House of Skills, James Loopbaan en Saxion hogeschool) verzorgde een inleiding op het thema skillsgerichte arbeidsmarkt.

Vervolgens presenteerden vier regio's de manier waarop zij als regio invulling geven aan een skillsgerichte arbeidsmarkt.

Michel Peters (UWV) gaf een presentatie over Competent NL waarin gewerkt wordt aan een open source skillstaal.

Na de pauze werd in kleinere groepen aan de slag gegaan met de breinbrekers die opkwamen na de presentaties. En werd gekeken naar kansen die gezien werden voor verdere samenwerking richting de toekomst op het gebied van 'Vaardigheden in kaart'.

Tot slot werden afspraken om tot een vervolg te kunnen komen gemaakt.

Bloemlezing nieuwjaarswensen skillsgerichte arbeidsmarkt (opgeplakt op de borden)

- Ik hoop dat 2020 wordt gebruikt om 1. Duidelijk te krijgen wat skillstransparantie betekent voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en 2. Duidelijk te krijgen wat skillstransparantie betekent voor de economische prestaties van werkgevers.
- Leerrechten nu spoedig invoeren!
- Met één taal voor skills aanpakken mismatch arbeidsmarkt, ook grensoverschrijdend.
- Zinnige pilots.
- Samenwerken richting skillsgerichte arbeidsmarkt vormgeven.
- Alle werkenden toegang hebben tot een faciliteit waarbij ze hun eigen kennis en ervaring kunnen herkennen, laten valideren en verzilveren in een certificaat met landelijk civiel effect.
- Ik wens dat skillsgerichte arbeidsmarkt niet blijft bij woorden, gedragen wordt door werknemers en werkgevers van onderop, gemeenschappelijke taal, met als uiteindelijk doel betere matching op de arbeidsmarkt van werkenden en werkzoekenden, nu en in de toekomst. Structurele transformatie arbeidsmarkt.
- Een ontwikkelrijk 2020!
- Maatschappelijk breed herkenbare omschrijvingen van skills (niet alleen herkenbaar in dit gezelschap).
- Ik wens dat mensen: zicht krijgen op hun skills en de waarde ervan, zien en ervaren wat 'ontwikkelen' kan brengen, de mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen.
- Transparante, eenduidige registratie van kennis en vaardigheden, die gevalideerd zijn zodat iedereen hetzelfde beeld heeft bij die kennis en vaardigheden.
- House of Skills gaat door na 1 september 2020, Samenwerking regio's en overheid/onderwijs etc.
- Samenwerking tussen regio's en ministeries.
- Een goede verbinding tussen het (beroeps)onderwijs en een skillsgerichte arbeidsmarkt.
- Betere samenwerking/kennisdeling tussen partijen die met hetzelfde onderwerp bezig zijn.
- Het matchen van mensen mogelijk maken door verder te kijken dan alleen maar 'papiertjes'.
- Een goed gedragen verbindende gemeenschappelijke skillstaal beschikbaar krijgen waarmee de brug ook te slaan is naar onderwijs.
- Echte samenwerking rond gemeenschappelijke taal, SOPA's, ministeries, UWV, regionaal etc.
- Een ondersteuningsstructuur voor onafhankelijk loopbaanadvies en -begeleiding voor alle werkenden t.b.v. zetten van nieuwe stappen.
- Efficiënte/effectieve organisatie van toeleiding arbeidsmarkt, op basis van skills.

- Intrinsieke motivatie bij alle partners/stakeholders om te komen tot een gezamenlijk skillsfundament.
- Aan de slag met skills/gemeenschappelijke taal.
- Ik wens ons toe dat we de gestandaardiseerd beschreven kennis, vaardigheden en houdingsaspecten uit de kwalificatiestructuur mbo benutten als standaard voor skillsmethodieken en –producten.
- Ik wens dat minstens 50.000 mensen inzicht krijgen in hun skills en stappen zetten in het LLO, evt. gefaciliteerd door werkgevers.
- Skills worden praktisch instrument voor werkenden om: te bewijzen wat je kunt, de weg te vinden op de arbeidsmarkt.
- Goed overleg sociale partners en onderwijs m.b.t. LLO, noodzakelijk voor civiel effect.
- Ik wens iedereen alle ontplooiingskansen toe, die ervoor zorgen dat werk uitdaagt en bijdraagt aan innovatie.

