



Samenwerken richting een skills-based arbeidsmarkt

Laura Keijzer, Rob Lindner, Douwe van der Zwaag

30 NOVEMBER 2023



Inhoudsopgave

- 3. Achtergrond, doel en aanpak**
- 7. Samenvatting en visie**
- 12. Welke kansen zijn er om samenwerking te bevorderen?**
- 19. Welke belemmeringen zijn er voor samenwerking?**
- 24. Welke stappen kunnen er gezet worden om samenwerking te bevorderen?**
- 30. Wie moeten deze stappen zetten?**
- 34. Bijlagen**





Achtergrond, doel en aanpak



Tools kunnen een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van een skills-based arbeidsmarkt

Nederland zit in een transitie richting een skills-based arbeidsmarkt

De uitdagingen van de 21ste eeuw – met belangrijke transitie op het gebied van bijvoorbeeld energie en zorg – vragen om grote aantallen arbeidskrachten. Nu al blijkt dat technisch personeel schaars is. Bovendien lijken huidige/traditionele wervings- en scholings activiteiten de schaarste niet op te lossen waardoor naar verwachting het tekort zal oplopen. Een manier om met de huidige en toekomstige tekorten om te gaan is om de skills-set van een werkzoekende centraal te zetten. Daarmee kan er flexibeler worden ingespeeld op de behoefte van werkgevers en werknemers en bewegen we richting een transitionele arbeidsmarkt.

In deze transitie lijken tools een belangrijke rol te spelen

Om te sturen op skills en daar de arbeidsmarkt op in te richten, vraagt om inzicht in skills. Sinds een aantal jaar wordt hard gewerkt aan het bieden van dit inzicht. Zo zijn er tientallen tools ontwikkeld die competentieprofielen in beeld brengen, matches maken tussen gevraagde en gezochte skillsprofielen of mogelijke transitiepaden in beeld brengen. GroenvermogenNL en de Topsector Energie hebben de wens om de verschillende stakeholders rondom deze initiatieven en instrumenten samen te brengen om met elkaar een visie te ontwikkelen hoe deze op elkaar kunnen aansluiten en versterken. Zodat ontwikkelde kennis effectief kan worden benut en krachten worden gebundeld. Om zo de energietransitie te kunnen versnellen. Daarom is toegewerkt naar een stakeholderbijeenkomst om samen te bouwen aan een dergelijke visie. Dit rapport is de weergave van deze bijeenkomst en het voortraject.

Het Instrument transitiepaden is zo'n tool en zoekt naar daadwerkelijke implementatie

In de afgelopen 3 jaar heeft Centerdata gewerkt aan het Instrument Transitiepaden. Een tool waarin, op basis van competenties, direct inzicht wordt geboden in de mogelijkheden die mensen hebben op de arbeidsmarkt. Het instrument heeft als doel om de mobiliteit van werknemers te bevorderen, zodat er meer instroom kan ontstaan richting sectoren waar een grote behoefte aan arbeidskrachten bestaat, onder andere gedreven door de energietransitie. Meermaals is geprobeerd om de tool in de praktijk toe te passen, maar dit gebeurt nog niet in de mate die gewenst is. Om meer bekendheid te geven aan de tool en de kracht ervan, is deze aangeboden aan aanvragers van de LLO Katalysator.

Uitdaging, vraag en doel opdracht

Kans op korte termijn benutten, visie op langere termijn ontwikkelen

Er is enthousiasme over het Instrument, maar het is tot nu toe nog niet gelukt om over te gaan tot daadwerkelijke implementatie van het Instrument. Er doet zich nu een kans voor om vanuit de LLO Katalysator het Instrument mee te laten nemen in aanvragen. Vanuit GroenvermogenNL wilt u een hefboomfunctie vervullen richting de LLO Katalysator, zodat het Transitiepaden Instrument bij gaat dragen aan de waterstoftransitie. Op deze manier kan op redelijk korte termijn het Instrument geïmplementeerd worden en kan er ervaring mee opgedaan worden. Tegelijkertijd wilt u werken aan een lange termijn visie over hoe er beter samengewerkt kan worden tussen instrumenten en initiatieven rondom de skills-based arbeidsmarkt.

Uw vraag aan Berenschot was hiermee tweeledig

- De tool technisch verder ontwikkelen (uitgevoerd door Centerdata) en bij onderwijsinstellingen bekendheid geven, zodat zij deze tool mee kunnen nemen in hun aanvraag voor de LLO Katalysator. (spoor 1*)
- Visie vormen met meerdere stakeholders over hoe verschillende initiatieven en instrumenten rondom skillsbased arbeidsmarkt op elkaar kunnen aansluiten en versterken en opstellen welke vervolgstappen hierin nodig zijn. (spoor 2)

**Een verantwoording voor de activiteiten van spoor 1: zie bijlage. Tijdens het schrijven van dit rapport zijn de uitkomsten van dit spoor (aantal aanvragen waarin het Instrument Transitiepaden is meegenomen) nog niet bekend.*

Aanpak: diverse groep stakeholders samenbrengen

De transitie naar een skills based arbeidsmarkt is een wicked problem. In verschillende systemen zijn knelpunten te vinden (in het leersysteem, in het arbeidssysteem, binnen organisaties). En iedere stakeholder kijkt vanuit zijn eigen blik naar het probleem. Iedereen heeft de focus weer op een ander aspect en andere uitdaging, waardoor het lastig is het geheel te overzien. We hebben daarom in deze opdracht (spoor 2*) gekozen voor een aanpak waarbij we input ophalen bij een diverse groep stakeholders en verschillende stakeholders samenbrengen in een bijeenkomst.

