



House of Skills

Voortgangsrapportage Najaar 2019

Metropoolregio Amsterdam

Projectperiode 2017-2020



Europese Unie
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Europees Sociaal Fonds

Colofon

Partners House of Skills:

AWVN, FNV, Gemeente Amsterdam, gemeente en provincies Metropoolregio Amsterdam (MRA), James (CNV), Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Arnhem-Nijmegen, Manpower, Randstad, ROC van Amsterdam en Flevoland, ROC Nova College, Saxion Hogeschool, SEO, Techniekraad Noord-Holland, TNO, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit, UWV Groot Amsterdam, Windesheim Flevoland en alle ondertekenaars van het Regionaal Skillsakkoord

Looptijd programma: 2019 - 2020

Werklocatie De Werkvloer:

Openbare Bibliotheek Amsterdam,
Oosterdokskade 143, eerste etage

Contact

Website: www.houseofskillsamsterdam.nl

Mail: houseofskillsregioamsterdam.nl

LinkedIn: [house-of-skills-regio-amsterdam](https://www.linkedin.com/company/house-of-skills-regio-amsterdam)

Facebook: [houseofskillsamsterdam](https://www.facebook.com/houseofskillsamsterdam)

Twitter: [@HouseofSkills_](https://twitter.com/HouseofSkills_)

Mede mogelijk gemaakt door EFRO en ESF



Inhoudsopgave

Voor de snelle lezer: in **blauw** de hoofdstukken met daarin de concrete resultaten en ontwikkelingen.

Managementsamenvatting en leeswijzer	4-8
1. Waar staat House of Skills na 2 jaar?	9-11
2. Waarom ook al weer een House of Skills?	12-14
3. Het fundament: een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt	15-17
4. Het instrumentarium van House of Skills	18-25
a. Eerste skillsmonitor van de arbeidsmarkt MRA	18
b. <i>De Paskamer</i>	19
c. Platform <i>Mijnhouseofskills</i>	20
d. Skillspaspoort	21
e. Modulair scholingsaanbod	22
f. Locatie <i>De Werkvloer</i> in de OBA: loopbaanoriëntatie en –advies	24
5. De Praktijk uitgelicht: pilots en innovatiedeals	26-28
6. Uitbreiding samenwerkingen	29-31
a. Nieuwe partners: kennis van buiten de regio	29
b. Aansluiting op andere lopende initiatieven	30
7. House of Skills working paper series	32-33
8. House of Skills na 2020: het businessmodel	34-36
a. Operating model	34
b. Financieel model	34
c. Governance model	35
Bijlage 1: Pilots en innovatiedeals: een overzicht	37-42
Bijlage 2: Terugblik ontstaan House of Skills	43-46
Bijlage 3: Eerste skillsmonitor in Nederland	47-51

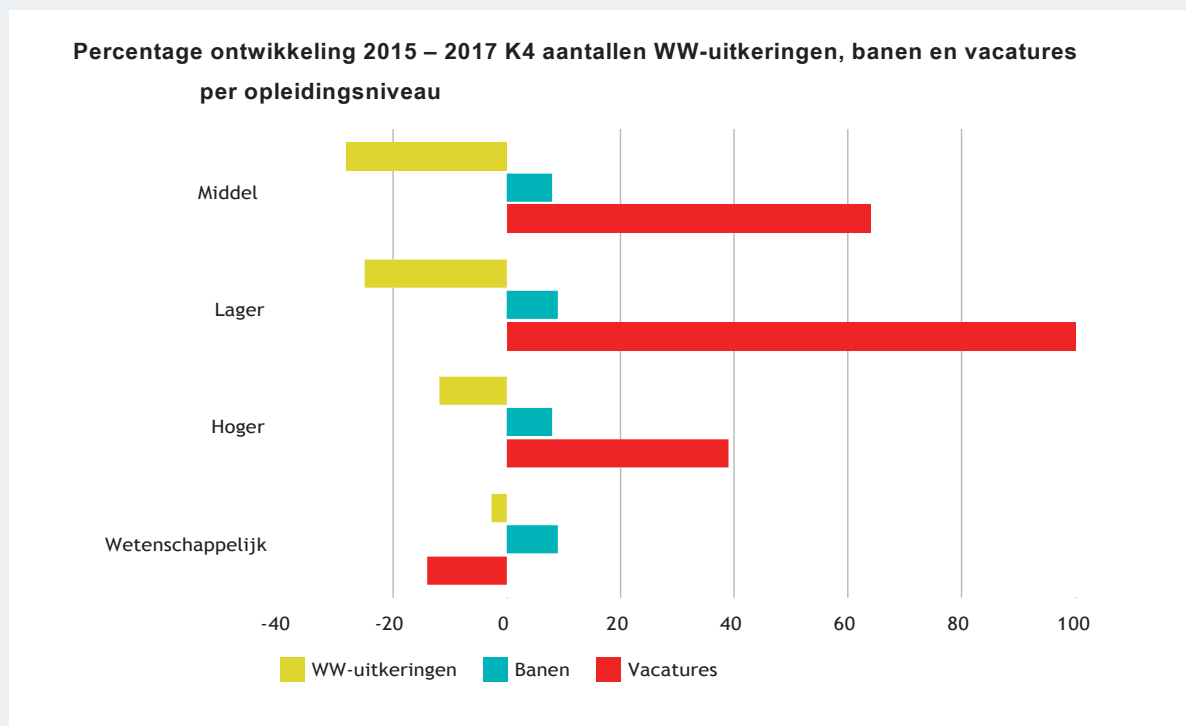
Managementsamenvatting

De arbeidsmarkt van de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is – evenals de gehele Nederlandse arbeidsmarkt – de afgelopen jaren snel en sterk verbeterd. Het aantal werkenden in de MRA is tussen 2015 en 2017 met 7% toegenomen. Deze stijging was het grootst onder lager en middelbaar opgeleiden. Het aantal WW-ontvangers is in dezelfde periode met 20% gedaald. De daling was het grootst onder middelbaar opgeleiden. Er is sprake van een daling van de conjuncturele werkloosheid.

De cijfers wijzen verder uit dat de resterende werkloosheid relatief meer frictie- en structurele werkloosheid is: er zijn immers steeds meer vacatures maar de werkzoekende WW-ontvanger en de bijstandsgerechtigden beschikken niet direct over de juiste kennis en skills om

deze vacatures te vervullen (zie afbeelding 1). We zien dat conjuncturele invloeden op het lager en middelbare segment van de arbeidsmarkt groot zijn waardoor zij extra kwetsbaar worden. Een deel van deze groep lukt het niet meer om aan te sluiten, zij staan meer permanent langs de kant. Zowel de werkenden als werkzoekenden zijn dus gebaat bij meer regie over hun loopbaan en inzicht in hun huidige en toekomstige toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt. De transitie naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt biedt dit perspectief.

Er is nog iets aan de hand op de arbeidsmarkt. Het traditionele beeld van een gemiddelde werknemer die -na een initiële opleiding- zijn hele werkzame leven in een vast dienstverband werkt is in de laatste twee decennia veranderd.



Afbeelding 1: Percentage ontwikkeling 2015-2017 aantallen WW-uitkeringen, banen en vacatures per opleidingsniveau¹

¹ Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018, Metropoolregio Amsterdam (te vinden op www.houseofskillsregioamsterdam.nl)



Afbeelding 2: Skills mismatch op de arbeidsmarkt

De baan voor het leven bestaat niet meer, en waar dit wel zo is, verandert de inhoud steeds sneller. Het belang van een Leven Lang Ontwikkelen, ook mogelijk gemaakt door leren op de werkvloer, wordt steeds groter. Temeer omdat voor de lager en middelbaar opgeleide beroepsbevolking in een tijd van hoogconjunctuur nog voldoende werk is, maar in tijden van laagconjunctuur zij vaak als eerste langs de kant staan. Dit zorgt voor een scheidslijn in de samenleving tussen kansrijken en kansarmen die steeds scherper wordt.

Dit alles vraagt om een andere benadering van de arbeidsmarkt en van opleiden. Daarom werkt House of Skills aan een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Zo is de groeiende mismatch beter te overbruggen, wordt een Leven Lang Ontwikkelen voor de gehele beroepsbevolking gefaciliteerd en wordt duurzame inzetbaarheid haalbaar.

De overgang naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt is een transitie die verbindingskracht, geduld en volharding vraagt. We sleutelen immers aan de fundamenten van de onderwijs- en arbeidsmarkt die jarenlang goed hebben gefunctioneerd. We worden in de ambitie om de arbeidsmarkt te hervormen gesteund door

publicaties van verschillende toonaangevende instituties zoals de SER, OECD, World Economic Forum en de Raad van State (zie voetnoten op blz. 12 en 13).

Sinds de start van House of Skills in september 2017 zijn stappen gezet om het fundament voor een gemeenschappelijke skills-taal voor de onderwijs- en arbeidsmarkt te leggen. We trekken inmiddels samen op met de regio's Eindhoven, Rotterdam/Den Haag, UWV, SBB, CBS en SER. House of Skills vervult landelijk een gidsfunctie in de zoektocht naar nieuwe praktische oplossingen voor de ontstane knelpunten. De ontwikkeling van een gemeenschappelijke skills-taal is een cruciale voorwaarde voor het ontwikkelen en uitbouwen van het skillsinstrumentarium van House of Skills. Inmiddels is *De Paskamer* – digitale matching van vraag en aanbod op basis van skills- in gebruik genomen. Daarnaast is de betaversie van het online platform voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden *Mijnhouse-ofskills* gereed: een platform voor het maken van een skillsprofiel, het matchen met actuele vacatures en scholingsadvies. De ontwikkeling van het skillspaspoort blijkt een taaier proces, omdat we een document willen ontwikkelen dat 'civiele' waarde heeft voor gehele Nederlandse

arbeidsmarkt. Maar ook hierbij kiezen we de weg van stap-voor-stap ontwikkelen, kijken wat werkt, daarop aanpassen en vervolgens opschalen. Dat betekent dat we in het voorjaar van 2020 het eerste concept van een skillspaspoort zullen uitreiken.

Het ontwikkelen en uitvoeren van op maat en modulair scholingsaanbod door de roc's is een uitdaging en vraagt tijd. Roc's hebben nog onvoldoende mogelijkheden voor het aanbieden van een derde leerweg. Daarom wordt bij de huidige scholingstrajecten vooral gebruik gemaakt van verkorte varianten van leren en werken (bbl). De afgelopen periode zijn zij-instroomtrajecten voor apothekersassistent, verzorgenden IG, logistiek medewerker, procesoperators, monteurs zonnepanelen, installatiemonteurs, web-developers en automonteurs gestart. In ontwikkeling zijn o.a. kinderopvang, doktersassistenten, transitie monteurs en hospitalitymedewerkers. Bij deze omscholingstrajecten betekent dat werving, assessment, matching, scholing en plaatsing gebeuren op basis van skills (zie afbeelding 3).

De ondertekening van het Regionaal Skillsakkoord in december 2018 en de opening van de eerste fysieke locatie van House of Skills, De Werkvloer, op de eerste etage van de Openbare Bibliotheek Amsterdam

(OBA) op de Oosterdokskade 143, juni jl. waren belangrijke mijlpalen waarmee House of Skills op de kaart is gezet. Met het Skillsakkoord is een community van werkgevers en brancheorganisaties gebouwd die samen met ons werken aan het realiseren van een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Door *De Werkvloer* maakt het publiek fysiek kennis met House of Skills en worden zij uitgedaagd om zich voor te bereiden op het werk van de toekomst, door middel van reflectie op eigen kennis, kunde en vaardigheden.

De wisselwerking tussen deze twee ontwikkelingen hebben de afgelopen periode voor een positieve dynamiek gezorgd die ook tot uitdrukking komt in het groeiende aantal werkenden en werkzoekenden die gebruik maken van House of Skills. Er is een groeiend besef dat de transitie van de arbeidsmarkt en een Leven Lang Ontwikkelen geen luxe is maar een noodzaak. En we kunnen het niet vaak genoeg benadrukken: alleen in samenwerking met alle betrokken stakeholders krijgen we dit voor elkaar. Samen vormen wij House of Skills.

Annelies Spork,

programmadirecteur House of Skills

Alex Straathof,

plv. programmadiirecteur House of Skills

Najaar 2019



Afbeelding 3. Skills stappen Leven Lang Ontwikkelen

Leeswijzer

- Voor de snelle lezer: de concrete resultaten en ontwikkelingen vindt u in de managementsamenvatting, hoofdstuk 1 en in bijlage 1.
 - De concrete activiteiten (zie bijlage 1) zijn voor een groot deel pilots en experimenten die in kleine setting, in een klein gebied plaatsvinden. Doel is om die trajecten die succesvol blijken op te schalen naar grotere delen van de regio.
 - Waar ‘we’ staat worden de initiële partners van House of Skills bedoeld t.w. overheden MRA -de gemeenten Aalsmeer, Almere, Amstelveen, Amsterdam (WPI, EZ), Beemster, Beverwijk, Blaricum, Bloemendaal, Diemen, Edam-Volendam, Gooise Meren, Haarlem, Haarlemmermeer, Heemskerk, Heemstede, Hilversum, Huizen, Landsmeer, Laren, Lelystad, Oostzaan, Ouder-Amstel, Purmerend, Uitgeest, Uithoorn, Velsen, Waterland, Weesp, Wijdmeren, Wormerland, Zaanstad, Zandvoort, provincie Noord-Holland en provincie Flevoland, Vervoerregio Amsterdam- FNV, James (CNV), AWWN, Techniekraad Noord-Holland, Manpower, Randstad, UWV Groot Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Saxion Hogeschool, Windesheim Flevoland, ROC van Amsterdam en Flevoland, ROC Nova College, Universiteit van Amsterdam FEB-TIER, Vrije Universiteit, SEO en TNO. Soms worden deze partners expliciet genoemd, op andere plekken schijven we over ‘wij’.
 - Waarom we het voornamelijk over ‘skills’ hebben, in plaats van ‘vaardigheden’: Dit Engelse begrip omvat meer (afbeelding 5, blz. 16). Het gaat ook om bekwaamheid en geschoold zijn. Met dat laatste woord wordt tevens een relatie gelegd met benodigde kennis. Die bredere betekenis is een sleutel voor het verbeteren van het matchingsproces bij vacaturevervulling.
 - Innovatiedeel: Een innovatiedeel houdt in dat (een) werkgever(s) zich inspannen om samen met House of Skills tot een good practice te komen die mismatch op de arbeidsmarkt beperkt. House of Skills geeft alleen steun aan innovatiedeals als deze leiden tot relevante goede voorbeelden, om vervolgens opgedane kennis te delen en op te schalen.
- Een korte toelichting per hoofdstuk:**
- In het eerste hoofdstuk geven we een kort overzicht van de oorspronkelijke doelstellingen, de stand van zaken na 2 jaar en de prognose van de resultaten die naar verwachting eind 2020 zijn bereikt.
 - Hoofdstuk 2 blikt terug op de achtergronden waarom House of Skills is gestart. Tevens schetsen we hier de meest recente inzichten over de noodzaak om de arbeidsmarkt te hervormen.
 - In hoofdstuk 3 gaan we in op de nut en noodzaak van het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is een enigszins technische toelichting, maar noodzakelijk om de samenhang der ontwikkelingen te kunnen schetsen.
 - Via House of Skills ontwikkelen verschillende partners instrumenten die de transitie naar een op meer skills georiënteerde arbeidsmarkt praktisch kunnen vormgeven. In hoofdstuk 4 wordt de stand van zaken in de ont-

wikkeling van deze instrumenten beschreven.

- In hoofdstuk 5 volgt een overzicht van een aantal richtinggevende pilots, in bijlage 1 staat een opsomming van alle pilots van House of Skills.
- De nieuwe partners die zich afgelopen jaar hebben aangesloten staan in hoofdstuk 6. Ook geven we daar een overzicht van andere lopende initiatieven waar House of Skills op is aangesloten.
- In oktober 2019 is de uitgave van de House of Skills working paper series gestart. Hierover meer in hoofdstuk 7.
- Hoofdstuk 8 gaat over House of Skills na 2020: De richting waar het werkpakket Businessmodel zich in ontwikkeld voor de periode na 2020.

Bijlagen:

- In bijlage 1 staan alle pilots en innovatiedeals die zijn afgerond, in uitvoering zijn of in voorbereiding.
- In bijlage 2 blikken we terug op de start van het programma House of Skills, geven we een toelichting op de werkwijze, de missie en doelstellingen, de opbouw van de community met de mijlpalen, de doelgroep en het werkterrein, het toetreden van nieuwe partners met hun bijzondere toegevoegde waarde en tot slot de wijze waarop we een impuls hebben gegeven aan de regionale en landelijke skills-beweging.
- Bijlage 3 gaat over de Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor. Om de aansluiting tussen onderwijs- en arbeidsmarkt binnen de MRA te kunnen verbeteren is inzicht in de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de (dis)balans of (mis)match tussen onderwijs, arbeidsaanbod en arbeidsvraag van belang.

1. Waar staat House of Skills na 2 jaar

In dit eerste hoofdstuk geven we een kort overzicht van de oorspronkelijke doelstellingen, de stand van zaken na 2 jaar en de prognose van de resultaten die naar verwachting eind 2020 zijn bereikt.

Het programma House of Skills is een publiek-private samenwerking van 18 partners die in september 2017 is gestart met de ambitie om een meer op skills

gerichte arbeidsmarkt in de MRA te realiseren, waar Leven Lang Ontwikkelen de norm wordt en intersectorale mobiliteit mogelijk wordt gemaakt zodat de beroepsbevolking duurzaam inzetbaar blijft. Hieronder worden de oorspronkelijke doelstellingen weergegeven, wordt de stand van zaken per oktober 2019 opgevoerd en wordt een prognose gegeven voor eind 2020.