Nadat iedereen zijn/haar nieuwjaarswens(en) had geformuleerd, werd er een aantal plenair gedeeld:

- Werknemers hebben toegang tot een faciliteit die skills vastleggen.
- Gemeenschappelijke taal, die ook breed herkenbaar is voor de samenleving.
- Samenwerking en kennisdeling beter organiseren.

Deze punten komen duidelijk naar voren in de bloemlezing. Daarnaast o.a. ook aandacht voor: leerrechten, ondersteuningsstructuur, civiel effect, toeleiding tot de arbeidsmarkt.

Presentaties

De sheets van alle presentaties zijn na de bijeenkomst naar de deelnemers gestuurd.

Breinbrekers en samenwerkingskansen

Na de pauze werd in kleinere groepen aan de slag gegaan met de breinbrekers die opkwamen na de presentaties. En werd gekeken naar kansen die gezien werden voor verdere samenwerking richting de toekomst op het gebied van 'Vaardigheden in kaart'. Hetgeen in de groepen besproken is, is plenair gedeeld.

Breinbrekers

Belangrijkste breinbreker door alle tafels genoemd:

- Hoe kun je skills valideren? Vraag speelt zowel op systeemniveau en op individueel niveau, en wie bepaalt/valideert skills?

Overige genoemde breinbrekers:

- Hoe kan je vacatures aan een systeem koppelen, hoe kun je werkgevers zover krijgen, hoe kun je de systematiek veralgemeniseren? Grote organisaties hebben een HR afdeling, voor MKB is dat lastig, hebben (nog) geen kennis en kunde, diploma's zijn bekend selectie criterium.
- Hoe weten we dat deze beweging iets op gaat opleveren, gezien de inzet erop in tijd en geld? Check op arbeidsbemiddeling in België!
- Hoe bundel je alle initiatieven in de regio's begrijpelijk en hanteerbaar?
- Kan je wel functies opknippen in hapklare brokken en taken, kan dat bij elke functie?
- Hoe realiseer je dat de burger eigenaar is van zijn eigen gegevens (komt nu nauwelijks terug in de discussie)? Denk aan risico's big data, AVG, profilering, kan en mag alles wel?
- Nu maken we gebruik van verschillende instrumenten met hetzelfde doel (EVC, paspoorten etc.), hoe verhouden die zich tot elkaar? Wat gebruik je voor welk doel? En wanneer, wat heeft civiel effect? Voor gebruiker is dit nu onoverzichtelijk.
- Hoe vindt vertaling naar werkgevers en werknemers plaats? Welke ondersteuning is gewenst?
- Hoe kun je als werkgever skills waarderen?
- Hoe wordt de koppeling met onderwijs gemaakt?

- Hoe kunnen we samen blijven optrekken, en gezamenlijk over bestaande structuren heenstappen?
- Hoe draag je er zorg voor dat het individu uitgangspunt is?
- Hoe kan een brede kring van werkgevers betrokken worden?
- Hoe kunnen de goede instrumenten worden opgeschaald en geïmplementeerd?

Kansen voor de samenwerking

Belangrijkste genoemde punt op alle tafels:

Er is behoefte aan regie om te komen tot een systematiek om vaardigheden in kaart te kunnen brengen waar alle partijen zich toe kunnen verhouden.

Overige genoemde punten:

- Breng landelijke en regionale ontwikkelingen bij elkaar.
- Binnen SBB werken in ieder geval al sociale partners en overheid samen.
- Beweging kan behulpzaam zijn bij doorontwikkeling EVC.
- Samenwerking tussen verschillende initiatieven rond loopbaanondersteuning en –advies. ‘Poolen’ kan helpen om in de grote vraag te voorzien.
- Kennisdelen van ontwikkelingen in regio’s.
- Bestuurlijk overleg organiseren over dit onderwerp voor de zomer 2020 om te komen tot een gemeenschappelijke agenda.

Tot slot

De coördinator van de SER Actie-agenda leven lang ontwikkelen, Yvonne Bernardt, bedankt aan het einde van de bijeenkomst de aanwezigen voor hun inzet en positieve bijdrage aan de discussie. Vanuit de Actie-agenda en de voorbereidende regio’s/het UWV zal gekeken worden welke breinbrekers opgepakt kunnen gaan worden, en zal een voorstel worden gedaan voor het vervolg van de bijeenkomst.