GroenvermogenNL, Topsector Energie en LLO Katalysator begeleiden de opdracht

GroenvermogenNL en Topsector Energie geven opdracht aan Berenschot en Centerdata voor het uitvoeren van de opdracht en nemen deel in de begeleidingscommissie. De LLO Katalysator neemt deel in de begeleidingscommissie, samen met enkele liaisons van GroenvermogenNL. Deze begeleidingscommissie vertegenwoordigt verschillende invalshoeken en kan op die manier goed meedenken en richting geven in de opdracht.

Interviews om input op te halen

Berenschot heeft een diverse groep stakeholders geïnterviewd over de skills-based arbeidsmarkt. Zie de bijlage voor de lijst met geïnterviewden, de topic lijst en rode draad uit de interviews. Deze interviews dienden om een goed beeld te krijgen van welke visies er op de skills-based arbeidsmarkt zijn en hoe men kijkt naar het samenbrengen van instrumenten en versterken van verbindingen tussen initiatieven.

Bijeenkomst met diverse stakeholders

We hebben een brede groep stakeholders (zie bijlage voor de genodigden) uitgenodigd om met elkaar in gesprek te gaan over de volgende vragen: Welke uitdagingen en belemmeringen moeten we slechten om een (veilige) doorbraak te creëren richting die skills-based arbeidsmarkt en werkomgeving? Oftewel: hoe kunnen we de beweging naar een skills-gerichte arbeidsmarkt ondersteunen? Hoe zorgen we dat instrumenten en initiatieven rondom dit thema elkaar weten te vinden, van elkaar leren en elkaar kunnen aanvullen en versterken?

Door diverse stakeholders bij elkaar te brengen en met elkaar in gesprek te gaan over deze thema's, ontstaat er draagvlak voor de vervolgstappen.

**Een verantwoording voor de activiteiten van spoor 1: zie bijlage.*



Samenvatting en visie

Om kansen te verzilveren en belemmeringen weg te nemen is regie nodig en hebben stakeholders een rol

Gebaseerd op interviews
en sessie 22 september



We hebben de kans om één skills based arbeidsmarktsysteem te ontwikkelen. We willen een gedeelde droom verkennen om zicht te krijgen op wat de stappen zijn om dit te bereiken. Hoe kunnen we alle skills instrumenten en initiatieven die er zijn meer aan elkaar verbinden? Wat zijn de (on)mogelijkheden om de verschillende initiatieven en instrumenten aan elkaar te verbinden en elkaar te laten versterken?

In de figuur hiernaast is te lezen hoe er vanuit de uitkomsten van deze opdracht gekeken wordt naar deze vragen.

Visie begeleidingscommissie op de toekomst

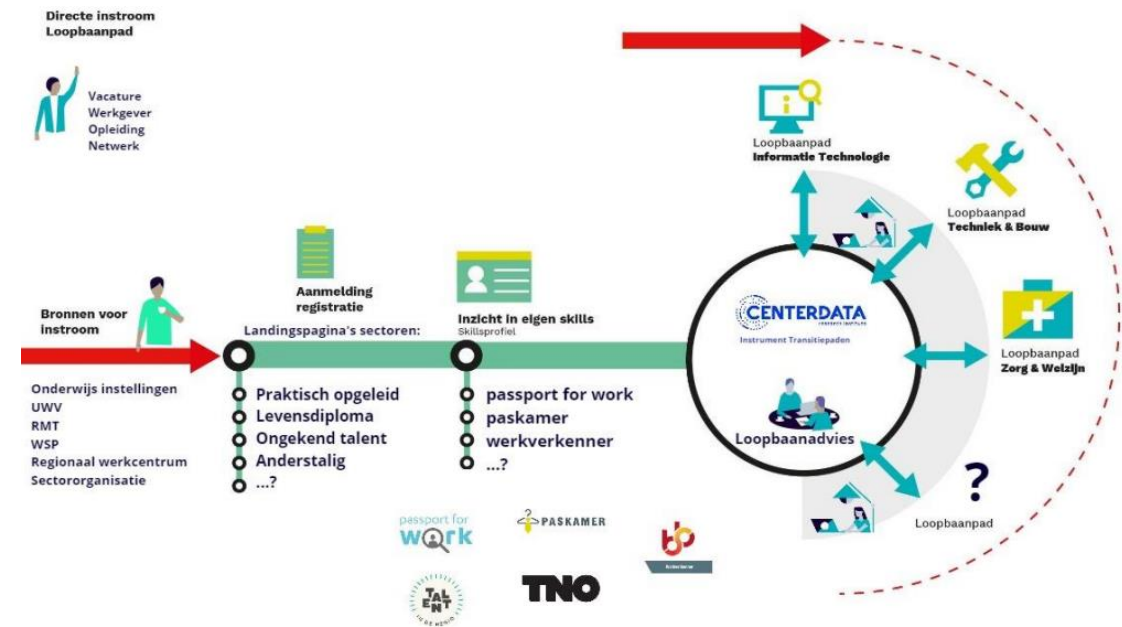
GroenvermogenNL, Topsector Energie en de LLO Katalysator vormden de begeleidingscommissie van dit project. Op basis van dit document heeft de begeleidingscommissie visie gevormd rond de skills-based arbeidsmarkt.

De visie komt goed tot uiting in de afbeelding rechts (ook te vinden op pagina 29). Er systemisch gekeken moet worden naar een individuele loopbaan en hoe deze nu juist georganiseerd is. Het gaat erom aan te sluiten bij het individuele perspectief van werknemer, zoals ook uitgedragen door de SER over Leven Lang Ontwikkelen en van-werk-naar-werk. Het eigenaarschap van de loopbaan moet niet overgenomen worden, maar er moet een benadering komen vanuit de loopbaanstappen die een individu maakt. De overheid zou hierin een coördinerende rol moeten hebben.