Oorspronkelijke doelstelling	Stand van zaken na 2 jaar ² en prognose
5000 mensen een assessment (bepaling arbeidsmarktwaarde, skills d.m.v. loopbaangesprekken) en om/bijgeschoold of gematched op een nieuwe baan.	<p>De ontwikkeling van het skills instrumentarium (De Werkvloer, <i>De Paskamer</i>, platform <i>Mijnhouseofskills</i> en het skills-paspoort) heeft ruim 1 ½ jaar gekost en loopt nog door. Daarbij is gebruik gemaakt van internationale standaarden. Het skillsassessment van House of Skills heeft vorm gekregen in <i>De Paskamer</i>. Dat heeft meer tijd in beslag genomen dan gepland. In samenwerking met UWV, CBS en de regio's Eindhoven en Rotterdam wordt een fundament gelegd voor een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt die de werkende en werkzoekende, opleiding en werk met elkaar verbindt. Dit biedt een goede basis om de huidige instrumenten het komend jaar door te ontwikkelen en voldoende deelnemers te bereiken. In deze ontwikkelingsfase zijn 3715 mensen face-to-face bereikt. Dit zijn werkenden en werkzoekenden, werkgevers, brancheorganisaties, kennis- en onderwijsinstellingen, relevante stakeholders en overheden. Een deel van de mensen die we face to face bereikten, hebben een traject gevolgd. Dit zijn in totaal 1460 mensen, waarvan 950 mensen een loopbaangesprek hebben gehad en 510 mensen een scholingstraject hebben gevolgd en daarmee een match naar werk hebben gemaakt. De deelnemers waren evenredig verdeeld over de MRA-gemeenten.</p> <p>De prognose is dat aan het eind van de programmaperiode minstens 5000 werkenden en werkzoekenden zijn bereikt, waarvan minimaal 2500 in traject (o.a. loopbaangesprek, scholing of match naar werk).</p>
Dynamisch, gezamenlijk modulair vraaggericht scholingsprogramma van > 50 modulaire cursussen en opleidingen.	<p>Voor de roc's is het aanbieden van een modulair vraaggericht post-initieel onderwijs en het valideren van skills op de werkvloer een grote omslag die de nodige tijd vergt. In de praktijk blijkt dat de roc's voor zij-instroomtrajecten zoveel mogelijk gebruik willen maken van het (Rijks-)bekostigd bbl-aanbod. Omdat het veelal deelnemers zijn met werkervaring, worden de trajecten zoveel mogelijk op maat en verkort aangeboden. Er zijn op dit moment 27 zij-instroomtrajecten voor de tekortberoepen, in verschillende fasen van voorbereiding: van ontwikkeling tot uitvoering. Een knelpunt is de begeleiding op de werkvloer bij werkgevers, vanwege de grote werkdruk. Dat vraagt om het anders organiseren van het werk door werkgevers of samenwerking tussen werkgevers op dit terrein.</p> <p>De prognose is dat 40 scholingstrajecten ontwikkeld worden (afhankelijk van</p>

² Stand van zaken na 2 jaar (*oktober 2019)

Oorspronkelijke doelstelling	Stand van zaken na 2 jaar en prognose
	<p>de vraag) in met name de tekortberoepen in de zorg, kinderopvang, techniek en hospitality.</p>
<p>Fysiek en digitaal community center House of Skills in Amsterdam met satellieten in de MRA, gericht op > 20.000 bezoekers in 3 jaar.</p>	<p>De Werkvloer in de OBA aan de Oosterdokskade Amsterdam is op 18 juni 2019 geopend. In zeer korte tijd hebben ruim 250 mensen zich op De Werkvloer, aangemeld voor een gratis loopbaangesprek met een loopbaancoach. Daarnaast zijn er loopbaangesprekken gevoerd op andere locaties, binnen pilots en trajecten. Op De Werkvloer worden ook workshops georganiseerd. Momenteel wordt een mobiele variant ontwikkeld die binnenkort in de bibliotheek in Amsterdam Zuid-oost en elders in de regio wordt opgesteld.</p> <p>De prognose is om in 2020 ook in de regio twee satellieten van De Werkvloer in te richten.</p>
<p>Nieuwe methodieken van competentiebeoordeling –en waardering (skills assessment en skillspaspoort) gebaseerd op internationale standaards.</p>	<p><i>De Paskamer</i> is een instrument dat voor assessment en matching kan worden ingezet. Het is inmiddels in verschillende trajecten beproefd, onder andere bij zij-instroomtrajecten zoals de apothekers-assistenten en monteur zonnepanelen om op basis van skills kandidaten te matchen. Ook de betaversie van het platform <i>Mijnhouseofskills</i> is inmiddels gereed en wordt doorontwikkeld waarmee werkenden en werkzoekenden inzicht in hun skills kunnen krijgen, en breder zicht op hun mogelijkheden en opleidings-trajecten hebben. Voor werkgevers maakt het platform vacatures skills-based en toont potentiële werknemers die passen bij dat skillsprofiel. Met de pilot Praktijkverklaring mbo voor mensen die geen startkwalificatie kunnen halen, worden door de roc's skills in de werkpraktijk gevalideerd die worden opgenomen in het skillspaspoort.</p> <p>Prognose: beide instrumenten worden doorontwikkeld en toegankelijk gemaakt voor laaggeletterden door o.a. gamificatie-elementen.</p>
<p>Vraaggedreven netwerk van 500 bedrijven, zowel MKB als grotere bedrijven, die samen zorgen voor minimaal 1.000 (intersectorale) matches.</p>	<p>In december 2018 is het Regionaal Skills-akkoord door ruim 100 bedrijven, instellingen en brancheorganisaties ondertekend. Deze partners zijn gevraagd om een actieve bijdrage te leveren aan het meer op skills inrichten van de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn 60 innovatiedeals afgesloten. In november 2019 wordt met de technische brancheorganisaties in Zaanstad een event met ruim 150 bedrijven georganiseerd over de noodzaak om als triple helix gezamenlijk te investeren in de Human Capital Agenda Klimaatopgave voor de MRA. In totaal zijn tot nu toe 510 matches naar werk gemaakt.</p> <p>De prognose is dat aan het einde van de projectperiode 20 zij-instroomtrajecten worden gerealiseerd met minimaal 1000 matches.</p>
<p>Een 'living lab' waarbinnen 12 nieuwe matchings-experimenten uitgevoerd worden die leiden tot 2.500 gevalideerde certificaten voor verworven skills (skills-paspoorten).</p>	<p>De civiele waarde is bepalend voor de kwaliteit van een skillspaspoort. Dan weet een werkgever welke waarde de kandidaat heeft voor zijn vacature. Een skillspaspoort moet dus geënt zijn op het fundament van de skills-taal. Daarom is er samenwerking gezocht met de regio's Eindhoven en Rotterdam waar ook geëxperimenteerd wordt met een skillspaspoort. Ondertussen wordt in een aantal living labs ervaring op gedaan, o.a. op Schiphol, in Amsterdam Zuidoost, Bouwend Nederland en Techniek Nederland.</p> <p>Prognose is dat 500 skillspaspoorten worden uitgereikt.</p>

Oorspronkelijke doelstelling	Stand van zaken na 2 jaar en prognose
<p>Een ICT platform voor realtime arbeidsmarktinformatie en matching op basis van taken en competenties; voor werkgevers, werknemers, aanbieders van scholing.</p>	<p><i>Mijnhouseofskills</i> is het online platform voor werkenden en werkzoekenden die op basis van skills gematcht kunnen worden met realtime vacatures. Ook wordt advies gegeven over training- en opleidingsmogelijkheden om nog ontbrekende skills te verwerven. Het platform <i>Mijnhouseofskills</i> verkeert in de testfase, eind 2019 wordt het onderwijsadvies toegevoegd.</p> <p>Prognose is om in 2020 De Paskamer en het skillsassessment op het platform te integreren zodat er ook een eerste versie van het skillspaspoort kan worden aangemaakt.</p>
<p>Businessmodel voor House of Skills na 2020.</p>	<p>De afgelopen periode is uitvoerig stilgestaan bij het operating model. Uitgangspunt is dat House of Skills niet doet wat de markt levert, maar oppakt waar sprake is van marktfalen. De contouren van het financieel en governance model zijn in kaart gebracht zodat er perspectief ontstaat voor doorontwikkeling na de programmaperiode van 3 jaar.</p> <p>Prognose is dat in kwartaal 1 van 2020 het businessmodel met de verschillende onderdelen in concept gereed is.</p>
<p>Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018, Metropoolregio Amsterdam</p>	<p>Sinds een aantal jaar wordt De Regionale Onderwijs- en Arbeidsmarktmonitor uitgebracht. Dit geeft inzicht in de trends van de arbeidsmarkt. Voor het eerst in Nederland is dit jaar een regionale monitor gemaakt van aangeboden en gevraagde vaardigheden in de 5 arbeidsmarktregio's van de Metropoolregio Amsterdam. In een aantal krimp- en groeisectoren zijn aangeboden en gevraagde vaardigheden vergeleken.</p> <p>Prognose is om in 2020 een tweede, verbeterde versie van de skillsmonitor te presenteren waarbij intersectorale mobiliteit wordt onderzocht.</p>

Figuur 1: Stand zaken na 2 jaar (oktober 2019) en prognose

2. Waarom ook al weer een House of Skills?

We blikken in dit tweede hoofdstuk nogmaals terug op de achtergronden waarom House of Skills is gestart. Tevens schetsen we hier de meest recente inzichten over de noodzaak om de arbeidsmarkt te hervormen.

De krapte op de arbeidsmarkt is dagelijks voelbaar. Kinderen worden geconfronteerd met steeds wisselende leerkrachten, verpleeghuizen moeten afdelingen sluiten door gebrek aan personeel, wachtlijsten in de (jeugd-)zorg groeien, een loodgieter kost inmiddels de hoofdprijs, bouwplannen gaan onder andere niet door omdat de personeelskosten de prijs opdrijven en restaurants sluiten noodgedwongen de keuken omdat er geen kok is. Allemaal vissen we in dezelfde vijver en verwachten ook nog de perfecte match te vinden. Hierdoor zal de arbeidsmarkt op termijn de economische groei in de MRA negatief beïnvloeden. Maar er is meer aan de hand. Een aantal gezaghebbende instituties heeft recent rapporten uitgebracht die aangeven waar de schoen knelt en welke fundamentele acties moeten plaatsvinden.

De waarde van werk

Al een aantal decennia is er iets aan de hand met de waarde van het werk. De groei van de arbeidsproductiviteit vlagt al zo'n vijftien jaar af en de laatste jaren is, ondanks de hoogconjunctuur, zelf sprake van stagnatie³. Tegelijkertijd blijft de loonontwikkeling achter bij de economische groei. Deze ontwikkelingen vergroten

de inkomens- en vermogensongelijkheid, al wordt deze in Nederland enigszins ingedamd door het belastingstelsel en de sociale zekerheid⁴.

Groeiende ongelijkheid

Ook binnen de arbeidsmarkt neemt de ongelijkheid toe. Mensen met vaardigheden in het omgaan met technologische veranderingen verdienen gemiddeld beter dan mensen die deze vaardigheden missen. Er is een discrepantie in kansen tussen hoog- en laagopgeleiden, vaste werknemers en flexwerkers en werkenden en niet-werkenden. Daarbij is er een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In een groot aantal sectoren bestaan grote personeelstekorten, terwijl in andere personeel moet afvloeien⁵. Werkgevers kunnen de juiste mensen niet vinden en werkenden klagen dat ze grote delen van hun kennis en vaardigheden niet kwijt kunnen in hun huidige functie, niet meer uren kunnen werken of juist worden overvraagd. Beschikbare skills worden verre van optimaal benut en mensen vinden niet snel genoeg hun weg naar de plek waar ze het beste tot hun recht komen. Uit zowel de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO als de Nederlandse Skills Survey van SEO en ROA blijkt dat 30% van de beroepsbevolking de eigen skills onvoldoende kan benutten in het werk⁶. Het ene na het andere arbeidsmarktonderzoek laat zien dat mismatches alleen maar toenemen⁷.

³ CBS, 2019

⁴ Betreft: Caminada, K., Goudswaard, K., Beentjes, J. (2017). Neemt de inkomensongelijkheid in Nederland toe?, in: Chkalova, K., Genabeek, J. van, Sanders, J. & Smits, W., *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt De focus op ongelijkheid*, CBS/TNO, 86-100

⁵ UWV, arbeidsmarktmonitor, 2019; CBS, Banengroei naar bedrijfstak, 2e kwartaal, 2019

⁶ TNO, 2016; ROA/SEO, 2018

Skills als nieuwe ‘munt’ van de arbeidsmarkt

Het World Economic Forum (WEF)⁸ publiceerde begin 2019 een inmiddels veel besproken whitepaper “Skills as the Currency of the Labour Market”. Daarin wordt gewezen op één belangrijke oorzaak voor het disfunctioneren van de arbeidsmarkt. Het lukt niet om daadwerkelijke, actuele skills goed in beeld te brengen en te houden, waardoor mensen niet goed gekoppeld kunnen worden aan de banen die bij hen passen.

Ontschotten van onderwijs en arbeidsmarktbeleid

De afdeling Advisering van de Raad van State signaleert in haar reactie op de concept- Miljoenennota 2019⁹ de scheidslijn tussen mensen die het goed voor elkaar hebben, gezond zijn en de juiste netwerken hebben en de mensen die dit ontberen. Het is juist die laatste groep die onvoldoende toegang heeft of onvoldoende in staat gesteld wordt zich te ontwikkelen en daardoor kwetsbaar wordt op de arbeidsmarkt. Zij kunnen onvoldoende meebewegen met de skills die gevraagd worden op de arbeidsmarkt. De toename van het aantal mismatches is zorgwekkend, temeer wanneer wordt bedacht dat het oplossen daarvan niet zonder meer plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Post-initiële scholing wordt nog altijd gezien als een verantwoordelijkheid van werkgevers- en werknemers, iets wat niet meer past bij de huidige arbeidsmarkt met veelal kortere contracten en intersectorale mobiliteit. De afdeling merkt op dat er een nauwe verwevenheid

is tussen onderwijs en arbeidsmarkt, dat schotten tussen deze beleidsterreinen verkleind moeten worden zodat een integrale en ontkokerde benadering kan worden bereikt.

Doorbraken Leven Lang Ontwikkelen

De SER voert een Actieagenda Leven Lang Ontwikkelen uit¹⁰. Onlangs is de eerste voortgangsrapportage gepresenteerd waarin drie doorbraakthema's voor 2020 worden benoemd. Eén van de thema's is het belang van het in kaart brengen van skills. De SER geeft aan dat zij op dit terrein een doorbraak willen realiseren zodat (toekomstige) werknemers hun ontwikkelde kennis, vaardigheden en competenties zichtbaar kunnen maken en kunnen meenemen gedurende de loopbaan. Als werkgevers dit ook erkennen en herkennen kunnen deze skills beter worden betrokken bij matching op de arbeidsmarkt en bij het kiezen van de juiste scholing en ontwikkeling.

Bouwen aan een arbeidsmarktop basis van skills

Het begrijpen van en het voldoen aan de vraag naar nieuwe skills en het versterken van individuen in hun vermogen om te leren, zullen de basis moeten vormen van een nieuw ecosysteem voor leren en werken. Zo'n systeem vereist een gemeenschappelijke valuta: een die de skills kan herkennen, certificeren, belonen en verbeteren en een gemeenschappelijk transparant kader kan creëren tussen individuen, werkgevers en opleiders. Met een gemeenschappelijke taal van skills verkrijgen werkenden een duidelijk beeld van hun capaciteiten, kunnen werkgevers

⁷ zie o.a. UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020

⁸ Betreft: WEF (2017). *Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market*. Centre for the New Economy and Society White Paper, Cologny/Geneva: World Economic Forum; www.weforum.org

⁹ Afdeling advisering Raad van State, reactie op de ontwerp-Miljoenennota 2019

¹⁰ Leven Lang Ontwikkelen Voortgangsrapportage SER Actie-agenda, september 2019

gevraagde skills definiëren die cruciaal zijn voor huidige en toekomstige banen én biedt het opleiders houvast in het bepalen van de inhoud van (toekomstige) opleidingsprogramma's. Een dergelijk skills-ecosysteem heeft de potentie om huidige mismatches op de arbeidsmarkt te verkleinen, intersectorale mobiliteit te bevorderen en om meer duurzame loopbaantrajecten te realiseren. Het draagt bovenal bij aan een hogere waardering van werk omdat mensen er productiever en gemotiveerder door worden.

3. Het fundament: een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt

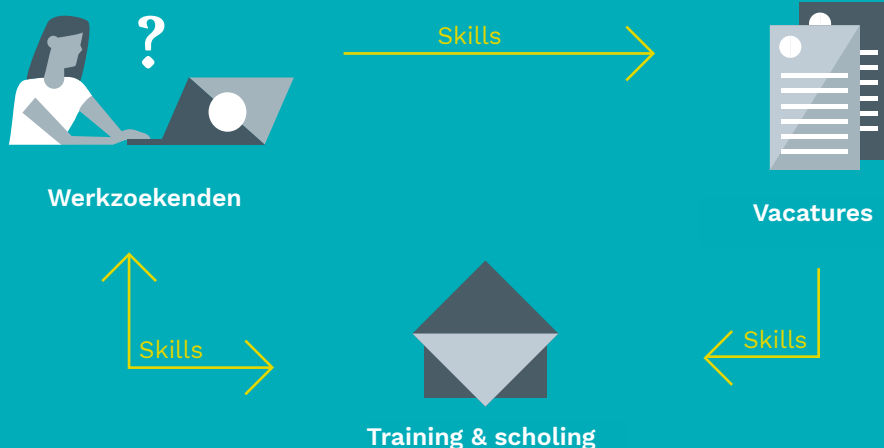
In dit hoofdstuk gaan we in op de nut en noodzaak van het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Het begrip skills-taxonomie wordt hierbij geïntroduceerd, een standaard voor in dit geval de skills. Het is een vrij 'technisch' verhaal, maar omdat dit het fundament is waar het House of Skills instrumentarium op rust, lichten we het graag nader toe.

Huidige taxonomieën van skills zijn veelal op maat gemaakt voor specifieke bedrijven of sectoren en worden zelden open gedeeld of ontwikkeld. Daarnaast ontberen zij vanwege het lokale karakter de mogelijkheid om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Taxonomieën die wél de gehele arbeidsmarkt bestrijken worden in toenemende mate ontwikkeld en gebruikt. Er zijn verschillende internationale skills-standaarden met als doel de gehele arbeidsmarkt te bestrijken in het bereik van deze doelen. In de VS wordt al langer

gewerkt met O*Net (Occupation Net) en in Europa is sinds enkele jaren de ESCO-standaard (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) ontwikkeld. In België werkt de VDAB (het Vlaamse UWV) sinds 2013 met de skills standaard Competent.

De keuze voor een bepaalde taxonomie hangt op dit moment vaak af van de specifieke toepassing (bijv. assessment of matching) en resultaten zijn vaak onvolledig met elkaar te verenigen. Deze internationale standaards zijn verder niet één op één toepasbaar op de Nederlandse arbeidsmarkt, en dergelijke expert-bepaalde taxonomieën zijn daarbij vaak weinig flexibel in het updaten van de skills van banen; wat vooral in een sterk veranderende arbeidsmarkt houdbaarheidsproblemen met zich meebrengt. Daarnaast dient de meerwaarde van het gebruik van een skillstaxonomie empirisch nog vastgesteld te worden.

Fundament: skillstaal voor de arbeidsmarkt



Afbeelding 4: Fundament: uniforme skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt

Wat zijn skills?

Kennis, houding, vaardigheden en mogelijkheden voor het uitvoeren van taken.

- › **Hard-skills:** kennis, competenties, kwalificaties & ervaring
- › **Soft-skills:** probleemoplossend, luistervaardig, communicatief, etc.
- › **Eigenschappen:** fysieke, sociale, psychische & verstandelijke mogelijkheden



Afbeelding 5: Definitie van skills

De verschillende taxonomieën zullen via algoritmen hertaald moeten worden en onderling verbonden. Zo ontstaat een fundament –een ontologie– een uitputtende bron die skills, competenties, kwalificaties en werken en taken categoriseert, groepeerst en verbindt (afbeelding 4).