Om dit vorm te geven zien wij dat het volgende nodig is om tot betere samenwerking te komen richting een skills-based arbeidsmarkt:

- **Een gedeelde en eenduidige visie op een skills-based arbeidsmarkt**
- **Centrale regie**
- **Samenbrengen van de juiste stakeholders**
- **Bredere blik dan alleen skills**

Op de volgende pagina lichten we deze elementen toe.



Toelichting op de visie van de begeleidingscommissie

Gedeelde, eenduidige visie op de skills-based arbeidsmarkt

Een gedeelde en eenduidige visie op een skills-based arbeidsmarkt is nodig: een visie op hoe we de beweging naar een skills-gerichte arbeidsmarkt kunnen ondersteunen. Deze visie dient **door de overheid actief uitgedragen te worden**, zodat er een duidelijke richting is waar we naartoe bewegen en vooral ook hoe we daar komen. We zien dat er systeeminnovaties nodig zijn, maar zonder een duidelijke visie zullen deze niet gerealiseerd worden. **Om tot deze visie te komen én het verwezenlijken van deze visie zijn meerdere stakeholders nodig én is centrale regie gewenst.**



Samenbrengen van de juiste stakeholders

Bij elkaar brengen van instrumenten en initiatieven gebeurt niet vanzelf. Bijeenkomsten zoals we hadden op 22 september zijn hierom belangrijk. **Continuering van bestaande netwerk** is dus een stap die gezet moet worden. We starten graag een **dialogserie**, waarin we met elkaar tot een **model of voorbeeld (mock-up) komen van het nieuwe systeem**, waarin duidelijk wordt welke verbeteringen waar nodig zijn, zodat we kunnen laten zien hoe instrumenten op elkaar aangesloten kunnen worden en hoe ze elkaar kunnen versterken. Vervolgens kan daar dan beleid op worden gemaakt.

Bredere blik dan alleen skills

Alleen maar **focus op skills is te beperkt** om transitie in de loopbaan te realiseren. De **context** waarin gewerkt wordt en de **motivatie** (of: zorgen) van werknemers zijn zeer belangrijk of iemand wel/niet zich ontwikkelt en/of overstapt naar een andere baan. Deze context wordt deels meegenomen door het Instrument Transitiepaden, maar **meer onderzoek en instrumenten** op dit gebied zijn nodig.

Centrale regie

Centrale regie op het samenbrengen en effectief benutten van alle kennis rondom dit thema is nodig. In onze ogen is er een **coördinerend departement nodig** die een eenduidige en gedeelde visie en koers uitzet en erop toeziet dat deze koers gevolgd wordt. De systeeminnovaties waar de centrale regie op nodig is, is nodig op de gebieden waar het Ministerie van SZW, OCW en EZ zich op richten. Om al die invalshoeken samen te brengen, is een coördinerend departement nodig. We zien namelijk dat er zonder deze centrale regie onvoldoende verbinding bestaat tussen initiatieven en instrumenten. Er bestaan goede initiatieven vanuit werkgevers, onderzoeksconsortia, in de regio, brancheverenigingen etc., maar **zonder gedeelde visie, centrale regie en coördinatie zien we dat ontwikkelde kennis niet altijd effectief benut wordt** en worden instrumenten en initiatieven onvoldoende samengebracht.

Dit document heeft vier inhoudelijke hoofdstukken, met daarin de uitkomsten van deze opdracht

Gebaseerd op interviews
en sessie 22 september

Verdieping van de inzichten per onderwerp

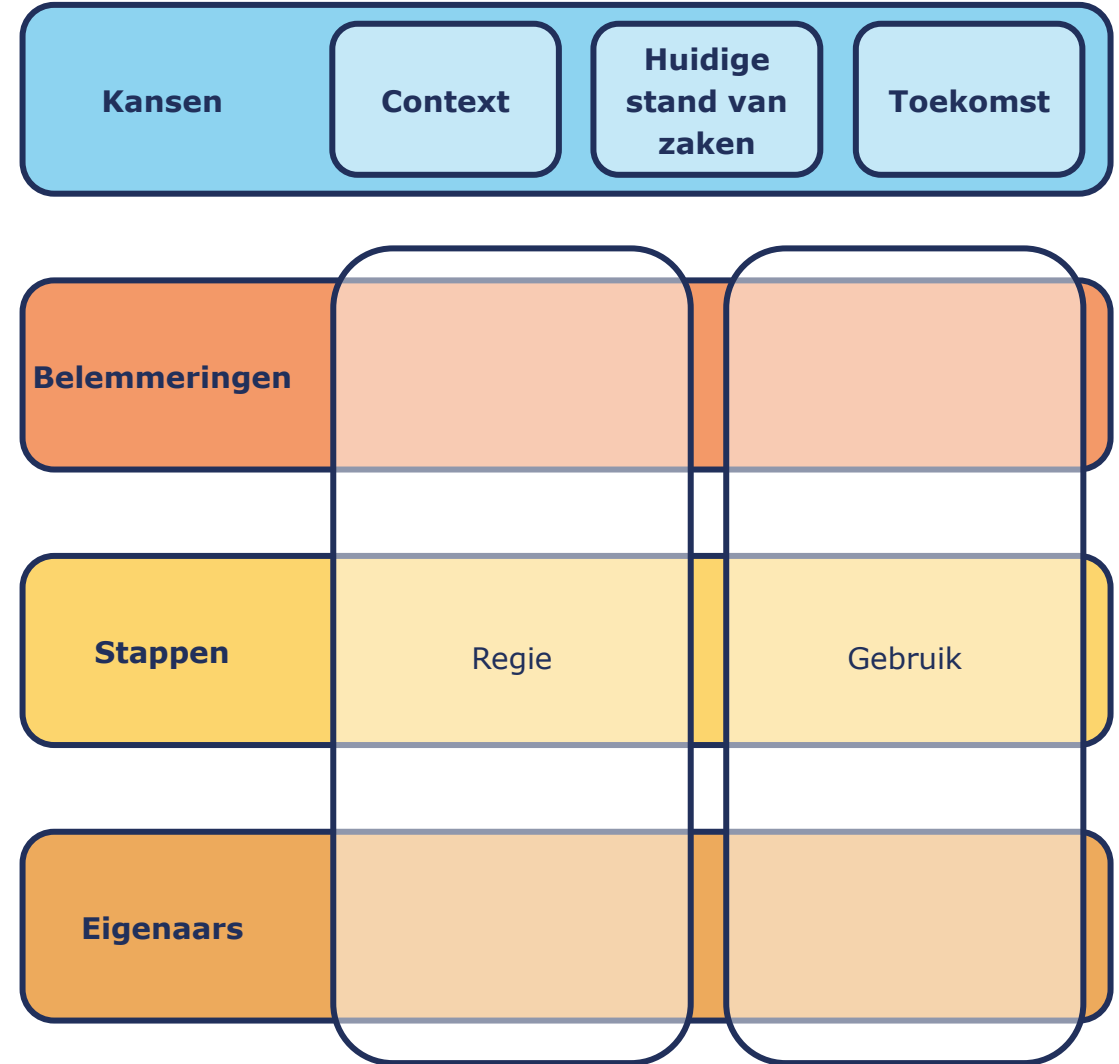
De volgende hoofdstukken gaan dieper in op de inzichten verkregen tijdens spoor 2 van dit project. Deze zijn gebaseerd op de interviews voorafgaand aan de sessie van 22 september 2023 en de input van deelnemers aan deze sessie. Meer informatie over de sessie en de interviews is te vinden in de bijlagen*.

Vier vormen van input voor betere samenwerking

Bij de sessie werd aan de deelnemers gevraagd om op een viertal gebieden informatie in te vullen en met elkaar in gesprek te gaan. Deze zelfde vier onderwerpen zullen behandeld worden in de volgende hoofdstukken. Dit zijn:

1. Kansen
2. Belemmeringen
3. Stappen nodig voor een doorbraak
4. Wie heeft daarin wat te doen?

Elk van deze zaken is onder te verdelen in subonderwerpen, zoals hiernaast weergegeven.



* Zie tevens de bijlage voor verantwoording voor de activiteiten van spoor 1. Tijdens het schrijven van dit rapport zijn de uitkomsten van dit spoor (aantal aanvragen waarin het Instrument Transitiepaden is meegenomen) nog niet bekend.

Bijeenkomst skills-based arbeidsmarkt

Welkom

**Welke kansen zijn er om
samenwerking te
bevorderen?**

Kansen binnen ondersteunende ontwikkelingen, huidige activiteiten, en toekomstige mogelijkheden

Kansen om samenwerking te bevorderen

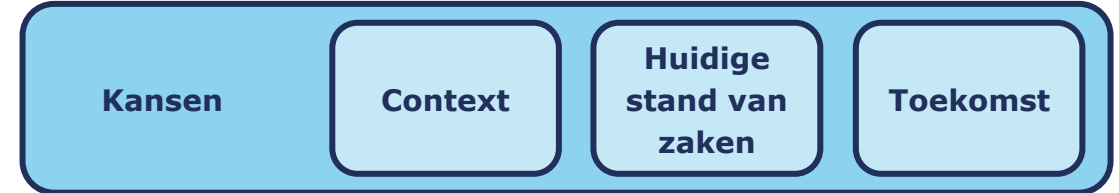
Dit hoofdstuk gaat dieper in op tijdens de sessie en interviews geïdentificeerde kansen om samenwerking tussen initiatieven en instrumenten te bevorderen en de skills-based arbeidsmarkt dichterbij te brengen. Op de volgende pagina's geven we weer wat de geïnterviewden en deelnemers aan de sessie aangeven als zaken waar gebruik van gemaakt kan worden om de doelen te bereiken.

Drie categorieën aan kansen geïdentificeerd

Deze kansen vallen uiteen in drie brede categorieën, te weten:

- 1. Context:** dit zijn zaken die de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt ondersteunen.
- 2. Huidige stand van zaken:** dit zijn activiteiten die nu al plaatsvinden waarop voortgebouwd kan worden.
- 3. Toekomst:** hier vallen geïdentificeerde mogelijkheden onder die in de toekomst opgepakt kunnen of moeten worden om de skills-based arbeidsmarkt verder te brengen.

De volgende slides behandelen één voor één deze categorieën, te beginnen met de 'context'.



Kansen in de context die skills-based werken ondersteunen vanuit drivers en randvoorwaarden

Brede ontwikkelingen als ondersteuning

Er zijn een aantal zaken die breder spelen binnen de maatschappij die de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt ondersteunen. Dit kunnen algemene drivers zijn maar ook randvoorwaarden die gericht de huidige ontwikkelingen ondersteunen.