De MRA is geen arbeidsmarkteiland. Mensen moeten kunnen reizen over de arbeidsmarkt waar skills civiele waarde hebben die ook in andere regio's worden herkend en erkend. Daarom bouwen data-experts van UWV, CBS, SBB en bij de regio's betrokken partners Hogeschool Arnhem-Nijmegen, Saxion, Hogeschool van Amsterdam, TNO, Vrije Universiteit, Universiteit van Amsterdam FEB-TIER, Universiteit Tilburg in een community of practice aan de skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierin worden expert-bepaalde taxonomieën met elkaar verenigd én up-to-date gehouden met behulp van open en data-gedreven toepassingen. Zo'n skills-ontologie vormt de gemeenschappelijke data-basis voor toekomstige innovaties en ontwikkeling van toepassingen door publieke en private partijen. De skills-taal bevat verschillende componenten. Het gaat om hard-skills waaronder competenties, kwalificaties en

ervaring vallen, om soft-skills, maar ook om sociale, fysieke, psychische en verstandelijke eigenschappen en werkstijlen die persoonlijke kenmerken bevatten en van invloed zijn op het uitvoeren van een taak. Al deze onderdelen tezamen vormen het profiel van een werkende, geven inhoud aan een functie en kennis en kunde die men moet ontwikkelen (afbeelding 5).

Samenwerking Rijk en regio's

De interesse van andere regio's en steden voor House of Skills is groot. Dat betekent dat er regelmatig presentaties worden gegeven en kennis, informatie over het instrumentarium en de trajecten wordt gedeeld over de ontwikkelingen. Daarnaast is er een intensieve samenwerking ontstaan met de regio's Brainport Eindhoven, Rotterdam en Den Haag. In Eindhoven wordt het Paspoort4Work ontwikkeld (een variant op het skillspaspoort), Brainport werkt nauw samen met de VDAB (het Vlaamse UWV) in het programma Werkinzicht, in Rotterdam zijn Leerwerkakkoorden afgesloten en in Den Haag heeft men de Energieacademie opgezet. Rode draad in al deze initiatieven zijn Leven Lang Ontwikkelen en de skills-benadering. Daarom organiseerde House

of Skills in maart 2019 in samenwerking met Universiteit Tilburg een werkconferentie met deze partijen waarvoor ook CBS, UWV en de SER waren uitgenodigd. Op deze conferentie zijn afspraken gemaakt over het gezamenlijk ontwikkelen van een skills-taal -een fundament- voor de Nederlandse onderwijs- en arbeidsmarkt op basis van de relevante internationale standaards. Zoals eerder aangegeven hebben data-experts van de verschillende programma's hiervoor een community of practice opgericht.

Deze multiregionale samenwerking heeft de agendasetting voor de skills georiënteerde arbeidsmarkt inmiddels neergezet. Er is landelijk een beweging ontstaan en een krachtige lobby richting de ministeries EZK, OCW en SZW ingezet. Momenteel (najaar 2019) stuurt House of Skills samen met de betrokken regio's, UWV en SER aan op een bestuurlijk overleg in het voorjaar, waar draagvlak wordt gecreëerd voor een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt en waar belemmeringen in wet- en regelgeving worden geagendeerd. In februari 2020 krijgt dit overleg een vervolg met de zogenaamde skills-top, hiervoor worden bestuurders van de sociale partners, de betrokken regio's, UWV, SBB, CBS, SER de relevante directies van de desbetreffende ministeries uitgenodigd.

Acties in 2020

De doorontwikkeling van de skills-taal door het in de praktijk testen en verbeteren staat in 2020 centraal. Door veelvuldig gebruik door de beroepsbevolking en werkgevers en de inzet van machinelearning wordt het instrumentarium slimmer en effectiever. De skills-taal wordt open source ontwikkeld, dat wil zeggen dat de basis datasets gedeeld kunnen worden met de markt. Het komend jaar organiseren we samen met MKB-Amsterdam workshops om marktpartijen hierover te informeren.

4. Het instrumentarium van House of Skills

Binnen het programma worden verschillende instrumenten ontwikkeld die de transitie naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt praktisch kunnen vormgeven. In deze paragraaf staat de stand van zaken in de ontwikkeling van deze instrumenten centraal.

4a Eerste skillsmonitor van de arbeidsmarkt MRA

Voor het eerst in Nederland, en daarmee in de MRA, zijn de skills van de MRA-beroepsbevolking in kaart gebracht. Voor werkenden en werkzoekenden vergroot de aandacht voor skills hun kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers neemt de kans op het vinden van meer geschikte werknemers toe. Om werkgevers, onderwijsinstellingen, de lokale overheden en andere belanghebbenden over de skills op de MRA arbeidsmarkt te informeren, beschrijft deze arbeidsmarktmonitor¹¹ de vraag en het aanbod van skills binnen de MRA.

Voor het in kaart brengen van de skills wordt gebruik gemaakt van ESCO-standaard (zie hoofdstuk 3). Een primeur voor Nederland en de MRA. Voor de Skillsmonitor worden gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2017 gebruikt.

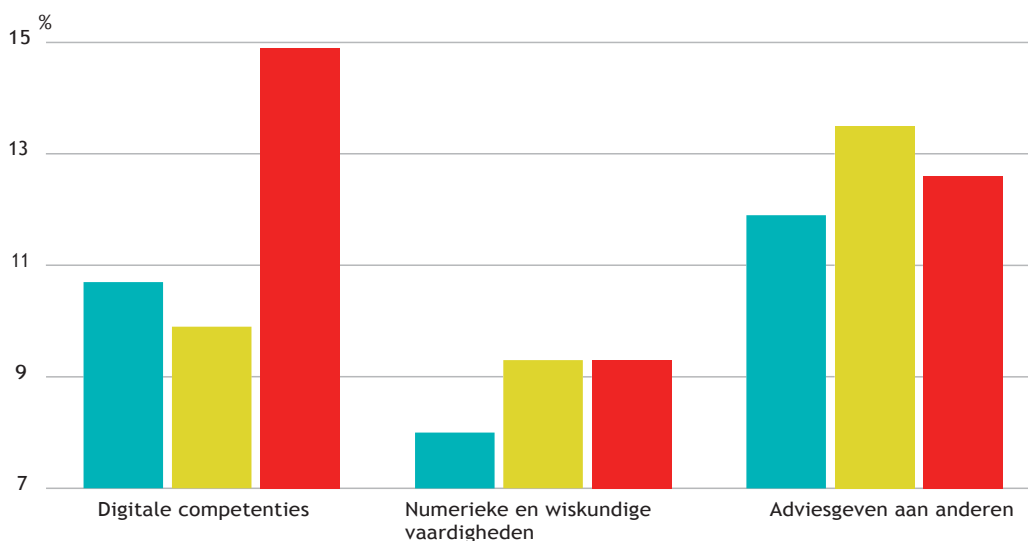
Voor deze editie van de monitor onderscheiden we vier hoofdtypen van skills:

- Sociale interactie
- Toepassing van kennis
- Analytische skills
- Standpunten en waarden

Elk van deze vier hoofdskills in ESCO bestaan weer uit een dertigtal deelskills. Hieronder worden de deeltypen digitale skills, rekenvaardigheden en adviesvaardigheden in beeld gebracht.

In bovenstaande tabel wordt aangegeven dat er een disbalans is tussen vraag en aanbod van digitale skills, terwijl de vraag en het aanbod door werkzoekenden naar rekenvaardigheden in balans zijn.

Skill verdeling onder werkenden, werklozen en vacatures - 2017



Afbeelding 6: skills van werkenden, werkzoekenden en in vacatures

¹¹ Onderwijs-, Arbeidsmarkt en Skillsmonitor wordt in zijn geheel gepubliceerd op houseofskillsregioamsterdam.nl

Het aanbod van adviesvaardigheden is groter dan de vraag. In bijlage 3 vindt u de samenvatting van de skillsmonitor.

Acties in 2020

In 2020 wordt de Regionale Onderwijs-, Arbeidsmarkt en Skillsmonitor voor de MRA gepubliceerd met de dan recentere data van het CBS waarbij als nieuw onderwerp intersectorale mobiliteit en skills verder wordt uitgewerkt.

4b De Paskamer

House of Skills heeft *De Paskamer* ontwikkeld, een instrument dat voor assessment en matching kan worden ingezet. De skills, mentale en fysieke eigenschappen en werkstijlen (skillsset) van een persoon worden in kaart gebracht en gematcht aan de functies die worden aangeboden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze functies zijn ook in skillssets geordend zodat een match kan ontstaan (zie afbeelding 13). In de afgelopen periode is een proof of concept van *De Paskamer* gerealiseerd.

Deze bestaat uit een tool voor werkenden/werkzoekenden en een tool voor werkgevers:

- Werkenden en werkzoekenden kunnen in *De Paskamer* een eigen skills-profiel samenstellen en bepalen welke functies of banen daarbij passen. Zij krijgen een breder perspectief op hun skills en mogelijkheden, zonder dat de opleiding bepalend is.
- Werkgevers kunnen in *De Paskamer* aangeven welk skills nodig zijn voor het vervullen van openstaande functies. De werkgevers kunnen dit ordenen en prioriteren en zo de arbeidsvraag op maat maken.

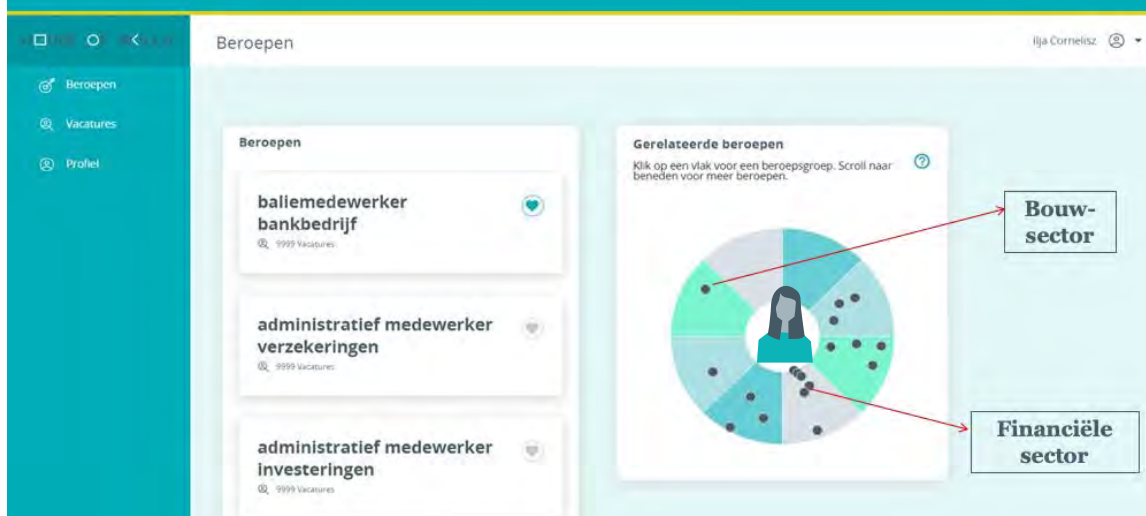
Door het skillsaanbod van werkzoekenden en de skillsvraag van werkgevers samen te brengen kan de perfecte match worden gemaakt.

De Paskamer is inmiddels in verschillende trajecten beproefd, onder andere voor de functie van handyman op Schiphol, door werkzoekenden en werkgevers bij B. Startup School Amsterdam (BSSA) voor de functies van webdeveloper en data-analyse en in het zij-instroomtraject Apotheker-assistenten (zie afbeelding 13, blz 25).



Afbeelding 7: *De Paskamer*: matching van kandidaat en werk

Platform *Mijnhouseofskills*



Afbeelding 8: Platform *Mijnhouseofskills*

Acties in 2020

De Paskamer wordt de komende periode doorontwikkeld. De toelichting op de skillsset wordt in samenwerking met de stichting Lezen en Schrijven vereenvoudigd en in de praktijk getest bij bijstandsccliënten van de gemeente Amsterdam, zodat ook laaggeletterden zelfstandig een profiel kunnen aanmaken in *De Paskamer*. In 2020 worden tevens gamificatie elementen toegevoegd om het gebruik nog meer te vereenvoudigen. Werkgevers of brancheorganisaties worden geworven om voor een aantal tekortberoepen functieprofielen in *De Paskamer* aan te maken zodat werkzoekenden daarop gericht gematcht kunnen worden. Klantmanagers van gemeenten en adviseurs van UWV worden getraind om werkzoekenden te ondersteunen in het aanmaken van een skillsprofiel in *De Paskamer*, zodat de perspectieven op terugkeer naar werk worden verbeterd.

4c Platform *Mijnhouseofskills*

Mijnhouseofskills is een online platform voor werkenden en werkzoekenden die op basis van hun eigen skillsprofiel ge-

matcht kunnen worden met beroepen op basis van deze skills. Daarnaast ziet de deelnemer op dit persoonlijk beroepenbord direct de actuele vacatures en krijgt de deelnemer inzage in training- en opleidingsmogelijkheden om nog ontbrekende skills te verwerven en/of aan te vullen om zo tot duurzame loopbaantrajecten te komen.

De ontwikkeling van het platform is inmiddels in volle gang, de betaversie van het platform *Mijnhouseofskills* is in de zomer van 2019 getest door deelnemers en wordt verder doorontwikkeld voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

ESCO is de basistaal van het platform dat op systematische en wetenschappelijk gefundeerde wijze stap voor stap ontwikkeld en verbeterd wordt. Het vertrekpunt bij *Mijnhouseofskills* is de skillsset van de werkende of werkzoekende die gevormd wordt door de loopbaangeschiedenis (zie afbeelding 8). Vervolgens krijgt men aanbevelingen welk werk -in andere sectoren- met vergelijkbare skills men zou kunnen uitoefenen. Het platform brengt real-time de vacatures in beeld. Eind 2019 is de werkgeversfunctionaliteit van

het platform gereed waarmee werkgevers hun skills-based vacatures kunnen plaatsen op het platform.

Acties in 2020

De komende maanden wordt het platform *Mijnhouseofskills* verrijkt met de mogelijkheden om aanvullende skills-vragen aan de deelnemer te stellen zodat ook non-formeel en informeel verworven skills in beeld worden gebracht. In dit proces zal in toenemende mate gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid om verschillende taxonomieën aan elkaar te koppelen, zodat ook skills-based instrumenten gestoeld op bijvoorbeeld O*Net of Competent effectief ingezet en geïntegreerd kunnen worden. Ook wordt de opleidingsinformatie skills-based gemaakt. In de loop van 2020 krijgen deelnemers ook informatie over de skills die hij of zij nog moet verwerven om kansrijker te worden op een gewenste functie.

4d Skillspaspoort

De ontwikkeling van een skillspaspoort waarmee je kunt 'reizen' over de arbeidsmarkt is een stevige opgave die alleen kans van slagen heeft als het paspoort ook herkend en erkend wordt door de beroepsbevolking, werkgevers en onderwijs (civiele waarde). Het moet voor

zowel personen als werkgevers begrijpelijk en relevant zijn. Net als een gewoon paspoort is het skillspaspoort een persoonlijk document gekoppeld aan initieel opleidingsniveau c.q. diploma's.

Gezien de complexiteit van de opgave is gestart met een verkenning door James (CNV) en de HvA naar de voorwaarden waaraan een skillspaspoort moet voldoen en wat kritische succesvoorwaarden zijn. Er is een inventarisatie gemaakt van de talrijke bestaande initiatieven. Erkenning van Verworven Competenties (EVC) is het meest bekende instrument om formele en non-formele kennis en skills te waarderen. In theorie is EVC een ideaal instrument om een Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen, maar in de praktijk komt het (nog) niet altijd van de grond. Het vraagt een forse investering van werkgevers en werkenden in tijd en geld, de begeleiding ontbreekt vaak en de uitwisselbaarheid van de EVC naar andere beroepen is een struikelblok.

Aandachtspunt bij het ontwikkelen van een skillspaspoort is een gemeenschappelijke skills-taal -het fundament- waaronder een heldere definiëring wat skills zijn. De meeste initiatieven richten zich vooral op het herkennen van skills (identificeren en documenteren), een klein deel probeert daarnaast te beoordelen.

Het skillspaspoort als instrument voor loopbaankansen en matching



Afbeelding 9. Wat een skillspaspoort moet opleveren

Het certificeren van skills gebeurt weinig. Hierdoor zijn de meeste voorbeelden vooral relevant voor loopbaanonderzoek of als indicatie voor de inzetbaarheid van een werknemer. Uitwisselbaarheid tussen verschillende partijen is noodzakelijk voor gebruik. Een niet gecertificeerde beoordeling van duidelijke en te begrijpen skills is meer waard dan een certificaat voor skills waarvan niet direct duidelijk is wat ze inhouden. Een tweede belangrijke uitdaging is het creëren van een gemeenschappelijk draagvlak voor het instrument van een skillspaspoort bij werkgevers, werknemers en werkenden of werkzoekenden. Deze uitdaging willen we verder onderzoeken door de komende periode een aantal gerichte pilots in te richten met het skillspaspoort als instrument.

Acties in 2020

In 2020 worden drie pilots (verder ingericht, die ten doel hebben eerste ervaringen op te doen met varianten van een skillspaspoort en te onderzoeken onder welke condities een paspoort werkzaam kan zijn voor (intersectorale en/of sectorale) arbeidsmobiliteit.

1. Een pilot op Schiphol voor bepaalde functiegroepen (o.a. bagage- en passagiersafhandeling). Schiphol is een afgebakend en herkenbaar gebied, waarin de wens tot meer functionele flexibiliteit en mobiliteit een belangrijk motief vormt voor deze pilot. Werkgeversvereniging AWVN is in deze pilot een belangrijke partner en heeft via de ORBA-functieprofielen een inhoudelijke bijdrage aan het ontwikkelen van nieuwe instrumenten rond skills en loopbaanontwikkeling.

2. Deze pilot zal zich richten op de bijstandpopulatie in Amsterdam. Deze pilot gaat onderzoeken welke rol de 'eigen' instrumenten (*De Paskamer*, *Mijnhouseofskills*) kunnen spelen in de begeleiding van deze doelgroep, met

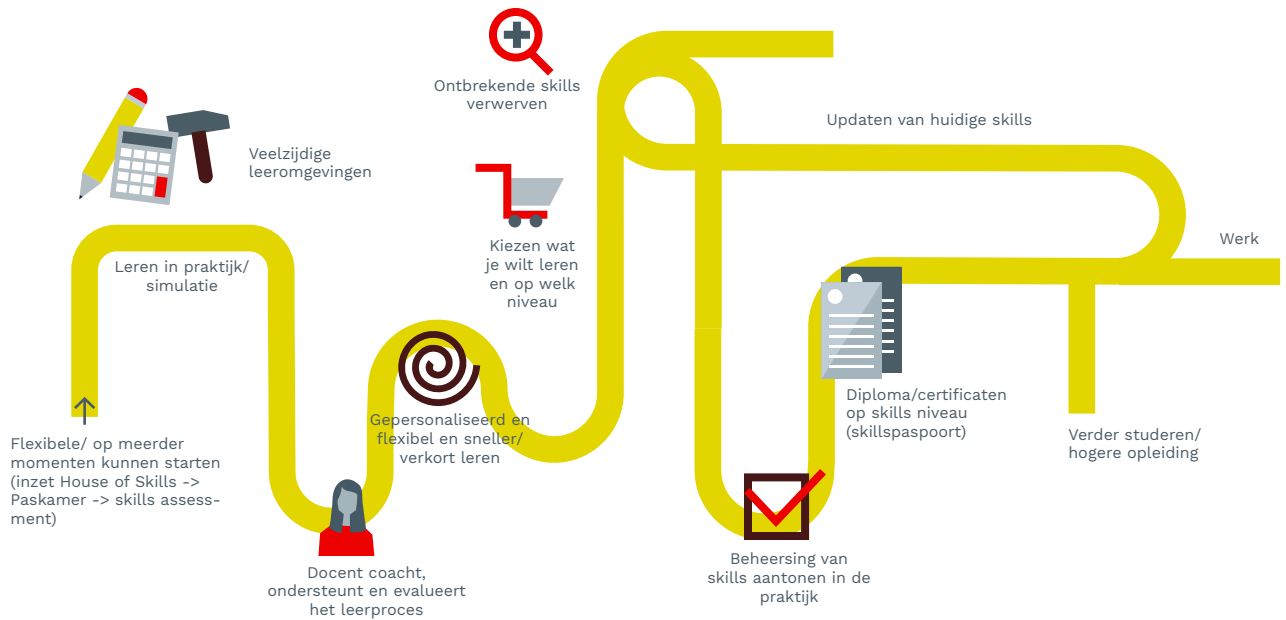
name richting werk en of scholing. De verwachting is dat de toepassing van deze instrumenten andere eisen zal stellen aan o.a. de taal en uitleg van deze instrumenten, en ook aan de ondersteunende begeleiding.

3. De laatste is een meer sectorale pilot, waarin we met verschillende sectorale partners samenwerken rond de inrichting van een skillspaspoort, dat primair gericht is op sectorale mobiliteit. Gesprekken hierover lopen nog.

4e Modulair scholingsaanbod

Met vertraging is in het tweede kwartaal van 2018 door ROC van Amsterdam een werkpakketleider aangesteld. De oorspronkelijke planning en opzet is inhoudelijk aangepast met een focus op de grote maatschappelijke opgaven zoals de tekortberoepen en de klimaatuitdagingen. Dit heeft geleid tot diverse modulaire zij-instroomtrajecten zoals apotheker-assistenten (zie afbeelding 13, blz 25), zonnepanelenmonteurs, fietsenmaker en verzorgende IG (zie voor een volledig overzicht bijlage 1).

Het onderwijs biedt wel meer BBL trajecten op maat voor een specifieke werkgever, soms verkort -al dan niet op verzoek van het bedrijfsleven- voor werkenden. Dit heeft voordelen voor de onderwijsinstelling (organisatorisch/financieel – bekostigd onderwijs) maar ook voor het bedrijfsleven (financieel/civiele waarde). Het ontwikkelen van skillsbased modulair onderwijs is voor de roc's niet een vanzelfsprekendheid. Het mbo heeft te maken met wet- en regelgeving die maakt dat ook andere partijen betrokken moeten worden. Daarom hebben wij de samenwerking gezocht met de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en wordt onderzocht of het mogelijk is de kwalificatiestructuur (crebo's) te koppelen aan skills. Hiervoor werken wij samen met het ESCO-bureau



Afbeelding 10: MBO-Agenda 2019-2023

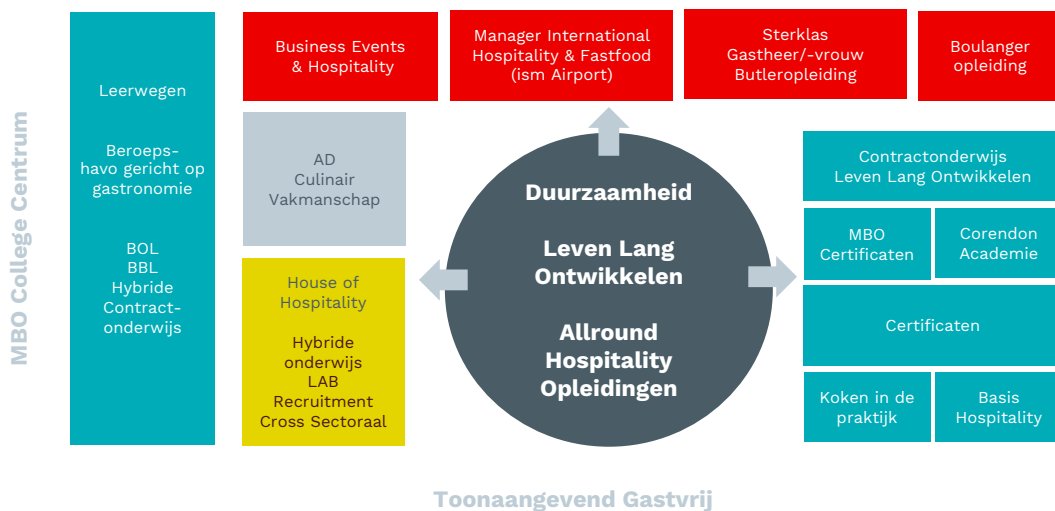
van de EU-Commissie. Deze uitdagingen vragen ook van de ministeries van OCW en SZW nieuwe beleidskeuzes. Echter hun stip op de horizon is vooralsnog anders dan de stip die House of Skills heeft gezet. De uitdaging is om deze stippen op termijn elkaar te laten raken.

ROC van Amsterdam/Flevoland is in de Metropool Amsterdam de grootste mbo-opleider en wil zich sterk maken voor een optimale inzet van haar publiek opgebouwde infrastructuur voor permanent leren van volwassenen. Intensievere samenwerking met het onderwijs-, werkveld en overheden en investeren in onderwijsinnovatie zijn daarbij belangrijke

speerpunten. Onder andere blended leren, flexibel/verkort mbo met meerdere instroommomenten, vrijstellingen, modulair skillsbased onderwijs, mbo certificaten en keuze uit modules vanuit andere leerroutes zijn belangrijke ingrediënten om de leven lang ontwikkelen-ambities verder in te vullen. Dit alles moet leiden tot meer gepersonaliseerd leren: leerprocessen die beter aansluiten bij de wens en behoefte van de student/werknemer.

Om tot een efficiënte uitvoering van deze leven lang ontwikkelen-ambities te komen, zal ook de infrastructuur van ROC van Amsterdam/Flevoland hierop aangepast gaan worden. Een voorloper op deze

Toekomstgericht 2020 - 2025



Afbeelding 11: Leven Lang Ontwikkelen in het hart van de organisatie bij MBO College centrum



Afbeelding 12: De Werkvloer in de OBA

ontwikkeling binnen dit roc is MBO College Centrum, waar de hospitality-opleidingen worden aangeboden. Dit college zal zich de komende jaren transformeren naar een college waar de leven lang ontwikkelen in het hart van de organisatie wordt geplaatst. Met deze ontwikkeling zet het ROC van Amsterdam/Flevoland de ambitie neer om een substantiële en structurele bijdrage te leveren aan het leven lang ontwikkelen van de (potentiele) beroepsbevolking in de Metropoolregio Amsterdam.

Acties in 2020

- Het opschalen van de huidige trajecten.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van modulair opleidings-/trainingsaanbod.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van 21st century skills trainingsaanbod.
- Het onderzoeken, en mogelijk aanbieden, van keuzedelen (met mbo certificaat) in samenwerking met het SBB.
- Het skillsbased maken van opleidingen.
- Het implementeren/borgen van de ontwikkelingen in de mbo organisaties.
- Het toegang bieden van het mbo-opleidingsportfolio via het platform *Mijnhouseofskills*.
- Het toegang bieden van de mbo-beroepen via het platform *Mijnhouseofskills*.
- We onderzoeken hoe opleidingen in het mbo skillsbased gemaakt kunnen worden en naast het diploma kunnen

afsluiten met een skillspaspoort.

- Ook binnen de Hogeschool van Amsterdam wordt onderzocht wat het betekent om opleidingen skills-based te maken en mede te laten afsluiten met een skillspaspoort.

4f Locatie De Werkvloer in de OBA: loopbaanoriëntatie en –advies

Op 18 juni 2019 is De Werkvloer van House of Skills geopend in de centrale Openbare Bibliotheek Amsterdam: een plek waar mensen zich kunnen oriënteren op werk van nu en in de toekomst, welke skills daarbij worden gevraagd en waar zij een (gratis) loopbaangesprek kunnen voeren met een gecertificeerde loopbaancoach (zie afbeelding 12).

Ook de OBA wordt geconfronteerd met de impact van technologische ontwikkelingen en digitalisering. Met het intreden van Netflix en Spotify is de uitleenservice van cd's en dvd's op de 1e etage verdwenen en heeft plaats gemaakt voor de werklocatie van House of Skills. De ambitie van House of Skills en de OBA sluiten naadloos aan: zorgen dat de kloof tussen lager en hoger opgeleiden afneemt, het vervullen van een gidsfunctie om dit te realiseren, mensen meer regie geven over hun leven en loopbaan, een platform bieden voor ontmoeting en debat, het ontsluiten van kennis en informatie.

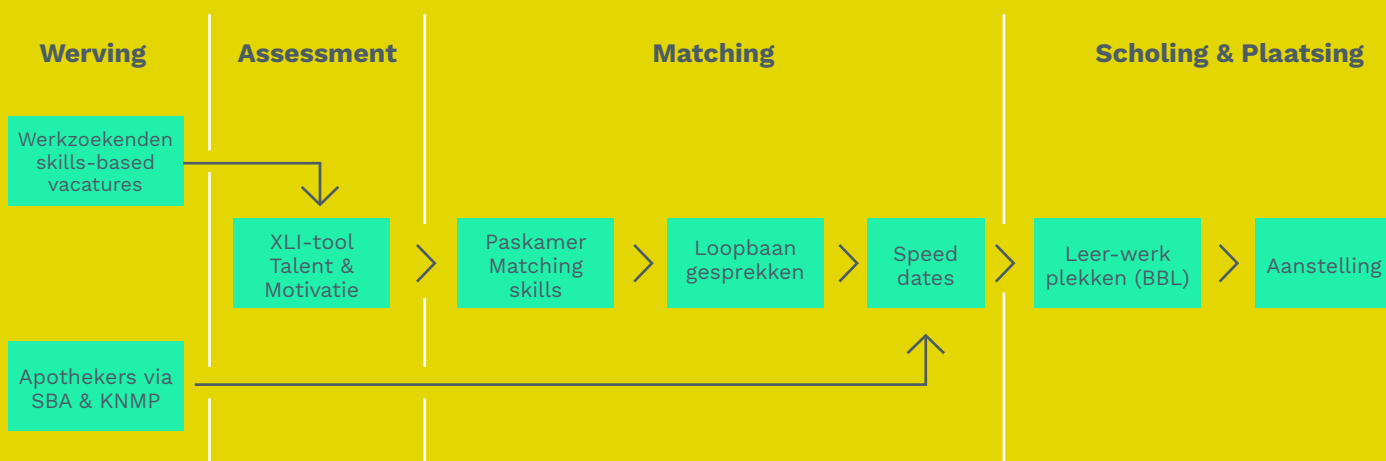
Op De Werkvloer wordt een actueel beeld gegeven van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de grote opgaven in de MRA en de kansen die bijvoorbeeld de energietransitie, de Zorg, het Onder-

wijs en de Hospitality bieden. Er zijn 6 loopbaancoaches aanwezig die in de loopbaanhuisjes onafhankelijk en gratis loopbaangesprekken voeren. Dit aanbod is beschikbaar voor iedereen die op zoek is naar ander werk of zich wil oriënteren op werk in een andere sector, maar ook voor mensen die überhaupt na willen denken over hun loopbaan en welk werk bij hen past. In deze ontwikkelingsfase zijn 3715 mensen face-to-face bereikt. Dit zijn werkenden en werkzoekenden, werkgevers, brancheorganisaties, kennis- en onderwijsinstellingen, stakeholders en overheden. Daarvan hebben 1460 mensen een loopbaantraject gevolgd. De eerste ervaringen met De Werkvloer zijn zeer positief. Sinds de start hebben 950 mensen een loopbaangesprek gevoerd: binnen een traject op locatie, of op *De Werkvloer*. Maar *De Werkvloer* biedt meer: het is ook dé plek waar onze partners elkaar ontmoeten in werkateliers om gezamenlijk plannen te maken, waar workshops worden georganiseerd voor zijinstromers en waar de collega's van House of Skills aan het werk zijn. Op een publieke vloer, tussen de Amsterdammers die dagelijks de bibliotheek bezoeken.

Acties in 2020

Er wordt een pop-up format van *De Werkvloer* ontwikkeld zodat de loopbaangesprekken ook in andere bibliotheken kunnen worden uitgevoerd. We starten hiermee in Amsterdam Zuidoost en vervolgens Amsterdam Nieuw-West. Voor de MRA-gemeenten ontwikkelen we een Werkvloer-format specifiek gericht op de arbeidsmarktvragestukken zoals de klimaatopgave, waarbij de instrumenten van House of Skills worden geïntegreerd. Daarom wordt het aantal loopbaanadviseurs uitgebreid. Samen met de 'taalmaatjes' van de OBA ontwikkelen we verder een skills-programma's voor laaggeletterden.

Zij-instroomtraject Apothekersassistenten



Afbeelding 13: Zij-instroom traject Apothekersassistenten

5. De Praktijk: pilots en innovatiedeals

Het behalen van de doelstellingen van House of Skills heeft alleen kans van slagen als we skills in de praktijk brengen: het creëren van een proof of concept. Het in december 2018 afgesloten Regionaal Skillsakkoord met 100 partners biedt de community om dit in de praktijk te ontwikkelen en uitvoeren in pilots en innovatiedeals. Hier volgt een overzicht van een aantal richtinggevendende pilots. In bijlage 1 treft u het volledige overzicht aan van de pilots en innovatiedeals die zijn afgerond, lopen of op stapel staan.

- **Zij-instroomtraject**

- **Apothekersassistenten**

Er is een groot tekort aan apothekersassistenten in de MRA. Daarom is een zij-instroomtraject met een groot aantal partners ontwikkeld (o.a. TNO, Brancheorganisatie Apothekersassistenten, FBA, ROC van Amsterdam, Bureau Nieuwzorg, WSP en UWV), zie afbeelding 13. Centraal in dit traject staat *De Paskamer* (zie pagina 19) waar gevraagde skills gematcht werden met de skills van kandidaten. Een eerste pilot is dit voorjaar gestart met 25 kandidaten. In het huis-aan-huisblad van de gemeente Amsterdam is dit traject onder de aandacht gebracht. Dit heeft 700 reacties van geïnteresseerden en apothekers opgeleverd. Uiteindelijk hebben 400 kandidaten deelgenomen aan een loopbaangesprek, waarvan 25 gestart zijn in de tweede opleiding. De deelnemers hebben tegelijkertijd ook een baan bij een apotheek. In totaal zijn 50 apothekersassistenten aan de slag die voorheen of in een WWB, WW of een niet-uitkeringsgerechtigden situatie verkeerden. De overige kandidaten waar gesprekken mee zijn gevoerd zijn deels doorgeleid naar andere zorgvacatures. In november 2019 start een derde traject.

Impact

Dit format dient als proof of concept voor andere zij-instroomtrajecten. Door meerdere trajecten te ontwikkelen ontstaat een 'metrokaart' van zij-instroommogelijkheden in tekortberoepen. De brancheorganisatie van Apothekers pakt een vervolg op deze pilot verder op: 5 regio's zijn geïnteresseerd in een vervolg in 2020 en de Koninklijke Nederlandse Maatschappij ter bevordering der Pharmacie geeft aan dat met de pilot de bbl op de agenda is komen te staan en apothekers blij zijn met het initiatief om op een dergelijke manier een arbeidsmarkt-vraagstuk op te lossen.

- **Zij-instroomtraject Monteur**

- **Zonnepanelen**

De vraag naar monteurs zonnepanelen is groot. Daarom is dit voorjaar *De Paskamer* ingezet om kandidaten te werven voor dit verkorte opleidingstraject van 8 weken. De belangstelling van kandidaten was groot, maar het traject is voortijdig gestopt omdat er bij de betrokken bedrijven op de werkvloer onvoldoende begeleiding geboden kon worden.

We zien dit in meer sectoren terug: onder andere in het onderwijs en de zorg. Daarom is in juni 2019 een conferentie voor werkgevers en onderwijsinstellingen georganiseerd om creatieve oplossingen te bedenken voor dit probleem. Eén van de oplossingen is dat instellingen en bedrijven meer samenwerken op het terrein van opleiden en begeleiden van zijinstromers. Maar ook een andere inrichting van het opleidingstraject met een voltijdse brede start van 3 tot 6 maanden (beroeps opleidende leerweg) en vervolgens een beroeps begeleidende leerweg-traject met een dienstverband maakt de kandidaat meer vakvaardig, en

dus makkelijker inzetbaar. Inmiddels is door Manpower in samenwerking met NOVA College in november een volgend zij-instroomtraject gestart. Er zijn korte termijn oplossingen voor de begeleiding gevonden.

Impact

Vraag en aanbod samenbrengen vraagt om timing. Het toevoegen van de scholingscomponent vraagt om schaal. Daarom zal er op de schaal van de MRA meer en anders moeten worden samengewerkt tussen (koepels van) bedrijven, maar ook met roc's. Op 1 november startte een tweede groep op skills geselecteerde kandidaten aan de opleiding.

- **Praktijkonderzoek WeMatch naar duurzame inzetbaarheid en veranderingen in werk**

In een grote industriële organisatie die werkt aan verduurzaming van de productie is het afgelopen jaar een praktijkonderzoek uitgevoerd naar duurzame inzetbaarheid en de veranderingen in werk: hoe kijken medewerkers aan tegen deze veranderingen en wat hebben zij nodig om zich blijvend te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven? Ruim 40 monteurs, leden van de afdeling HRM en directie hebben deelgenomen aan dit traject. Het heeft interessante en nieuwe inzichten opgeleverd over de voorwaarden om nu en in de toekomst het werk op een goede en plezierige manier uit te kunnen voeren. Opvallend was het belang dat medewerkers hechten aan context-specifieke 'dieptekennis' in het werk, de voorkeur voor van elkaar leren in de praktijksituatie en de weerstand tegen 'assessment-instrumenten' die in de discussie rond skills een centrale rol worden toegedicht. De uitkomsten van het onderzoek worden benut bij de reorganisatie en heroriëntering van de organisatie die als gevolg van de verduurzaming van het bedrijf is ingezet.

Vanaf oktober 2019 start een vergelijkbaar praktijkonderzoek bij het congrescentrum RAI in Amsterdam. Via dezelfde methodiek gaan we aan de slag in en met teams van medewerkers met verschillende expertisegebieden (koks, technisch onderhoud, facilities). Het traject is naar verwachting in mei 2020 afgerond.

Impact

Dit praktijkonderzoek geeft waardevolle inzichten voor andere grote bedrijven die voor vergelijkbare transitie staan.