Drivers vanuit krapte en taakgerichtheid

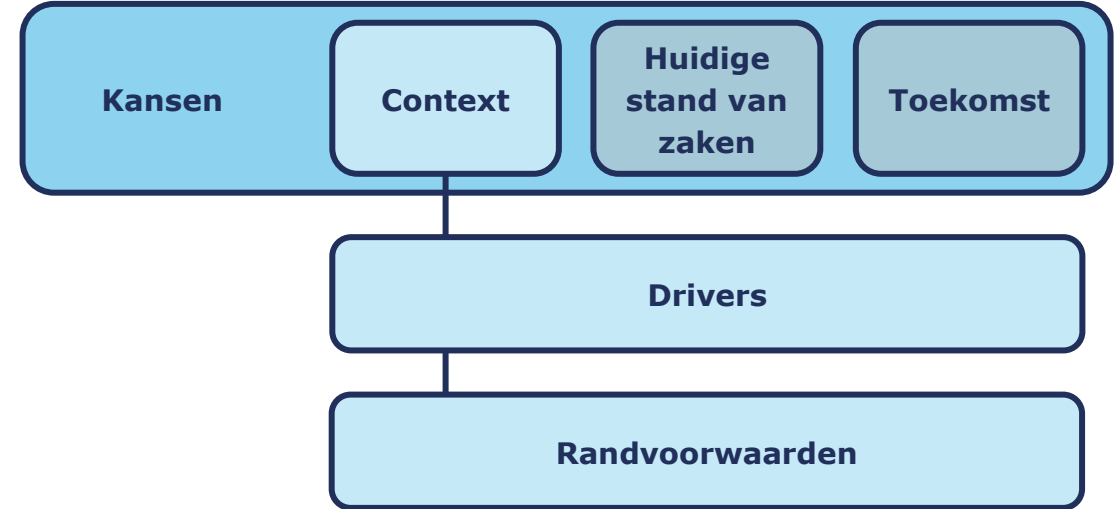
Er zijn twee algemene drivers waar de ontwikkelingen van de skills-based arbeidsmarkt op kunnen bouwen:

- 1. De krapte op de arbeidsmarkt:** het is moeilijk om aan personeel te komen en dit zal lang aanhouden. Dit is zeker te merken in technische beroepen. Om deze reden zijn stakeholders met name aan werkgeverskant bereid verder te kijken dan hiervoor en mee te werken aan nieuwe initiatieven.
- 2. Taakgericht werken geeft mogelijkheden:** het idee achter taakgericht werken dringt verder door en zorgt ervoor dat mensen flexibeler inzetbaar worden. Om deze reden komt er meer draagvlak voor skills-based werken. Op de volgende slide wordt dit toegelicht.

Randvoorwaarden vanuit technologie en financiering

Naast drivers zijn er ook een aantal randvoorwaarden vormgegeven of ontstaan die kansen bieden:

- 1. De technologieën zijn er:** er zijn in de afgelopen tijd veel



platformen gebouwd, waarvoor veel kennis en ervaring is opgedaan. Daarnaast geeft de ontwikkeling van AI mogelijkheden om verder te gaan met het verwerken en combineren van data. Skills-talen zijn ook aanwezig en worden verder uitgewerkt.

- 2. Er is geld beschikbaar:** de overheid heeft een grote hoeveelheid geld beschikbaar gesteld om Leven Lang Ontwikkelen te ondersteunen. Deze gelden en andere fondsen zorgen ervoor dat er ondersteuning is om projecten op te zetten.

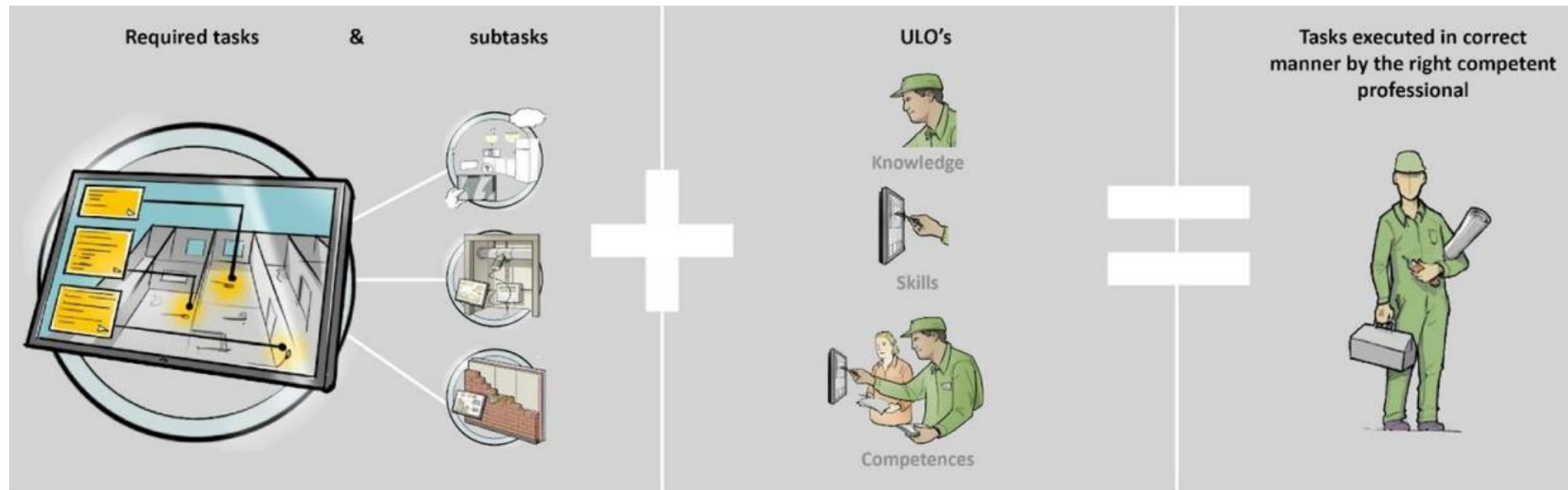
Taakgericht werken zorgt voor focus in de skills die nodig zijn

Vanuit taken denken kan ontwikkeling gemakkelijker maken

Tijdens de sessie van 22 september heeft Jan Cromwijk (ISSO) zijn kijk gegeven op de skills-based arbeidsmarkt. Eén van de onderwerpen die hij aanstipte was taakgericht werken. Zoals in onderstaande figuur staat, werkt taakgericht werken door de taak centraal te stellen en daar de taken uit te destilleren. Deze worden gelinkt aan ULO's (knowledge, skills, competences), die per deeltaak nodig zijn. Door deze aan te bieden wordt ervoor gezorgd dat personeel de competenties krijgt om de taken uit te voeren.