- **Skillspaspoort Schiphol**

Vracht- en passagierafhandelaars op Schiphol zijn aan de slag met het skillspaspoort waarmee ze zich kunnen oriënteren op vervolgstappen in hun loopbaan en welke scholing daar eventueel bij hoort. Dat is voor deze beroepsgroepen zeer relevant omdat taken deels vervangen worden door technologie of het fysiek te zwaar is om het beroep tot aan pensionering uit te oefenen. In het skillspaspoort wordt een profiel gemaakt waarin kennis en diploma's, werkervaring, skills en werkstijl zijn opgenomen. In de pilot wordt gebruikt gemaakt van het functiewaarderingssysteem ORBA van werkgeversvereniging AWWN. Ongeveer 100 medewerkers van 5 verschillende bedrijven op Schiphol doen mee aan de pilot. Het is een samenwerking tussen AWWN, Luchtvaart Community Schiphol en House of Skills.

Impact

Deze pilot levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het skillspaspoort voor de MRA arbeidsmarkt.

- **Praktijkverklaring mbo**

De pilot Praktijkverklaring mbo biedt werkzoekenden en werkenden die nooit een startkwalificatie zullen halen de mogelijkheid om wel een erkend mbo-certificaat te behalen.

Met de Praktijkverklaring mbo kunnen mensen met een beperking een erkend mbo-certificaat krijgen voor dat deel van het werk dat zij beheersen. De skills worden op de werkvloer van de werkgever getoetst. Onderdeel van de aanpak is dat de deelnemers ook een skillspaspoort krijgen waardoor zij aantrekkelijker worden voor andere werkgevers en zo bovendien hun positie op de arbeidsmarkt verstevigen. De pilot wordt vanaf het najaar 2019 uitgevoerd in de sectoren zorg, hospitality, (fiets-) techniek en onderhoud van 'grijs en groen'. De doelstelling is om aan meer dan 100 deelnemers een Praktijkverklaring uit te reiken. Het is een samenwerking van House of Skills, WPI gemeente Amsterdam, WSP Groot Amsterdam, Cordaan, Pantar, ROC Top, ROC Wellant en ROC van Amsterdam. De projectleiding wordt gefinancierd vanuit Perspectief op Werk.

Impact

De Praktijkverklaring mbo is een stap op weg naar een meer modulair, flexibel mbo-aanbod en bredere erkenning van leren op de werkvloer, een belangrijke randvoorwaarde voor een Leven Lang Ontwikkelen voor mensen zonder startkwalificatie.

- **Human Capital Agenda Klimaatopgave**

House of Skills heeft samen met MRA-bureau het initiatief genomen voor het ontwikkelen van een Human Capital Agenda Klimaatopgave MRA. In het voorjaar 2019 is een 'foto' van de regio opgesteld waarin alle bestaande initiatieven op dit terrein zijn opgenomen. Er werd een lappendeken van initiatieven in beeld gebracht die onderling niet of nauwelijks verbonden waren. Tijdens een eerste stakeholdersmeeting van onderwijs, bedrijfsleven en overheden bij Tata Steel is besloten gezamenlijk op te trekken om de Human Capital Agenda voor heel Noord-Holland en Flevoland te maken,

omdat dit de regio's zijn die parallel lopen met de Regionale Energie Strategieën. In deze agenda wordt de toekomstige skillsvraag en het skillsaanbod voor de Klimaatopgave uitgewerkt. Momenteel is een regisseur aan de slag die nadrukkelijk optrekt met het (georganiseerd) bedrijfsleven. In november 2019 wordt in Zaanstad samen met de OTIB (scholingsfonds van de installatiebranche) een event georganiseerd voor bedrijfsleven, onderwijs en overheden. Het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor deze grote opgave de komende decennia is de rode draad. Daarom zal ook het thema anticyclisch investeren aan de orde komen.

Impact

De Klimaatopgave kan alleen gerealiseerd worden als er voldoende gekwalificeerd en beschikbaar personeel is. Om- en bijscholing zijn daarbij leidende principes. Door schaal te realiseren, van elkaar te leren, in ontwikkeling en uitvoering samen te werken maken we de transitie mogelijk. Deze regionale aanpak kan een blauwdruk zijn om ook bij andere regionale opgaven personele tekorten aan te pakken.

6. Uitbreiding samenwerkingen

Met House of Skills brengen we alle relevante kennis en kunde bij elkaar om het perspectief voor de beroepsbevolking en werkgevers in de Metropoolregio Amsterdam te vergroten. Door innovaties in te zetten die een wendbare en dynamische arbeidsmarkt faciliteren. We experimenteren en organiseren pilots.

a. Nieuwe partners:

kennis van buiten de regio

De arbeidsmarkt is per definitie niet een statisch gegeven dat sec regionaal te positioneren is. Werkgevers in de regio kunnen onderdeel uitmaken van een (inter-)nationaal consortium of van een brancheorganisatie met sectorale faciliteiten zoals scholing, en houden zich dus niet aan de regiogrenzen. Een groot deel van de werkende beroepsbevolking in Amsterdam komt van daar buiten. En niet alle Amsterdammers werken in de stad. De wetenschappelijke kennis en onderzoekspraktijken van onze partners laten zich niet begrenzen door de MRA.

De Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), Hogeschool Saxion en Werkgeversvereniging AWWN zijn het afgelopen jaar partner geworden van House of Skills.

- De HAN verricht een actie-onderzoek naar ontwerp en ontwikkeling van een krachtige leer-werkomgeving door bedrijven in samenwerking met onderwijsinstellingen. De leer-werkomgeving vormt immers een belangrijke pijler voor het stimuleren, faciliteren en normaliseren van Leven Lang Ontwikkelen. De werkplek kan een krachtige omgeving zijn voor werkenden om skills te benutten en die ook verder te ontwik-

kelen. Helaas is die werkplek nog lang niet overal. Door de HAN wordt een aantal concrete instrumenten opgeleverd voor werkenden en werkgevers om de leerwerk omgeving in bedrijven krachtiger te maken. De onderzoekers van de HAN ontwikkelen daartoe een Wijzer Werkplekieren (handreiking ontwerp en implementatie krachtige leerwerk omgevingen) en de Krachtmeting (monitoring-tool om de kracht van de leerwerk omgeving te meten en te monitoren).

- Saxion heeft expertise rond loopbaanontwikkeling opgebouwd die zeer relevant is bij de ontwikkeling van onder andere het skillspaspoort en loopbaan 'APK's'. Deze instrumenten zijn zowel gericht op vakinhoudelijke skills (hard skills) als de meer generieke skills (soft skills). Daarnaast brengt Saxion specifieke kennis in bij het opscholen van technisch personeel in de sector van de smart industries.
- De AWWN voert namens een groot aantal werkgevers de CAO-onderhandeling en hebben het functiewaarderingssysteem ORBA voor werkgevers ontwikkeld. De AWWN voert momenteel samen met Luchtvaartcommunity Schiphol en bedrijven op Schiphol de pilot Skillspaspoort uit.

De afgelopen twee jaar gaf House of Skills op diverse plekken in en buiten de MRA informatie over de kansen en mogelijkheden die een meer op skills gerichte arbeidsmarkt biedt. Dit heeft er toe geleid dat in andere arbeidsmarktregio's

¹² Zie kamerbrief d.d. 12 juli 2019 Leven Lang Ontwikkelen ministers Koolmees (SZW) en van Engelshoven (OCW)

ook Houses of Skills zijn gestart¹².

b. Aansluiting op andere lopende initiatieven

De primaire doelgroep van House of Skills is de lager- en middelbaar opgeleide werkenden en werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. We merken echter dat de focus op skills in plaats van diploma's ook voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een ander en breder perspectief biedt. Niet in de laatste plaats voor de groep statushouders. De afgelopen periode zijn we door verschillende partijen benaderd om ook voor deze groepen het skills instrumentarium in te zetten en de opgebouwde community te benutten. Dit zwaan-kleefaan principe past goed bij de iteratieve aanpak van House of Skills. De komende periode gaan we aan de slag met name met onderstaande initiatieven, passen waar nodig het instrumentarium aan voor de doelgroep laaggeletterden, zoeken uit wat werkt om ervaring op te doen en schalen op naar de MRA-gemeenten. We starten een aantal Amsterdamse initiatieven omdat de ESF-subsidie alleen mag worden ingezet voor Amsterdammers.

- **Banenplan Amsterdam Zuidoost**
De directeur van de Johan Cruijff Arena heeft het initiatief genomen voor een banenplan voor Amsterdam Zuidoost. Het doel is om meer mensen uit de bijstand, woonachtig in Amsterdam Zuidoost, aan werk te helpen. Samen met uitzendbureau Randstad pakken we dit op. We zetten *De Paskamer* in voor veelvoorkomende vacatures zoals hospitality en retail en zetten scholingstrajecten op. In de OBA Zuidoost komt een pop-up van De Werkvloer waar mensen loopbaangesprekken kunnen voeren.
- **Taalakkoord**
Verleden jaar is het Taalakkoord Amsterdam afgesloten. Veel partners die dit akkoord hebben ondertekend, zijn

ook partner van het Regionale Skill-sakkoord. Daarom slaan het Taalakkoord en House of Skills de handen ineen om om- en bijscholing en aanpak laaggeletterdheid op de werkvloer te combineren. De komende periode worden hiervoor plannen uitgewerkt.

- **Participatie-aanpak Nieuw-West**
Het stadsdeel Nieuw-West zet participatiemedewerkers in om mensen te activeren om aan de slag te gaan met werken, leren of gewoon actief mee te doen in de wijk. House of Skills en Nieuw-West gaan samen aan de slag de talenten en de skills van mensen in beeld te brengen en hen te enthousiasmeren om de stap naar werk en opleiding te maken.
- **Eigen Werk**
Eigen Werk richt zich op mensen in de bijstand met ondernemersvaardigheden. Via gerichte trainingsprogramma's worden mensen gestimuleerd om de stap naar zelfstandig ondernemerschap te maken. House of Skills en Eigen Werk onderzoeken de komende periode hoe zij elkaar kunnen versterken, hoe de huidige scholingsprogramma's gecertificeerd kunnen worden en het ontwikkelde skillsinstrumentarium kan worden ingezet.
- **Doorbraak draaideur WWB-WW-WWB**
Een deel van de WW'ers zakt door naar de WWB. In Amsterdam ligt dit aantal hoger dan gemiddeld. Mensen stromen soms uit de WWB, hebben een kortdurend dienstverband, vervolgens beperkte WW-rechten en komen weer in de bijstand terecht. UWV en House of Skills gaan een gerichte aanpak met skillsassessment en trajecten opzetten om deze groep een perspectiefvollere herstart op de arbeidsmarkt te laten maken.
- **Voormalig gemeentepersoneel in de WW**
Een relatief grote groep voormalig ge-

meentepersoneel maakt gebruik van de WW. Voor hen is het moeilijk om een herstart op de arbeidsmarkt te maken. Samen met de afdeling Personeel van de gemeente Amsterdam, het A&O fonds gemeenten en House of Skills starten we een pilot voor deze groep met o.a. skillsassessment en (om-)scholingstrajecten. Als het succesvol is, schalen we het op naar de andere gemeenten.

- **Samenwerking Techconnect in Nieuw-West**

Het programma Techconnect leidt jongeren via kortdurende trainingsprogramma's toe naar de techbranche. Voor het assessment en matching naar tech-beroepen wordt *De Paskamer* ingezet.

- **MKB-vacatures in *De Paskamer***

Ook het MKB is voortdurend op zoek naar geschikt personeel. Dat is in deze krappe arbeidsmarkt geen sinecure. MKB Amsterdam is inmiddels overtuigd van de meerwaarde en kansen die een meer op skills gerichte arbeidsmarkt biedt. De komende periode gaan we samen met MKB Amsterdam mensen toeleiden naar vacatures in het MKB door gebruikt te maken van *De Paskamer*.

- **Partners van internationals – InAmsterdam**

InAmsterdam, een afdeling van Economische Zaken, gemeente Amsterdam en House of Skills starten samen het initiatief te kijken hoe partners van internationals die in Amsterdam komen wonen beter hun weg kunnen vinden op de arbeidsmarkt. *De Paskamer* is in het Engels beschikbaar, de loopbaancoaches gaan aan de slag met een workshop over skills en loopbaan voor deze groep. Door te kijken naar skills in plaats van sec. (niet-Nederlandse) diploma's vergroten zij hun mogelijkheden.

7. House of Skills Working paper series

In oktober 2019 is de uitgave van de House of Skills working paper series gestart. Het doel van deze serie is de wetenschappelijke output van de verschillende werkpakketten een prominente plaats te geven in het programma. De wetenschappelijke papers voldoen aan de criteria voor plaatsing in gerenommeerde vaktijdschriften of wetenschappelijke journals. De procedures tot publiceren van artikelen nemen door de bank genomen tussen een half jaar tot 2 jaar in beslag. De working paper series is daarom voor House of Skills een goed middel om de resultaten vast onder de aandacht van relevante stakeholders te brengen. De onderwerpen van het onderzoek hebben te maken met de doelstellingen van House of Skills. Daarbij is zowel onderzoek dat bijdraagt aan theorie over 'skills' en skillspaspoort, waarde van een diploma, beloning van belang als onderzoek dat bijdraagt aan betere kennis over de werking van de regionale of Nederlandse arbeidsmarkt, de inhoud van het onderwijs en (om en bij-) scholing. Data analytics en innovaties vormen een onderdeel van deze serie.

In het najaar van 2019 zijn 5 Engelstalige papers gepubliceerd:

1. Aanpassingen bestaande instrumenten voor betere matching tussen werkgever en werknemer

Dit artikel verkent innovatieve toepassingen van matching op de arbeidsmarkt, binnen de context van House of Skills. Op basis van digitale technologie is het mogelijk fijnmazige systemen voor matching te ontwikkelen, waarin niet primair beroepen, maar skills het uitgangspunt vormen. In het artikel worden een aantal taxonomieën voor skills beschreven, in combinatie met praktische voorbeel-

den en een discussie over de waarde en beperkingen van de matchingstheorie in loopbaanbegeleiding.

2. Deelname van 15 jarige mannelijke migrantenstudenten aan technische beroepsopleidingen neemt toe na 5 daagse training Beroepsoriëntatie & Praktijkassessment

Het tweede paper beschrijft de uitkomsten van een experiment in het VMBO onder 15 jarigen. Er is een groot tekort aan personeel in de techniek. Ondanks dit tekort is er nog weinig animo om deel te nemen aan techniek opleidingen. Voor de MRA is de effectiviteit van een 5 daags programma onderzocht in het vmbo voor 15 jarige studenten. Het doel van deze training was om deelname aan techniekopleidingen in het mbo te vergroten. Opvallend is dat deze module Beroepsoriëntatie en Praktijkassessment wel de deelname van 15 jarige migrantenstudenten verhoogt, maar niet de deelname van andere groepen 15 jarigen.

3. Toename extra premie loon op analytische skills in periode van 16 jaar

Het tweede artikel onderzoekt de beloningsrendementen van analytische en interpersoonlijke skills over een periode van 16 jaar (2001-2016). Er is een toename in de beloning voor analytische skills van 9.4 procent in 2001 naar 16% in 2016. Uit statistische gegevens van de loonverdeling blijkt dat niet routinematige analytische skills steeds beter worden beloond op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor interpersoonlijke skills geldt deze extra premie op het loon niet. De premie op het salaris van voltijds werkenden voor interpersoonlijke skills in het bovenste kwantiel van de inkomensverdeling nemen een beetje toe, van 5.8 procent in 2001 naar 7.4 procent in 2016.

Vooraf dit laatste lijkt te wijzen op een toename van complexiteit binnen organisaties, vooral door technologische innovaties, waardoor er hogere eisen worden gesteld aan interpersoonlijke en managementskills. Het hebben van die skills worden dan ook net iets beter worden beloond vergeleken met werknemers in het laagste en midden kwantiel van de loonverdeling.

4. Programmeerskills en luistervaardigheden worden in IT sector hoger beloond in aanvangssalaris

Het derde paper waardeert de competenties van potentiële medewerkers (re - trainees) in de IT sector in geld. In een veldexperiment met bedrijven uit de IT sector worden een aantal profielen van potentiële werknemers aan werkgevers in de IT sector voorgelegd. De uitkomsten suggereren dat kandidaten met een opleiding uit de exacte wetenschappen de voorkeur genieten boven alle andere disciplines. Vooral ervaring met programmeren in een vorige baan wordt het meest gewaardeerd voor een trainee. Werkgevers zouden een kandidaat met basisskills in het programmeren 50% meer aanvangssalaris willen betalen. De skills die het meest gewaardeerd worden in termen van beloning zijn “luistervaardigheden”. Uit het onderzoek blijkt dat zowel ‘soft’ als ‘hard’ skills van belang zijn, maar dat niet alle ‘soft’ skills even belangrijk zijn in termen van waardering in geld. Het paper geeft aanbevelingen voor scholingsprogramma’s in de IT sector.

5. Slaagkansen technische opleidingen op lange termijn voor vrouwen even groot

Het vierde paper gaat in op verbeteringen van mechanismen voor een succesvolle afronding in STEM (Science, Technology, Engineering en Mathematics) opleidingen. Er wordt gekeken naar uitval en succes in deze opleidingen. Behaalde cijfers uit het voortgezet onderwijs en kenmerken van studenten worden daarbij gebruikt om de verschillen in succes en

falen te kunnen voorspellen. Er worden verschillen gevonden tussen vrouwelijke en mannelijke studenten. Mannen doen het over het algemeen beter dan vrouwen als het gaat om slaagkansen binnen de nominale duur en 1 extra jaar van een opleiding. Echter, vrouwelijke studenten vallen minder vaak uit in het eerste jaar van een HBO opleiding vergeleken met een universitaire opleiding. Over een periode van 10 jaar zijn de slaagkansen van vrouwen even groot vergeleken met die van hun mannelijke medestudenten. Ondanks dat STEM opleidingen minder populair zijn onder studentes, doen ze het op de lange termijn evengoed als mannen.

Acties in 2020

Er wordt nog gewerkt aan Nederlandse publicaties voor vaktijdschriften en Engelstalige publicaties voor relevante wetenschappelijke tijdschriften, onder anderen op het terrein van economie (arbeidsmarkt, onderwijs), psychologie (organisatie en hrm, big data), sociologie (preferenties, assessments). Ook zal een gemeenschappelijke bundel van artikelen worden uitgebracht waarin theorie en praktijk worden samengebracht. De verschijningsdatum van deze bundel staat gepland voor eind augustus 2020.

8. House of Skills na 2020: het businessmodel

De Hogeschool van Amsterdam ontwikkelt een businessplan voor de periode na 2020. Het businessplan buigt zich over de waarde propositie van House of Skills met als onderdelen het operating-, governance- en het financieel model.

a. Operating model

Door samenwerking met relevante partners realiseert House of Skills arbeidsmarkt-mobiliteit die anders niet zou plaatsvinden, we bieden een regionaal fundament en een transferpunt.