Taakgericht werken heeft twee grote voordelen ten opzichte van een brede skills-based aanpak:

- 1. Eenvoud:** er zijn heel veel skills waarnaar gekeken kan worden. Vanuit een taak de juiste kwalificaties halen maakt de ontwikkeling behapbaar.
- 2. Toepasbaarheid:** taken bieden direct praktisch perspectief op de benodigde vaardigheden, kunnen eenvoudig gekoppeld worden aan erkenning, en leveren duidelijke leerdoelen voor de ontwikkeling van scholingsmateriaal. Wanneer taken verdwijnen of veranderen is deze manier van werken relatief flexibel aanpasbaar, omdat de ULO's volgen.



De huidige stand van zaken geeft een goede basis om op door te werken

We kunnen voortbouwen op de huidige stand van zaken

Binnen de huidige stand van zaken zijn ook kansen te identificeren. Dit kan zijn om dat de huidige activiteiten mogelijkheden bieden om op voort te bouwen of om ze uit te bouwen, maar ook het feit dat door zaken op de achtergrond zoals beschreven op de vorige slide, samenwerking makkelijker wordt.

Huidige activiteiten smaken naar meer

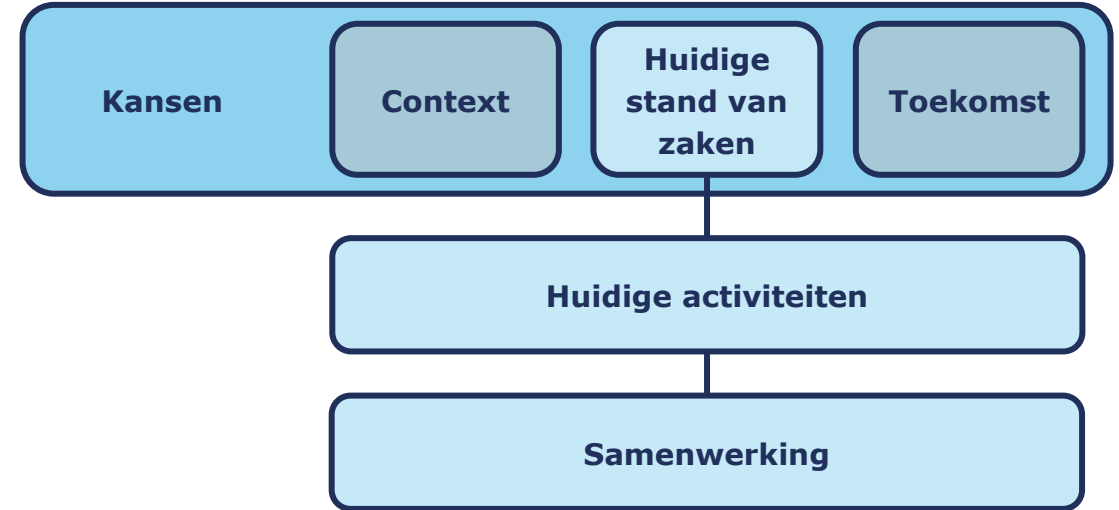
Op dit moment wordt al samengewerkt. Dit resulteert in twee vormen van kansen om te leren rond deze activiteiten:

- 1. Er kan veel van elkaar geleerd worden:** er zijn veel initiatieven, ook internationaal. Al deze initiatieven hebben weer andere achtergronden en lopen tegen andere problemen aan. Door de talrijke lessen hieruit te combineren kan iedereen verder komen.
- 2. Regionaal en bottom-up ontwikkelde initiatieven en tools zijn kansrijk:** huidige initiatieven worden juist vaak regionaal of bottom-up georganiseerd. Deze kleinschaligheid en directe samenwerking met stakeholders kan effectief werken.

Urgentie zorgt voor kansen om samen te werken

Er zijn twee soorten kansen op het gebied van samenwerken:

- 1. Urgentie is hoog:** door de achtergrond uit de voorgaande slide voelt



iedereen urgentie om mee te werken en zijn hier ook de juiste randvoorwaarden voor. Er ontstaat een gezamenlijk verhaal om de benodigde stappen te zetten. Hier kan gebruik gemaakt worden van deze energie om nu stappen te zetten.

- 2. Brede doelgroepen aanhaken en actie:** door deze urgentie ontstaat er ook een kans om brede doelgroepen aan te haken, nu van start te gaan en niet te wachten tot het perfect is. Dit opent nieuwe mogelijkheden om ook partijen aan te haken die minder snel hiertoe geneigd zouden zijn, zoals (mkb-) bedrijven.

Toekomstige activiteiten bieden extra kansen voor de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt

Verbinden en gedeeld eigenaarschap

Als laatste zijn er ook kansen te zien in toekomstige activiteiten. Hier gaat het specifiek over het aan elkaar verbinden van alle deelsystemen en open-source initiatieven. Deze kunnen opgezet worden om de (technologische) ontwikkeling verder te brengen.

Gebruik maken van de gemene deler van deelsystemen

Er liggen grote kansen in het combineren van alle initiatieven, wensen, behoeftes, etc. De vraag is hoe dit alles aan elkaar te knopen is. Hierin is het mogelijk om in te zetten op de gemene deler van deelsystemen. Deze zal per samenwerking verschillen, maar de verwachting is dat er gezamenlijkheid zal zijn vanwege overlappende doelstellingen. Door deze op te zoeken kan samenwerking en coördinatie makkelijker worden.