Vooralsnog worden vier hoofdtaken voor House of Skills voorzien (zie afbeelding 19, blz. 46):

- **Innovatie community:**
Het ontwikkelen, prikkelen en onderhouden van de innovatie community die de transitie op regionaal niveau vormgeeft en op nationaal niveau een gidsfunctie biedt. De innovatie community bouwt verder op het Regionale Skillsakkoord en heeft De Werkvloer als belangrijk fysiek knooppunt.
- **Data en standaardisatie:**
Mijnhouseofskills groeit verder als digitaal platform dat via een gemeenschappelijke skills-taal mens, opleiding en werk met elkaar verbindt en mobiliteit tussen sectoren ondersteunt. Door de open standaard is het platform te koppelen aan overheidsdiensten, aan opleidingscatalogi, maar ook aan producten en diensten die in de markt zijn ontwikkeld. In combinatie met de regionale arbeidsmarktmonitor, kan er op regioniveau gestandaardiseerd gewerkt worden.

- **Keten van Werk naar Werk:**

House of Skills voert een inclusieve ketenstrategie met skills arrangementen die (intersectorale) mobiliteit vergroten en de kloof tussen de wereld van werk en participatie aan elkaar te koppelen. Op strategisch niveau organiseert zij een vraag gestuurde ketenaanpak voor grotere groepen werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Voor de individuele loopbaan oriëntatie kunnen mensen onder andere terecht op De Werkvloer.

- **Dienstenmarkt rond skills aanpak:**

Leven Lang Ontwikkelen en een passend arbeidsaanbod is uiteindelijk ook de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers zelf. Daarom stimuleert en verbindt House of Skills diensten in de markt die deze transitie ondersteunen.

b. Financieel Model

Het financieel model volgt de clustering van activiteiten en het governance model in het beschrijven van de kosten en een verdienmodel per cluster. Op dit moment worden de kosten, verdienmodel en concrete financiers voor het opschalen van het platform *Mijnhouseofskills* uitgewerkt.

Om de continuïteit van House of Skills te waarborgen is het zaak om niet te wachten op de eindresultaten van het businessmodel en daarom nu al te starten met financiering van House of Skills na de programmaperiode. Daarom verkennen we welke mogelijkheden voor financiering van de doorontwikkeling er liggen bij lokale regionale, landelijke en Europese partners en uiteraard de huidige partners van House of Skills.

Clustering verschillende diensten en producten

Innovatie Community

- **Lobby skillsbased markt** en netwerk activiteiten
- **Informatievoorziening transitie arbeidsmarkt**, website, kennis bijeenkomsten, training
- **Onderzoek & Ontwikkeling**
 - Concept en productontwikkeling
 - Data driven solutions voor matching
 - Beleidsonderzoek
 - Marktverkenningen

Datadiensten

- **Leveren, onderhouden** van digitaal platform
- **Standaardisatie en koppeling** van W2W producten en diensten via platform en taxonomie
- **MijnHouseofSkills** voor individuele klanten
- **Skills georiënteerde monitoring regionale Arbeidsmarkt**, datavoorziening en trendanalyse

Etalage & diensten

- **Maatwerktrajecten** voor strategische klantsegmenten (grote projecten, B2B)
- **Begeleiden werk naar werk keten** voor individuele klanten met kernproducten (eigen en aanvullende producten en diensten)
- **Fysieke “winkels” zoals OBA** als etalage voor informatie, best practices en begeleiding mensen
- **Online etalage** voor skills-georiënteerde W2W diensten

Leverancier

- **Incubator** voor skills-georiënteerde diensten
- **Leveren en onderhouden** van eigen producten
- **Inkoop** beperkt aantal kernproducten
- **skills-oormerk** voor regionale skillsmarkt

Afbeelding 14: wat doet het House of skills na 2020

Daarnaast zijn met de MRA-overheden afspraken gemaakt om bij het opstellen van de plannen voor het realiseren van de bouwopgaven, de bereikbaarheid, de energietransitie en de circulaire economie, ook de arbeidsmarkt op te nemen. Deze meerjarige maatschappelijke opgaven, die over economische cycli heen gaan, kunnen perspectief bieden voor werkenden die bij economische neergang langs de kant komen te staan. Via de skills methodiek kunnen zij worden voorbereid op het werk van de toekomst gekoppeld aan deze opgaven in de MRA.

c. Governance model

De transitie naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt is een sociale innovatie en vraagt om het creëren van lange termijn oplossingen voor maatschappelijke behoeften door een fundamentele wijziging in de verhoudingen, posities en regels tussen betrokken belanghebbenden.

Daarbij past een netwerk gestuurde vorm van governance:

- Gericht op het gezamenlijk nastreven van belangen, effectief acquireren en inzetten van middelen;
- Doelgericht netwerk van autonome organisaties;
- Coöperatieve vorm van samenwerking.

De komende periode gaan we met de partners en experts in gesprek over mogelijke vormen van governance.

Kwalitatieve maatschappelijke kosten- en batenanalyse (MKBA)

Als onderdeel van het businessmodel onderzoekt Stichting Economisch Onderzoek (SEO) de maatschappelijke kosten en baten van de activiteiten van House of Skills. SEO heeft nu drie kwalitatieve MKBA's van lopende pilots binnen House of Skills gedaan:

- Pilot Apothekersassistenten
- Schiphol pilot
- Manpower, programma STAP

De MKBA berekent de kosten en baten ten opzichte van het nul-alternatief. Voor de pilot Apothekersassistenten bijvoorbeeld is dat de reguliere werving en selectie van schoolverlaters en zij-instromers met een BOL opleiding voor apothekersassistent in combinatie met het onvervuld laten van vacatures. De maatschappelijke baten komen vooral voort uit de werving van een grote groep zij-instromers en leerwerkplekken waardoor er een BBL opgericht kon worden. De belangrijkste baten zijn voor:

- **Werkgevers:** grotere werkgelegenheid, productie en winst
- **Werkzoekenden:** hoger inkomen, loopbaanperspectieven en participatie

Inzichten uit maatschappelijke kosten-batenanalyses (MKBA's)

- Baten van interventies onder paraplu van HoS liggen vooral in hogere productiviteit en (op termijn) lagere kosten van matching (werving & selectie, uitkeringen, etc.)
- Baten komen slechts gedeeltelijk terecht bij partijen die investeren (werkgevers en werknemers), waardoor investeringen vaak uitblijven.
- Belangrijk deel van de baten komt terecht bij de overheid in de vorm van winst- en loonbelasting, premies en uitgespaarde uitkeringen.
- Dat geeft een argument om interventies te laten subsidiëren door de overheid, mits kan worden aangetoond dat er maatschappelijke meerwaarde is die niet bij private belanghebbenden terechtkomen.

Afbeelding 15: Welke maatschappelijke baten levert het House of Skills op

- **Consumenten:** betere dienstverlening, betere gezondheid
- **Overheid:** hogere belastingen en premies, minder uitkerings- en re-integratielasten, minder studiefinanciering, lagere zorgkosten

In de komende periode worden er meerdere deel-MKBA's gemaakt van de verschillende producten (zij-instroomtrajecten) die ontwikkeld worden en er wordt een vertaalslag gemaakt naar het financieel model. In afbeelding 15 wordt een voorlopige MKBA van House of Skills gepresenteerd. Aan het einde van de programmaperiode in 2020 ligt er een definitieve MKBA die dient als kwalitatieve en financiële toets voor het werkpakket Businessmodel.

Acties in 2020

- Uitwerken hoofdarrangementen werk naar werk + waardepropositie voor de strategische partners en klantensegmenten.
- Kosten ramingen voor het ict-platform *Mijnhouseofskills*, House of Skills community en selectie House of Skills producten en diensten.
- Keuze juridische vorm en inrichting eigenaarschap en governance.
- Afspraken over inzet partners en toekomstige financiering.
- Kwantificeren van Maatschappelijke Kosten Baten Analyse.

Bijlage 1 De Praktijk: pilots en innovatiedeals

In deze bijlage presenteren we de pilots en innovatiedeals die zijn afgerond, in uitvoering of in voorbereiding zijn. Met dit overzicht willen we de variëteit en dynamiek laten zien die de afgelopen 2 jaren is ontstaan waarbij de rol van House of Skills verschillend is. We nemen zelf het voortouw, we verbinden, jagen aan, verleiden en/of faciliteren (financieel), maar altijd in samenwerking met uitvoerende partners zoals WPI (gemeente Amsterdam) en de WSP's.

Onderstaande lijst is onderverdeeld in drie paragrafen:

1. Onder paragraaf 1 staan de zij-instroomtrajecten met scholing en training beschreven.
2. Onder paragraaf 2 staan de om- en bijscholingstrajecten beschreven.
3. In paragraaf 3 zijn de activiteiten rondom netwerkontwikkeling voor werkgevers beschreven.

1. Zij-instroomtrajecten met scholing en training

a. Verzorgende –IG

Dit voorjaar zijn 15 kandidaten gestart met de verkorte opleiding, zij hebben een baan als verzorgende Individuele Gezondheidszorg (IG) bij verschillende zorgaanbieders. De verkorte opleiding is ontwikkeld door het Nova College in samenwerking met zorgpartners en uitzendbureau Randstad.

b. Maatschappelijke Zorg (in voorbereiding)

Voor zij-instromers en werkenden in de zorg wordt door ROC van Amsterdam in samenwerking met zorginstelling OTT (Ons Tweede Thuis) de BBL opleiding Maatschappelijke Zorg (niv. 3) ontwikkeld. Deze opleiding wordt

modulair en waar mogelijk zo flexibel mogelijk aangeboden. Ook wordt blended learning ingezet. Hiermee kan het opleidingstraject versneld worden doorlopen. Het traject zal in het 2e of 3e kwartaal 2020 starten met ca. 20/24 deelnemers.

c. Doktersassistent (in voorbereiding)

In navolging op het succes van het zij-instroomtraject apothekersassistenten wordt gewerkt aan een versnelde zij-instroom opleiding doktersassistenten voor de MRA. Ook hierbij gebruiken we *De Paskamer*. Momenteel worden met de relevante stakeholders gesprekken gevoerd en de verwachting is dat we eind 2019 starten met de werving.

d. Heftruckchauffeurs

Uitzendorganisatie Manpower leidt in samenwerking met House of Skills mensen op richting logistieke sector middels de Manpower Logistics Academy. Hierbij wordt vooral geselecteerd op motivatie voor de volgende richtingen: heftruck, reachtruck, klein intern transport (elektrische pallet truck, stapelaar en lage orderpicktruck) en/of hoge orderpicktruck. Het is een kort intensief opleidings-traject met examen, waarna de deelnemers aan de slag gaan op Schiphol. Inmiddels zijn 57 chauffeurs aan de slag. In samenwerking met House of Skills zijn er e-learnings ontwikkeld voor de kandidaat om versneld en wanneer uitkomt te leren. Dit om de skills gap in de logistieke sector te verkleinen

e. Monteurs Fietstechniek

Opleidingshuis NexTechnician / ROC van Amsterdam heeft samen met

Tweewieler Academy onder de naam Cycle Hub een groep volwassenen (zij-instromers) opgeleid tot fietsenmaker. Dit was een 25 daags opleidingstraject. 12 deelnemers zijn voorjaar 2019 gestart en op 13 september ontvingen 10 deelnemers een certificaat. 9 deelnemers zijn inmiddels aan de slag bij een Amsterdamse fietsenmaker. In het najaar zal waarschijnlijk een vervolgtraject starten.

f. Monteurs montage van e-bikes

NexTechnician heeft in samenwerking met House of Skills en ROC van Amsterdam een zij-instroom traject voor de functie van monteur van e-bikes opgezet. Inmiddels zijn 23 cursisten het traject voor deze functie gestart.

g. Zonnepanelenmonteurs

ROC Nova heeft in 2018 in samenwerking met House of Skills en Installatiewerk Noord-Holland een zij-instroom curriculum voor installateurs van zonnepanelen ontwikkeld. De eerste lichter van 8 cursisten zijn inmiddels opgeleid en aan de slag bij een werkgever. Met inspanning van Manpower wordt in 2019 gestart met een tweede lichter cursisten (en vragende werkgevers).

h. Zero emission monteurs GVB en Connexion

ROC van Amsterdam, NexTechnician, Innovam, GVB en Connexion starten in het najaar van 2019 met het ontwikkelen van een zij-instroom traject voor de Zero Emission busmonteur. *De Paskamer* van House of Skills wordt hierbij ingezet voor matching van kandidaten.

i. Monteurs energietransitie

In opdracht van Werkgeversvereniging Energiebedrijven (WENB) en House of Skills is maatschappelijk onderzoeksbureau Cross Over een traject gestart met ruim 25 monteurs waarbij de ontwikkeling van bewustzijn van

benodigde skills voor de toekomst centraal staat. De monteurs komen meerdere dagen samen, lopen mee met een veelheid aan bedrijven die een rol spelen bij de energietransitie en ontwikkelen zo inzicht in de noodzakelijke skills die nodig zijn om succesvol te zijn in de energietransitie. De uitkomsten dienen als input voor instrumenten van House of Skills (*De Paskamer*, modulair onderwijs, assessments).

j. Amazon Web Services (AWS)

Dit traject betreft de werving, assessment, training en plaatsing van kandidaten voor de functie van cloud operator bij Amazon Web Services. Inmiddels heeft een eerste groep cursisten een skillsprofiel aangemaakt in *De Paskamer* en is voor hen een matchingsrapport beschikbaar.

2. Om- en bijscholingstrajecten

a. IT-sector

Experis (onderdeel van ManpowerGroup) verzorgt met B. Startup School Amsterdam de om- en bijscholing van mensen richting de IT sector en de match met werkgevers. Het betreft de richtingen full-stack web development en data analytics & machine learning.

De Paskamer van TNO in samenwerking met House of Skills wordt ingezet bij de selectie en het assessmenttraject.

b. Skin en Care voor de zorg (in voorbereiding)

ROC van Amsterdam – Flevoland ontwikkelt met behulp van House of Skills een op- en bijscholingstraject

Aan de slag!

Welke skills heb jij? En welke skills heb je nodig voor welk werk? Dat kan je op *De Werkvloer* ontdekken.

Bekijk hier wat jouw mogelijkheden zijn én maak een afspraak voor een gratis loopbaangesprek.



Skin en Care in het kader van duurzame inzetbaarheid. Voor professionals in de zorg wordt deze module als op-, bij- en nascholing ontwikkeld. De verwachting is dat deze professionals hierdoor behouden blijven voor het werk in de zorg. Het certificaat Skin en Care wordt modulair ontwikkeld en in een integrale propositie aangeboden.

c. Voorschakeltraject Logistiek

Het ROC van Amsterdam-Flevoland heeft met behulp van House of Skills een voorschakeltraject Logistiek van 4 weken ontwikkeld en in samenwerking met het Werkbedrijf Lelystad uitgevoerd. Doel van het voorschakeltraject is het beter toerusten van de kandidaten voor logistieke bedrijven, zoals Inditex. Het programma bestaat daarmee volledig in het teken van werkzaamheden bij logistieke bedrijven en richt zich niet primair op het behalen van diploma's.

d. Smart Maintenance Techport (in voorbereiding)

ROC Nova College is samen met Techport, House of Skills en 9 bedrijven uit de maakindustrie gestart met de ontwikkeling van een om- her- en bijscholingstraject op het gebied van Smart (Predictive) Maintenance. Het curriculum, dat opgesteld wordt met toepassing van virtual reality / augmented reality en met veel aandacht voor informeel leren, moet er voor zorgen dat bestaande onderhoudsmonteurs uit de maakindustrie voorbereid zijn op het werken met en vertrouwen op data en dashboards. De eerste lichte van 12 monteurs starten eind 2019. Vervolgens wordt het curriculum ook geschikt gemaakt voor zij-instromers.

e. Basismodule Energietransitie (in voorbereiding)

ROC van Flevoland/ MBO College Almere gaan samen met House of Skills en Installatiewerk (Flevoland)

een Basismodule Energietransitie voor werkenden, werkzoekenden, zij-instromers ontwikkelen. Deze module geeft inzicht wat de energietransitie in de praktijk nu werkelijk is en welke mogelijke functies (rollen en taken) er zijn ten behoeve van de energietransitie. Door het volgen van deze module kunnen mensen een veel beter beeld krijgen van de werkzaamheden en een betere keuze maken wat hun mogelijke vervolgstap in hun carrière wordt, met daarbij behoren opleiding/training.

f. HR managementtool skills gap procesindustrie

Manpower werkt aan de verdere ontwikkeling van een HR management tool om de skills kloof in kaart te brengen in de krappe markt van de proces industrie. Dit om de skills gap daarna middels o.a. e-learnings en training te verkleinen. Ook kan met deze tools verder worden ontwikkeld om o.a. de medewerkers te beoordelen op skills en leiderschapspotentieel in kaart te brengen. Daarnaast is er een voorschakeltraject om mensen richting de procesindustrie te scholen paraat.

g. Koken in de horeca (mbo Certificaat)

Eind 2019 start ROC van Amsterdam met het scholingstraject 'certificaat Koken in de Horeca'. De deelnemer zal de skills, die nodig zijn om het praktische/hands-on 'keukenwerk' te kunnen uitvoeren, aangeleerd krijgen. Het scholingstraject is praktijkgericht en bevat daarnaast ondersteunende theorie. Het scholingstraject voorziet in de enorme behoefte om nieuw keukenpersoneel (in combinatie met een scholingstraject) aan boord te krijgen en versneld inzetbaar te maken. Maar ook om te investeren in professionaliteit en binding van bestaande medewerkers. Het certificaat vergroot de kans op doorstroom naar de volledige kwalificatie Kok. Uit onderzoek blijkt

dat er een groot tekort aan keukenpersoneel bestaat in de horeca en dat een belangrijk deel van de vacatures moeilijk vervulbaar is. Ook het verloop in de branche is hoog. Met dit certificaat kan snel nieuw personeel worden toegerust en ingezet. Het scholings-traject bereidt de certificaathouder voor op de meeste praktische taken in de keuken zoals het maken van de mise en place, koken en schoonmaken. De doelgroepen voor dit certificaat zijn: zij-instromers, werkenden die nog geen diploma/ certificaat hebben, werkzoekenden die willen gaan werken in de keuken. Het gaat hier om 15 deelnemers voor kalenderjaar 2020. Hierbij werken we samen met UWV, WSP en andere sociale partners en het bedrijfsleven.

h. Praktijkleren met praktijkverklaring (in voorbereiding)

Praktijkleren met praktijkverklaring is een manier om werkzoekenden en werkenden (zonder startkwalificatie), die in eerste instantie (nog) geen mbo-diploma kunnen halen, toe te leiden naar duurzaam werk. De pilot praktijkleren en mbo-praktijkverklaring is een belangrijke ontwikkeling in de flexibilisering van het beroeps- en onderwijsaanbod. Deze pilot biedt verschillende perspectieven: de werkende/werkzoekende krijgt zicht op zijn waarde op de arbeidsmarkt, de werkgevers krijgen inzicht in de capaciteiten en ontwikkelkansen van de werkende (vooral bij wisseling van werkplek is dit relevant, en roc's krijgen de mogelijkheid om te experimenteren met het valideren van leren op de werkvloer. De doelgroepen voor deze pilot zijn: werkenden, werkzoekenden zonder startkwalificatie en voortijdige schoolverlaters uit Entreeopleiding.