Non-competitief samenwerken

De toekomstige activiteiten worden bespoedigd wanneer verschillende stakeholders samen kunnen werken, ongehinderd door commerciële belangen. Concurrentie zorgt voor innovatie maar kan er ook voor zorgen dat partijen niet (optimaal) kunnen samenwerken omdat ze geen openheid kunnen geven om hun concurrentiepositie te beschermen. Veel sectoren zijn van nature competitief waardoor het lastig is dit vorm te



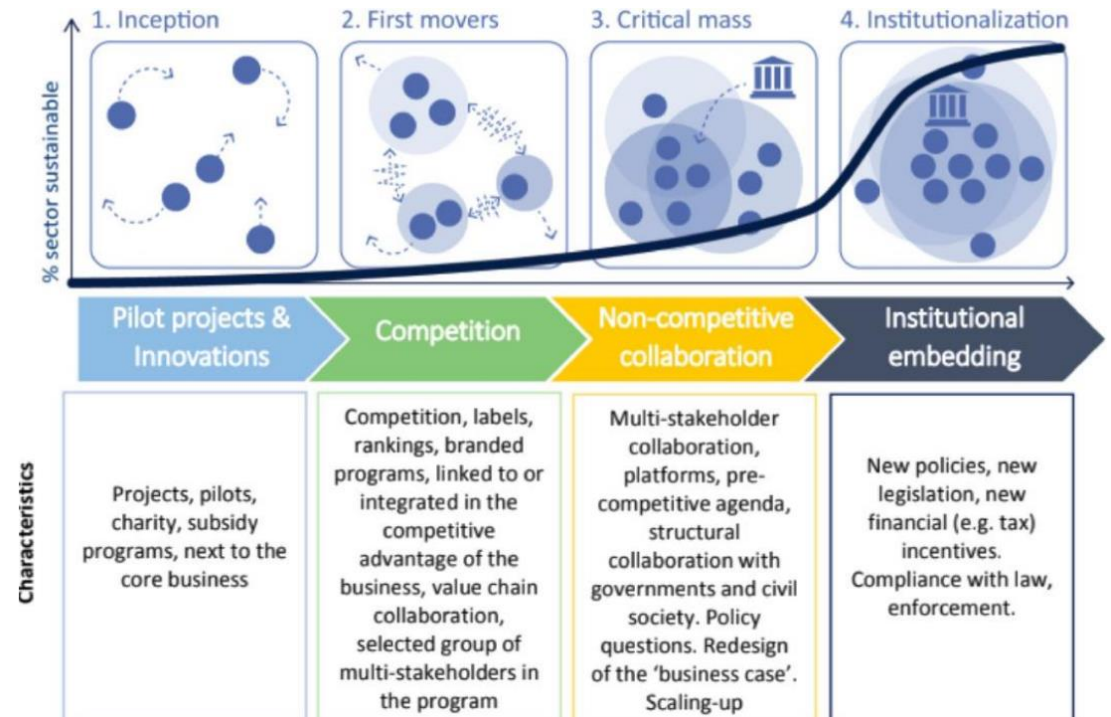
geven. Hier is een rol weggelegd voor open source initiatieven en gedeeld eigenaarschap tussen partijen. Op deze manier kan non-competitief samenwerken een uitkomst bieden om stappen te zetten die anders onmogelijk zouden zijn, waardoor iedereen verder komt. Het waarom van non-competitief samenwerken wordt op de volgende slide nader toegelicht.

Markttransformaties kennen vier fasen; echte versnelling komt door non-competitief samenwerken

Vier fasen op weg naar echte transformatie

Jan Cromwijk lichtte tijdens zijn presentatie de noodzaak van non-competitief samenwerken toe. Dit beeld is afkomstig uit het S-model van markttransformatie, zoals dat hiernaast staat. Dit model kent de volgende fasen:

- **Inception:** dit is de eerste fase, waar de verandering begint. Een probleem wordt gesignaleerd, waarna de eerste gefragmenteerde projecten ontstaan. Deze projecten hebben allemaal hun eigen focus, methoden, etc.
- **First movers:** door concurrentie ontstaan er meerdere projecten waardoor verbetering wordt versneld. Langzaam ontstaat er een business case en kunnen first movers zich onderscheiden om later beloond te kunnen worden voor hun pionierende opstelling.
- **Critical mass:** in deze fase wordt de kern van het probleem, dat altijd systemisch is, aangepakt. Er ontstaat neutrale en **non-competitieve** samenwerking tussen koplopers. Zij oefenen druk uit op de overheid om randvoorwaarden aan te passen.
- **Institutionalization:** door een breed gedragen lobby worden nieuw beleid, wet- en regelgeving en normen geïnstitutionaliseerd. Hierdoor zullen ook achterblijvers zich aanpassen, waardoor het hele systeem mee gaat in de verandering.



Op dit moment lijkt de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt zich in de tweede fase te bevinden. Voordat er institutionele verandering mogelijk is zal dus eerst de derde fase rond non-competitieve samenwerking van de grond moeten komen. Hiervoor moeten de koplopers de handen ineen slaan om het goede voorbeeld te geven. En dit gaat niet vanzelf: daar is centrale regie voor nodig.



Welke belemmeringen zijn er voor samenwerking?

Belemmeringen komen vanuit problemen rond regie en gebruik

Belemmeringen voor samenwerking

De volgende slides geven verdieping op de tijdens de sessie en interviews geïdentificeerde belemmeringen voor samenwerking. Deze belemmeringen remmen de ontwikkelingen rond de skills-based arbeidsmarkt.

Twee soorten belemmeringen, die later ook terugkomen

De geïdentificeerde belemmeringen vallen in twee brede categorieën uiteen, te weten:

- 1. Regie:** dit gaat om belemmeringen die ontstaan omdat er geen of te weinig regie is en een eenduidige visie op het geheel.
- 2. Gebruik:** dit zijn problemen rond het daadwerkelijk gebruiken van tools en oplossingen.