Er wordt ingezet op 5 programma-lijnen:

1. Zorg niveau 1 (assistent dienstverlening en zorg) - Woonhulp
2. Techniek - Fietstechniek

3. Grijs en Groen
4. Hospitality
5. Retail

De pilot richt zich allereerst op de functie 'woonhulp' die valt onder Zorg niveau 1 (assistent dienstverlening en zorg) en het gaat hier om een groep van 40 deelnemers in kalenderjaar 2020. Belangrijke partners zijn naast de gemeenten uit de arbeidsmarktregio, UWV, WSP, VNO-NCW, House of Skills, roc's (ROCvA, ROCTOP en AOC Wellant), het sociaal werkbedrijf Pantar, Cordaan, Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN), SBB en werkgevers. Doel is om 150 mensen via deze pilot een praktijkverklaring te laten halen.

i. 21st century skills; Ondernemend Vakmanschap (in voorbereiding)

ROC van Amsterdam en de publiek-private samenwerking Square hebben de module Ondernemen Vakmanschap ontwikkeld. Deze module is bedoeld voor ondernemers/zzp'ers die heel goed zijn in hun vak maar het lastig vinden om dat te combineren met het ondernemerschap. Ondernemer zijn is namelijk heel iets anders dan bezig zijn met je vak. Deze module geeft hen houvast om naast het inhoudelijk ook het ondernemerschap goed in te vullen. De module wordt dit jaar doorontwikkeld en er wordt een mbo Certificaat voor aangevraagd. Hiermee kreeg de opleiding ook een civiele waarde. In het voorjaar 2020 willen House of Skills en ROC van Amsterdam een pilot starten met ca. 15 deelnemers.

j. 21st century skills: Persoonlijk Leiderschap / Creatief denken en probleemoplossende skills (in voorbereiding)

ROC van Amsterdam en de publiek-private samenwerking Square gaan in het 3e en 4e kwartaal van 2019 twee trainingsmodules ontwikkelen: Persoonlijk Leiderschap en Creatief denken/Probleemoplossende skills. Deze modules zijn geschikt voor meerdere doelgroepen (werkenden en

werkzoekenden). De modules zullen onderdeel uitmaken van het flexibel modulair onderwijsaanbod van het ROC van Amsterdam. In het voorjaar 2020 willen House of Skills en ROC van Amsterdam een pilot starten met ca. 15 deelnemers per module.

k. Samen zorgen in de wijk

Zorgorganisaties in de regio Amsterdam worstelen ook met de krappe arbeidsmarktsituatie. Daarbij is vooral veel aandacht voor het tekort aan verpleegkundigen op de niveaus mbo-4 en hbo. Het project ‘Samen zorgen in de wijk’ kiest voor een andere manier van kijken naar deze situatie, met de wijk als uitgangspunt. In de wijk wonen mensen met zorgvragen én mensen die op een waardevolle manier in de samenleving willen participeren. Er vinden allerlei activiteiten plaats die liggen op het grensvlak van zorg, welzijn en participatie. Deze activiteiten worden uitgevoerd door mensen die mogelijk willen doorgroeien van informeel verzorger naar een betaalde functie op niveau mbo-2 of -3. Hoe kunnen deze beter gematcht worden? In de afgelopen periode zijn onder meer zeven HvA-afstudeerders van de opleidingen Bedrijfskunde en Ergotherapie onder begeleiding van docenten en onderzoekers aan de slag geweest met deze thema's in de Amsterdamse stadsdelen Nieuw-West en Zuidoost. Kernproblemen liggen bij het doorstromen van mensen van informele naar formele zorg en het structureel communiceren tussen formele en informele zorgverleners en -organisaties. Vertrouwen en duidelijkheid zijn cruciaal om matching vanuit de wijk succesvol te laten verlopen. Alle resultaten zijn nu samengebracht in een set tussenconclusies en vervolgvragen. De komende periode volgt in samenwerking met wijkgerichte partici-

patieprofessionals nog één ronde door de stadsdelen om deze te bespreken. Daarna volgt een eindadvies over de praktische invulling van ‘Samen zorgen in de wijk’ en hoe het House of Skills dit zou kunnen faciliteren.

3. Netwerkontwikkeling werkgevers

a. Seminar in Zaanstreek voor MKB (afgerond)

In mei 2019 is in de Zaanstreek een seminar georganiseerd voor het MKB bedrijfsleven. House of Skills organiseerde dit samen met ‘t Lokaal (een samenwerkingsverband tussen gemeente, bedrijfsleven en onderwijs). De titel van het seminar was ‘Goede mensen gezocht, hoe doe je dat in de huidige arbeidsmarkt?’. Doel was de dertig ondernemers die aanwezig waren bewust te laten worden van hetgeen er speelt op de arbeidsmarkt en hen het belang van een Leven Lang Ontwikkelen en skillsbased werven mee te geven. Econoom Bas ter Weel van SEO (partner binnen House of Skills¹³) en twee lokale ondernemers hielden inspirerende presentaties en tevens is gedeeld wat House of Skills doet en ontwikkelt.

b. HR bijeenkomsten voor personeel gemeenten MRA

In 2019 organiseerde House of Skills vijf HR bijeenkomsten voor HR managers en adviseurs van de MRA gemeenten en provincies. Doel hiervan was om met elkaar vanuit de rol van de lokale overheid als werkgever na te denken over de eigen slagkracht op de arbeidsmarkt. Vanuit de HR thema's instroom, doorstroom en uitstroom is gezamenlijk gekeken met welk thema we in House of Skills- en MRA-verband aan de slag willen. Inmiddels is geconstateerd dat er behoefte is aan een regionaal programma/masterclass voor

¹³ Voor een overzicht van alle initiële partners, zie afbeelding 2.

leidinggevend, met als doel hen mee te nemen in wat er nu speelt op de arbeidsmarkt. Dus meer kijken naar skills en ontwikkelkansen van medewerkers, meer mobiliteit faciliteren, coachend optreden en mensen aanpakken die op basis van skills passend zijn. Momenteel wordt gewerkt aan een concrete uitrol van een dergelijke masterclass en wordt er gekeken naar wat de diverse gemeenten al beschikbaar hebben.

c. Workshop skills based werven voor werkgevers

House of Skills heeft een workshop Skillsbased werven voor werkgevers ontwikkeld. Deze workshop is bedoeld om werkgevers mee te nemen in de nieuwe manier van werven: namelijk gericht op skills. Dat vergt een andere aanpak dan de traditionele waarbij met name werkervaring en opleidingen centraal staan. In deze workshop nemen we werkgevers mee in de skills gerichte methode worden zij uitgedaagd een bestaande vacaturetekst te herschrijven naar een die is gericht op skills en taken die bij de functie horen. Na afloop heeft men een nieuwe vacaturetekst in handen op basis van skills. Deze workshop is al gegeven tijdens het evenement We make the city en voor recruiters van gemeenten en jeugdzorginstellingen. Gezien de grote vraag zal het in 2019 en 2020 frequenter worden aangeboden.

d. Toneelstuk Nieuwe vrienden OTIB

Op 19 november organiseert House of Skills samen met het andere MRA programma Energietransitie en de OTIB een theateravond in het Zaantheater in Zaandam. Het gezelschap Plezant zal het stuk 'Nieuwe vrienden' opvoeren voor 200 ondernemers afkomstig uit de bouw, metaal en installatietechniek. Doel van deze avond is hen mee te nemen in de huidige

ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. Het stuk biedt herkenning en inspiratie en laat de ondernemers nadenken over hoe zij zelf met hun huidige bedrijf en personeel om kunnen gaan. Voorafgaand aan het theaterstuk vindt er nog een besloten bestuurlijke setting een diner-pensant plaats met als thema anticyclisch investeren.

e. ESF project voor behoud medewerker in de zorg met Sigra en VBZ KAM

Er is een gezamenlijke ESF aanvraag door de gemeenten Haarlemmermeer, Haarlem en Amsterdam en de zorgkoepele Sigra en VBZ KAM gehonoreerd in voorjaar 2019 voor behoud van medewerkers in de zorg. In totaal nemen 13 grote zorgaanbieders uit de MRA deel. Het project richt zich op de vitaliteit en het behoud van het huidige personeel van deze organisaties. De zorg kent momenteel een even grote uitstroom als instroom van medewerkers. House of Skills gaat dit project samen met de Sigra en VBZ KAM uitvoeren en de deelnemende zorgorganisaties kennis laten maken met het instrumentarium van House of Skills tijdens inspiratiebijeenkomsten. Het doel is een krachtige leer- en werkomgeving waar medewerkers hun talenten kunnen ontwikkelen.

f. Samenwerking in Kennemerland en Amstel en Meerlanden voor de zorg

Samen met VBZ KAM wordt ook gewerkt aan een versterking van de betrokkenheid van de zorgaanbieders in de regio Kennemerland, Amstelland en Meerlanden. Om de samenwerking vorm te geven is op 29 mei 2019 een presentatie verzorgd voor de bestuurders van de zorginstellingen uit de KAM-regio. Er zijn concrete afspraken gemaakt om samen met VBZ KAM en het ROC Nova College twee pilots voor zij-instromers te ontwikkelen voor de verstandelijk gehandicaptensector en voor jobcarving.

Bijlage 2:

Terugblik ontstaan House of Skills

In deze bijlage blikken we terug op de start van het programma House of Skills, geven we een toelichting op de werkwijze, de missie en doelstellingen, de opbouw van de community met de mijlpalen, de doelgroep en het werkterrein, het toetreden van nieuwe partners met hun bijzondere toegevoegde waarde en tot slot de wijze waarop we een impuls hebben gegeven aan de regionale en landelijke skills-beweging.

2a Organisatie

House of Skills is een transitie programma (zie afbeelding 1) dat toewerkt naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam. Het is een iteratieve aanpak op het snijvlak van onderzoek, kennis en praktijk. Dat betekent dat we een community bouwen, skills instrumentarium ontwikkelen, uitzoeken of het werkt en daarna opschalen.

In House of Skills werken 18 partners (zie afbeelding 2) samen in 8 werkpak-

ketten waarbij de werkpakketleiding bij verschillende partners is belegd, namelijk:

- 1. Organisatie:** Zorgt dat de randvoorwaarden voor een stevige organisatie staan (gemeenten en provincies MRA).
- 2. Assessment:** Op weg naar een skillspaspoort om daarmee (naast diploma's) over de arbeidsmarkt te reizen (James, CNV).
- 3. Scholing & training:** De lager en middelbaar opgeleide beroepsbevolking op- of omscholen, het ontwikkelen van een modulair scholingsaanbod passend bij de gevraagde skills en die aansluiten bij de al aanwezige skills (ROC van Amsterdam)
- 4. Matching:** Taken en skills bij elkaar brengen, in plaats van functies en diploma's (TNO).
- 5. Business model:** De verduurzaming van het programma op drie niveaus: operationeel, financieel en governance (HvA).
- 6. Monitoring:** Het ontwikkelen van een skillsmonitor voor vraag en aanbod,

Wat doet House of Skills



Afbeelding 16 : Werkpakketten House of Skills

die actuele arbeidsmarktinforma-
tie beschikbaar maakt en daarmee
intersectorale mobiliteit faciliteert
(UvA FEB-TIER).

7. **Platform Mijnhouseofskills:** Onli-
ne tool om werkervaring en skills in
kaart te brengen en te matchen op
bestaande vacatures en opleidings-
mogelijkheden. Ook is het een skills-
based wervingskanaal voor werkge-
vers (VU).
8. **Communicatie:** Draagt zorg voor de
communicatieve uitingen rondom het
programma, de community, de offline
en online omgeving (gemeente Am-
sterdam).

2b Missie & doelstellingen

De arbeidsmarkt is volop in beweging.
Technologische ontwikkelingen en nieu-
we maatschappelijke uitdagingen veran-
deren het werk voortdurend. Daardoor
verdwijnen en veranderen banen, maar
komt er ook nieuw werk bij. Daardoor
groeit de mismatch op de arbeidsmarkt.

Deze veranderingen vragen om een
flexibele beroepsbevolking die zich blijft
ontwikkelen en het belang daarvan

inziet. Niet alleen in de vorm van het
halen van diploma's, maar ook in het
aanleren en ontwikkelen van skills. En
werkgevers die deze ontwikkeling
stimuleren. Daarom is het belangrijk de
arbeidsmarkt meer op skills in te rich-
ten. Voor werkenden en werkzoekenden
vergroot kennis over hun skills de kansen
op de arbeidsmarkt en kunnen daarmee
meer regie nemen over hun loopbaan.
Voor werkgevers neemt de kans op meer
geschikte werknemers toe. Door een
Leven Lang Ontwikkelen te faciliteren,
intersectorale mobiliteit mogelijk te
maken en duurzame inzetbaarheid te
vergroten wordt een basis gelegd voor
een toekomstbestendige, wendbare
arbeidsmarkt.

2c De doelgroep: lager en middenseg- ment van de arbeidsmarkt

Alle groepen op de regionale arbeids-
markt in de MRA kennen een daling van
werkloosheid. Deze daling is het sterkst
onder laag- en middelbaar opgeleiden,
die ongeveer 70% van de beroepsbevol-
king van de MRA uitmaken. De werkgele-
genheid voor deze groepen blijkt inmid-
dels conjunctuurgevoelig en structureel

Initiële partners, sept '17

- Gemeente Amsterdam
- Gemeenten en Provincies MRA
- FNV
- James (CNV)
- AWVN
- Techniekraad Noord-Holland
- Manpower
- Randstad
- UWV Groot Amsterdam
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool Arnhem Nijmegen
- Saxion Hogeschool
- Windesheim Flevoland
- ROC van Amsterdam en Flevoland
- ROC Nova College

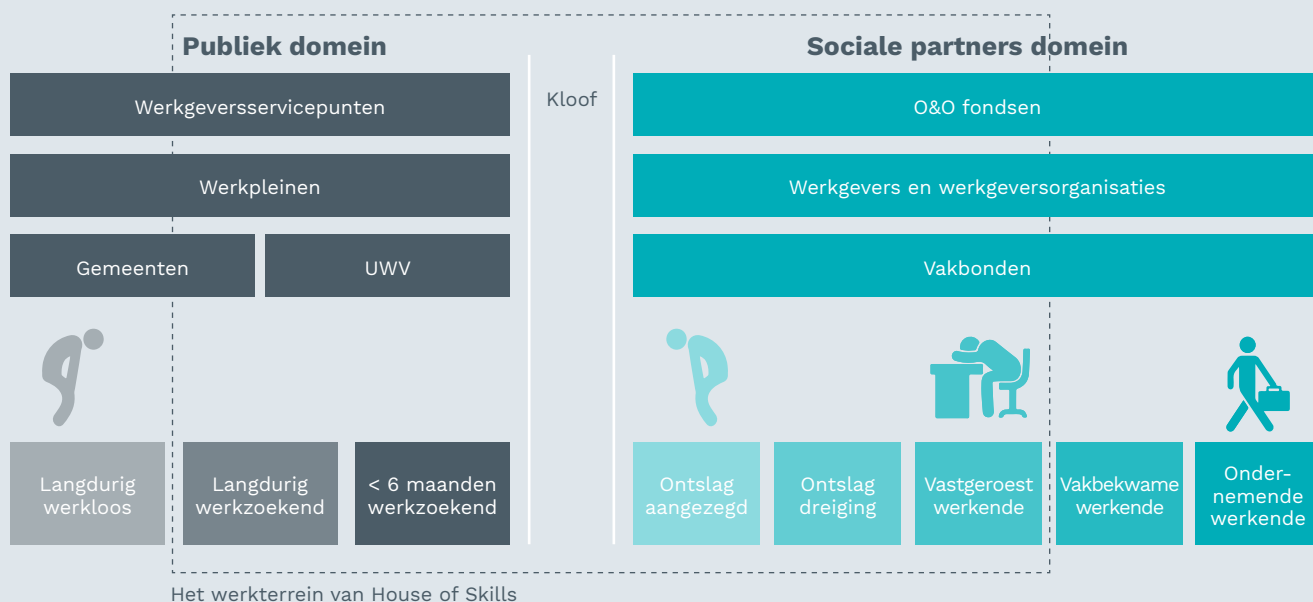
- Universiteit van Amsterdam
- Vrije Universiteit
- SEO
- TNO

100 partners, 60 innovatiedeals, dec '18

O.a.

- Zij-instroom trajecten voor monteurs, apothekersassistenten, elektrotechnici, zorgberoepen etc.
- Ontwikkeling van skillsbased voorschakeltrajecten in tekortberoepen
- Inzet van het Skillspaspoort op Schiphol
- *De Paskamer* voor matching MKB-vacatures
- Praktijkonderzoek krachtige leeromgeving en leercultuur

Werkterrein House of Skills



Afbeelding 18: het werkterrein van House of Skills

gevoelig, terwijl deze groep het minst deelneemt aan scholing. Vooral als we in ogenschouw nemen dat door de snelle voortgang in de automatisering het werk de komende jaren sterk van karakter verandert. Veel werknemers beschikken hierdoor niet meer over de juiste skills. Manuele en basale cognitieve skills zijn minder nodig; technologische, sociale, emotionele en hogere cognitieve skills des te meer en daarmee groeit de mismatch. Ook transities richting schone energie en circulaire economie stellen eisen aan de arbeidsmarkt, omdat deze vragen om grote aantallen werkenden met deels andere skills die deels op andere wijze worden opgeleid. Dit vraagt om grote aanpassingen op de arbeidsmarkt en raakt juist de lager en middelbaar opgeleiden.

De organisatie van de arbeidsmarkt is globaal verdeeld in 2 segmenten: het domein van de werkende beroepsbevolking waar sociale partners en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) aan zet zijn en het domein van de niet(-betaald) werkende beroepsbevolking waar gemeenten en

UWV de scepter zwaaien (zie afbeelding 18). Idealiter bewegen werkenden zich aan de rechter kant van het arbeidsmarkt-spectrum, hebben inzicht in de situatie op de arbeidsmarkt, welke skills zij hebben, welke waarde dat vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt, waar ontwikkelkansen liggen en welke stappen gezet kunnen worden naar nieuwe uitdagingen. Bij voorkeur zo tijdig mogelijk bewegen van werk-naar-werk, voorkomen dat men vast komt te zitten of uiteindelijk ontslagen wordt. Dat stelt overigens niet alleen eisen aan de werkende, maar zeker ook aan werkgevers.

Aan de publieke kant van het spectrum zijn de gemeenten en het UWV aan zet. Zij verzorgen de WW en voeren de Participatiewet uit en hebben relatief beperkte middelen om dit deel van de beroepsbevolking duurzaam aan de slag te krijgen. Een Leven Lang Ontwikkelen lijkt voor deze doelgroep niet of nauwelijks weggelegd. House of Skills voert een inclusieve strategie en streeft er naar om de kloof tussen deze twee werelden te dichten. Door skills-arrangementen te bouwen waar publieke dienstverlening

aansluit op die van die O&O-fondsen, bij voorkeur door middelen samen te brengen in één regionaal scholingsfonds.

De focus van House of Skills zijn de transitieopgaven van de Metropoolregio Amsterdam en de tekortberoepen in Zorg en Onderwijs (zie afbeelding 19). Deze sectoren kampen nu al met een tekort, wat met een krimpende beroepsbevolking alleen maar zal toenemen. Zij zijn daarom voor een belangrijk deel aangewezen op de zij-instroom vanuit andere sectoren.

De opgaven van de Metropoolregio Amsterdam

Bouwopgave

Toerisme

Bereikbaarheid

Onderwijs

Circulaire economie

Zorg

Energietransitie

Afbeelding 19: de opgaven van de Metropoolregio Amsterdam

Bijlage 3: Eerste skillsmonitor in Nederland

Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018, Metropoolregio Amsterdam

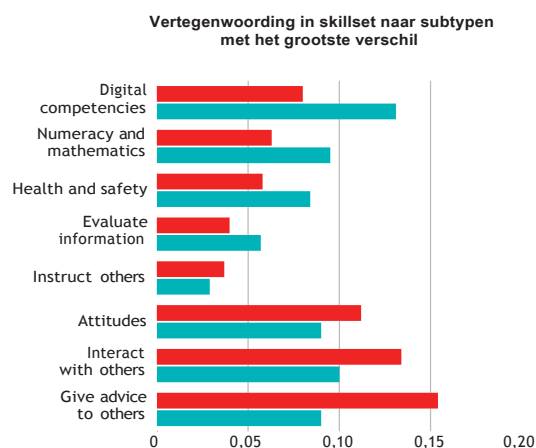
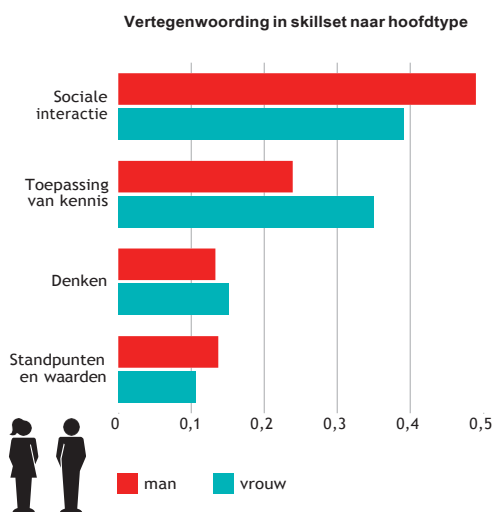
De arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is – evenals de gehele Nederlandse arbeidsmarkt – de afgelopen jaren snel en sterk verbeterd. Het aantal werklozen is gedaald en het aantal banen en het aantal vacatures is gestegen. Het aantal banen is zelfs sterker toegenomen dan het aantal werklozen is gedaald. Dit geeft aan dat de arbeidsdeelname is toegenomen: de hoogconjunctuur trekt mensen de arbeidsmarkt op. De toename van de arbeidsdeelname komt door de toename van de bevolking in de MRA en doordat het aantal werkenden in de bevolking stijgt. De bevolking in de MRA groeit met 1-2% per jaar.

Het aantal werkenden in de MRA is tussen 2015 en 2017 met 7% toegenomen.

Deze stijging was het grootst onder middelbaar opgeleiden. Het aantal WW-ontvangers is in dezelfde periode met 20% gedaald. De daling van de werkloosheid was het grootst onder middelbaar opgeleiden.

De arbeidsmarkt in de MRA is in de periode van 2015 tot eind 2017 verbeterd. Het aantal (online) vacatures is sterk toegenomen terwijl het aantal WW-uitkeringen is afgenomen. Dit duidt op een daling van de conjuncturele werkloosheid: het tekort aan werk is sterk verminderd. Het wijst er verder op dat de resterende werkloosheid relatief meer frictie- en structurele werkloosheid is: er zijn steeds meer vacatures en de werkzoekende WW-ontvangers beschikken niet direct over de juiste kennis en vaardigheden om dit toenemende aantal vacatures te vervullen. Enige frictiewerkloosheid is ook onvermijdelijk omdat er

Skill verdeling naar geslacht



Afbeelding 20: Skill verdeling naar geslacht

¹⁴ De integrale Onderwijs-, Arbeidsmarkt- en Skillsmonitor 2018, Metropoolregio Amsterdam is te vinden op www.houseofskillsregioamsterdam.nl.

tijd overheen gaat voordat een vacature is vervuld en een werkzoekende aan de slag gaat in een nieuwe baan.

Ongeveer 60% van de WW-uitstromers vindt werk in loondienst, ongeveer 7% wordt zzp'er, 5% gaat naar een bijstand uitkering, en 12% tot 17% uitstromers komt terecht in de categorie 'Niet in school/Overig zonder inkomen'.

De afname van het aantal WW-uitkeringen was het grootst in de sectoren 'Bouwnijverheid', 'Gezondheids- en welzijnzorg' en 'Productie, distributie en handel in elektriciteit en aardgas'. Er waren echter ook sectoren waar de werkloosheid toenam. Dit was bijvoorbeeld in de sectoren 'Winning van delfstoffen', 'Financiële instellingen' en 'Winning/distributie van water; afval(water) beheer' het geval.

De sterke stijging van het aantal vacatures geeft aan dat deze nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt en de werklozen die weer een baan vinden niet voldoende zijn om alle nieuwe banen te vervullen. De krapte op de arbeidsmarkt in de MRA neemt toe. Dit heeft gunstige gevolgen voor de werkloosheid. De conjuncturele werkloosheid is sterk gedaald. Als gevolg hiervan is een groter deel van de reste-

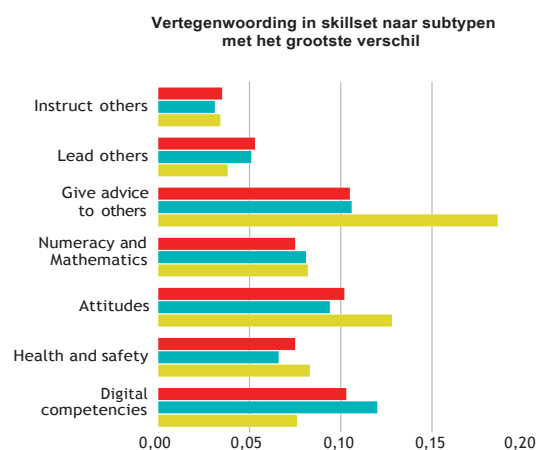
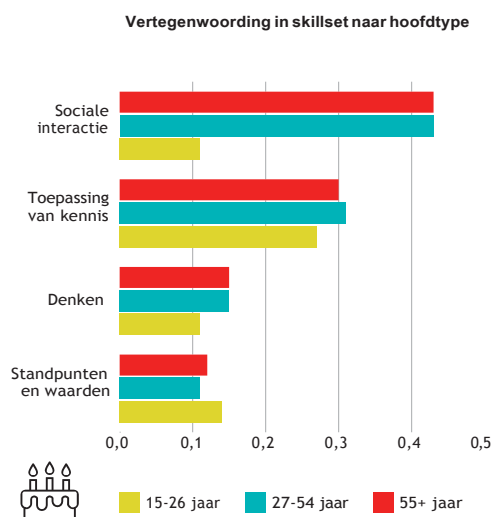
rende werkloosheid frictie- of structurele werkloosheid.

De krapte op de arbeidsmarkt is het grootst in de sectoren 'Bouwnijverheid' en 'Logies, drank- en maaltijdverstrekking'. Hier zijn veel vacatures en weinig werkzoekenden. Krapte is er ook in de sectoren 'Openbaar bestuur, overheidsdiensten en sociale verzekeringen', 'Landbouw' en 'Vervoer en opslag'.

In de sectoren 'Verhuur van roerende goederen/ Overige zakelijke dienstverlening' waaronder ook uitzendbureaus vallen, 'Informatie en Communicatie' en 'Verhuur van en handel in onroerend goed' is meer sprake van frictie- en structurele werkloosheid. De arbeidsmarkt is relatief het slechtst in de sectoren 'Winning van delfstoffen', 'Financiële instellingen', 'Cultuur, sport en recreatie' en 'Overige dienstverlening'. Hier zijn relatief weinig vacatures en relatief veel werkzoekenden.

Het aantal WW-uitkeringen is het sterkst afgenomen voor het opleidingsniveau 'Middelbaar' gevolgd door het opleidingsniveau 'Lager'. Deze twee opleidingsniveaus kennen ook de grootste procentuele stijging in het aantal online vacatures. Het aantal online vacatures voor weten-

Skill verdeling naar leeftijd



Afbeelding 12: Skill verdeling naar leeftijd

schappelijk opgeleiden is gedaald.

Nieuw in dit rapport is de aandacht voor vaardigheden (skills). De monitor is daarom niet alleen een arbeidsmarkt en onderwijsmonitor, maar ook een skills-monitor voor de MRA. Voor het eerst zijn de vaardigheden van de werkenden en de werkzoekenden in de MRA in kaart gebracht en vergeleken met de vaardigheden die gevraagd worden in de nieuwe banen en de openstaande vacatures. De aandacht voor vaardigheden vormt een belangrijke aanvulling op de aandacht voor scholing in de monitor. Het is goed om stil te staan bij de verschillen tussen scholing en vaardigheden. Scholing is om te beginnen een investering – in tijd en geld – voor het verkrijgen van kennis en vaardigheden.

Echter, vaardigheden omvatten meer dan alleen die verkregen door scholing. Vaardigheden kunnen ook aangeboren zijn of op een andere manier dan door scholing – zoals door ervaring of door socialisatie – zijn verkregen. Vaardigheden vereisen daarom niet altijd een opoffering in tijd of geld, zoals bij scholing. Daarentegen is scholing vaak een wat amorf begrip waarbij onbenoemd blijft welke kennis en vaardigheden precies worden aangeleerd. Vaardigheden geven

preciezer aan wat iemand kent en kan. Vaardigheden kunnen verder op verschillende manieren worden geclassificeerd en gemeten.

In de monitor onderscheiden we vier hoofdtypen van vaardigheden:

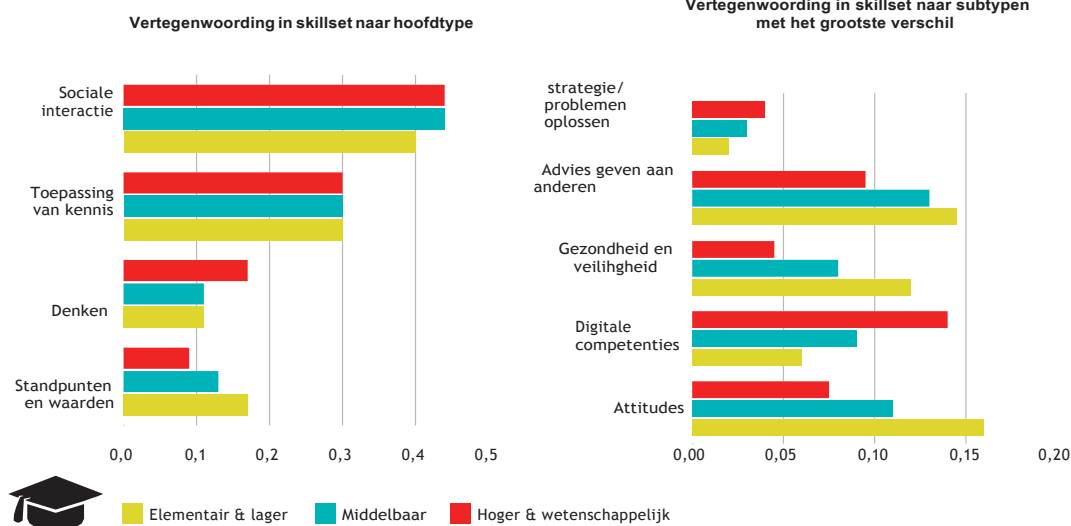
- Sociale interactie
- Toepassing van kennis
- Denk- en besluitvormingsniveau
- Attitudes en waarden

Deze classificatie is opgesteld door de EU en staat bekend als de European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO). Elk van deze vier hoofdvaardigheden in ESCO bestaan weer uit een aantal deelvaardigheden.

In totaal zijn er 30 deelvaardigheden. Een voorbeeld van een deelvaardigheid is ‘anderen overtuigen’ dat valt onder de hoofdvaardigheid ‘sociale interactie’. Een voorbeeld van een vaardigheid onder de subvaardigheid ‘anderen overtuigen’ is ‘klanten overtuigen met alternatieven’.

Uit de skills monitor blijkt verder dat vrouwen vaker in een baan zitten waarbij ‘Sociale interactie’ belangrijk is, terwijl mannen vaker in banen zitten waarbij ‘Toepassing van kennis’ van belang is. Bij ‘Sociale interactie’ gaat het met name om vaardigheden als ‘Advies geven aan

Skill verdeling naar opleidingsniveau



Afbeelding 22: Skill verdeling naar opleidingsniveau

anderen' en 'Interactie met anderen'. Bij 'Toepassing van kennis' gaat het vooral om 'Digitale competenties' en 'Numeriek and wiskunde' vaardigheden. Zowel voor vrouwen als voor mannen lijken de kansen op de arbeidsmarkt gunstig. Zowel beroepen waarin sociale vaardigheden van belang zijn en waarin vrouwen vaak een comparatief voordeel hebben als beroepen waarin mannen een comparatief voordeel lijken te hebben zoals beroepen waarin digitale vaardigheden belangrijk zijn, nemen in omvang en belang toe.

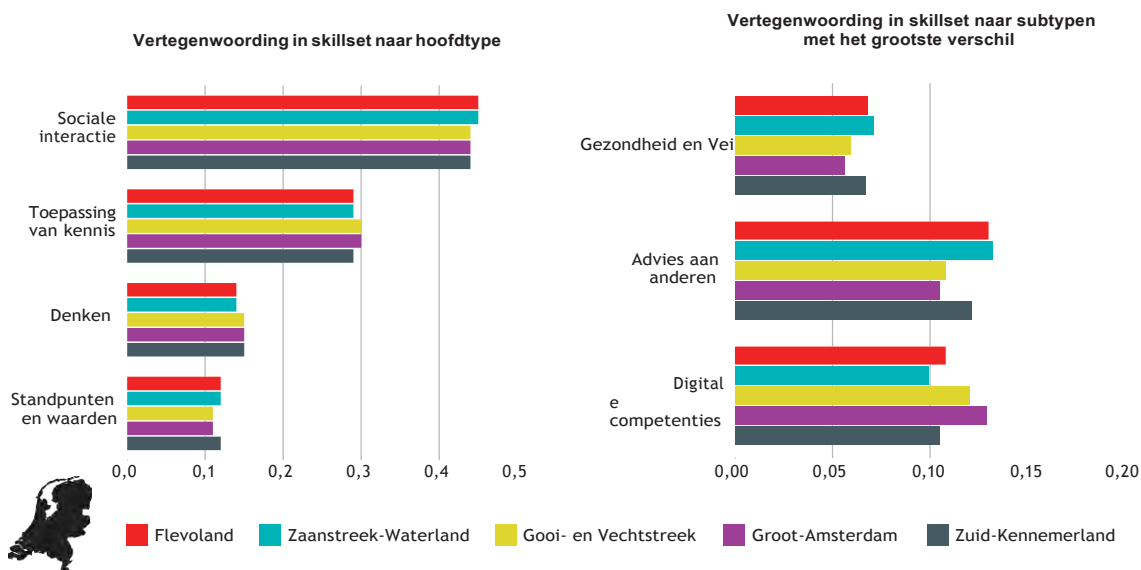
Jongere werknemers zitten vaker in banen waarin 'Attitudes en waarden' relatief belangrijk zijn, terwijl oudere werknemers vaker in banen zitten waarin een groter beroep wordt gedaan op 'Denk- en besluitvormingsniveau', 'Toepassing van kennis' en 'Sociale interactie'. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de doorgroei naar hogere functieniveaus naarmate werkenden over meer ervaring beschikken. Ook kunnen vaardigheden als denk- en besluitvormingsniveau en sociale interactie toenemen naarmate men ouder wordt. Lager opgeleiden hebben vaak banen op lagere functieniveaus waarin 'Attitudes en waarden' relatief belangrijk zijn, terwijl voor hoger en wetenschappelijk

opgeleiden vaker in functie zitten waarin 'Denk- en besluitvormingsniveau' een vaardigheid is die relatief belangrijk is. 'Toepassing van kennis' is op ieder opleidingsniveau even belangrijk.

In alle bedrijfstakken komen vaardigheden als 'Sociale interactie' en 'Toepassing van kennis' ongeveer twee keer vaker voor dan 'Denk- en besluitvormingsniveau' en 'Attitudes en waarden'. Zoals aangegeven zijn banen waarin sociale vaardigheden belangrijk zijn veelal banen waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, terwijl banen waarin toepassing van kennis belangrijk is relatief veel mannen werkzaam zijn. Voor beide type vaardigheden geldt dat naarmate werkenden ouder zijn en over meer ervaring beschikken de kans groter is dat ze in banen waarin dergelijke vaardigheden worden gevraagd werkzaam zijn.

De financiële sector is een krimpsector in de MRA. Als we de skills in de financiële sector vergelijken met andere sectoren dan lijken de skills het meest op die 'Advisering en Onderzoek' en op de sector 'Openbaar bestuur en overheid'. De skillsverhouding in de financiële sector lijkt enigszins op de skillsverhouding in

Skill verdeling naar regio



Afbeelding 23: Skillsverdeling naar regio

de sector 'Onderwijs', maar de vaardigheden 'Instrueren van anderen' en 'Gebruik van leerstrategieën' ontbreken. Daartegenover staat dat 'Evalueren van informatie' en 'Numeriek en wiskunde' in de financiële sector sterker vertegenwoordigd zijn dan in het onderwijs. Dit lijkt er op te wijzen als betaald werkenden in de financiële sector op zoek gaan naar werk in een andere sector, hun vaardigheden het best aansluiten bij de vaardigheden die worden gevraagd in de sector advisering en onderzoek en in het openbaar bestuur en de overheid.

De andere krimpsector met een stijgend aantal WW-uitkeringen, 'Winning van delfstoffen', heeft een vergelijkbare verhouding in vaardigheden met 'Industrie', 'Afval(water)beheer' en 'Bouwnijverheid'. In deze alternatieve sectoren is 'Gezondheid en Veiligheid' iets belangrijker en 'Digitale Competenties' minder belangrijk. Een overstap van werkenden van de sector 'Winning van delfstoffen' naar de industrie zou dus relatief eenvoudig – en eventueel met enige aanvullende scholing voor het verkrijgen van de ontbrekende kennis en vaardigheden – mogelijk moeten zijn. 'Digitale competencies' zijn de sterkst toenemende vaardigheid onder de werkende beroepsbevolking. Deze vaardigheid is ook oververtegenwoordigd in vacatures als we de vertegenwoordiging in vacatures vergelijken met de vertegenwoordiging onder banen. Deze vaardigheid wordt echter niet het beste beloond. De skills die het best beloond worden zijn op hoofdniveau 'Denk- en besluitvormingsniveau' en op subniveau de relatief weinig voorkomende skills die onder deze hoofdvaardigheid en onder 'Sociale interactie' vallen. Over tijd zien we dat de beloning voor 'Sociale interactie' en 'Toepassing van kennis' dichter in de buurt komt van de beloning voor 'Denk- en besluitvormingsniveau'.