Deze twee categorieën komen ook terug in de volgende twee hoofdstukken. Op deze manier zijn belemmeringen rond **Regie** en **Gebruik** te linken aan mogelijke stappen die gezet kunnen worden om deze te mitigeren en wie deze stappen zou moeten (of kunnen) zetten.

De volgende slide gaat in op de belemmeringen vanuit **Regie**. Hierna volgen die rond **Gebruik**.

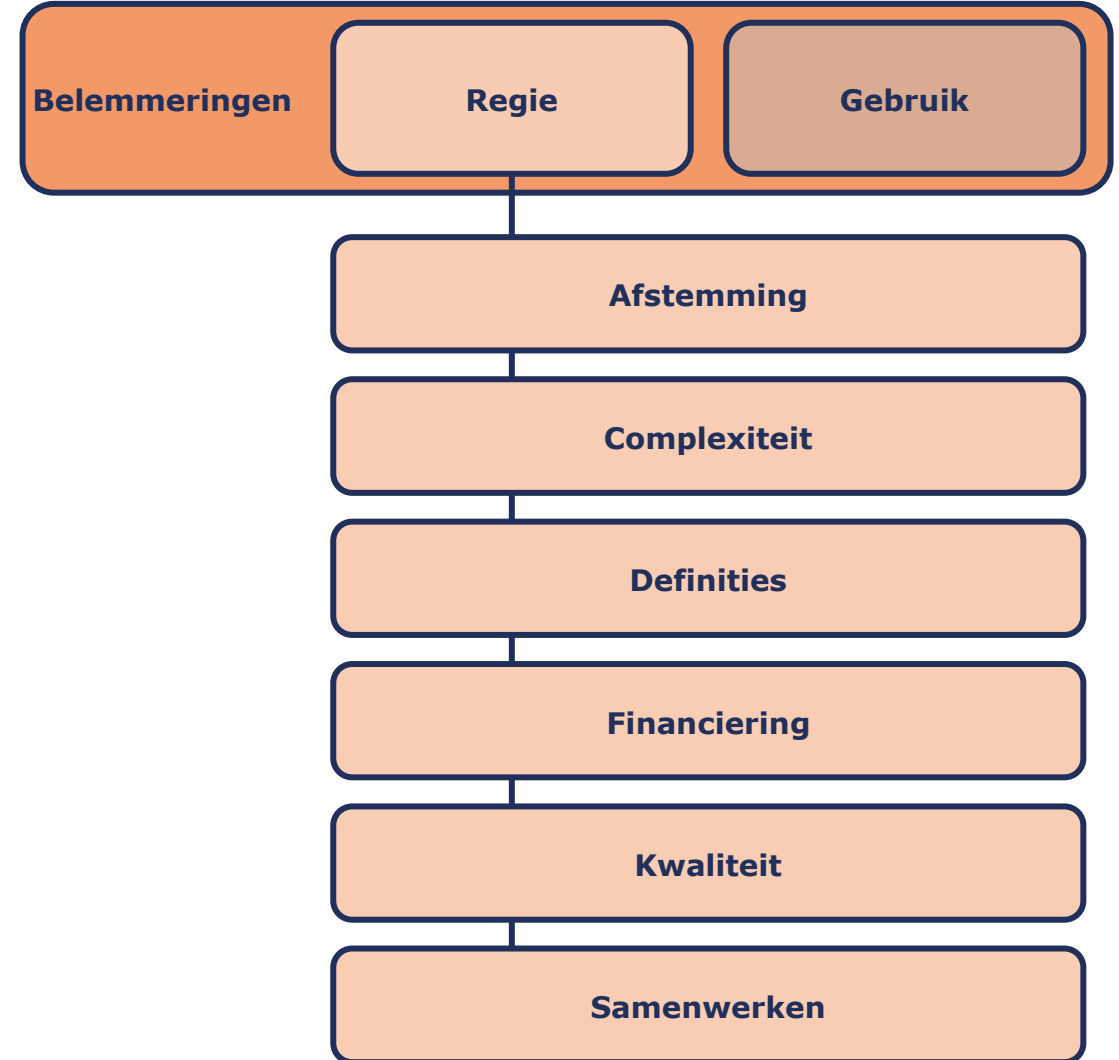


Een gebrek aan afstemming, eenduidige definities en grote complexiteit belemmert de ontwikkelingen

Er is behoefte aan regie

Belemmeringen op het gebied worden breed gezien. Er zijn bij elkaar zes onderwerpen binnen regie waar experts belemmeringen op hebben geïdentificeerd:

- 1. Afstemming:** er mist centrale regie en afstemming. Er is een wildgroei aan initiatieven, een grote hoeveelheid projecten die ook weer stoppen als het project gedaan is, verschillende doelen en belangen en heel verschillende organisaties binnen de samenwerking. Om dit in goede banen te leiden is er afstemming nodig vanuit een centrale rol.
- 2. Complexiteit:** de grote verscheidenheid zoals genoemd bij afstemming zorgen er niet alleen voor dat er afstemming nodig is om alles in goede banen te leiden, maar ook dat er een grote mate van complexiteit is binnen het onderwerp. Stakeholders kunnen het veld niet overzien waardoor ze bijvoorbeeld niet weten welke financieringen ze kunnen gebruiken of oplossingen bedenken die al bestaan.
- 3. Definities:** een derde belemmering is die van definities. Er is spraakverwarring rondom skills, vaardigheden, competenties, kennis, etc. Ontwikkelingen en samenwerkingen worden geremd door de vraag of iedereen dezelfde definities hanteert.



Ontwikkelingen worden geremd door belemmeringen rond financiering, kwaliteit en samenwerking

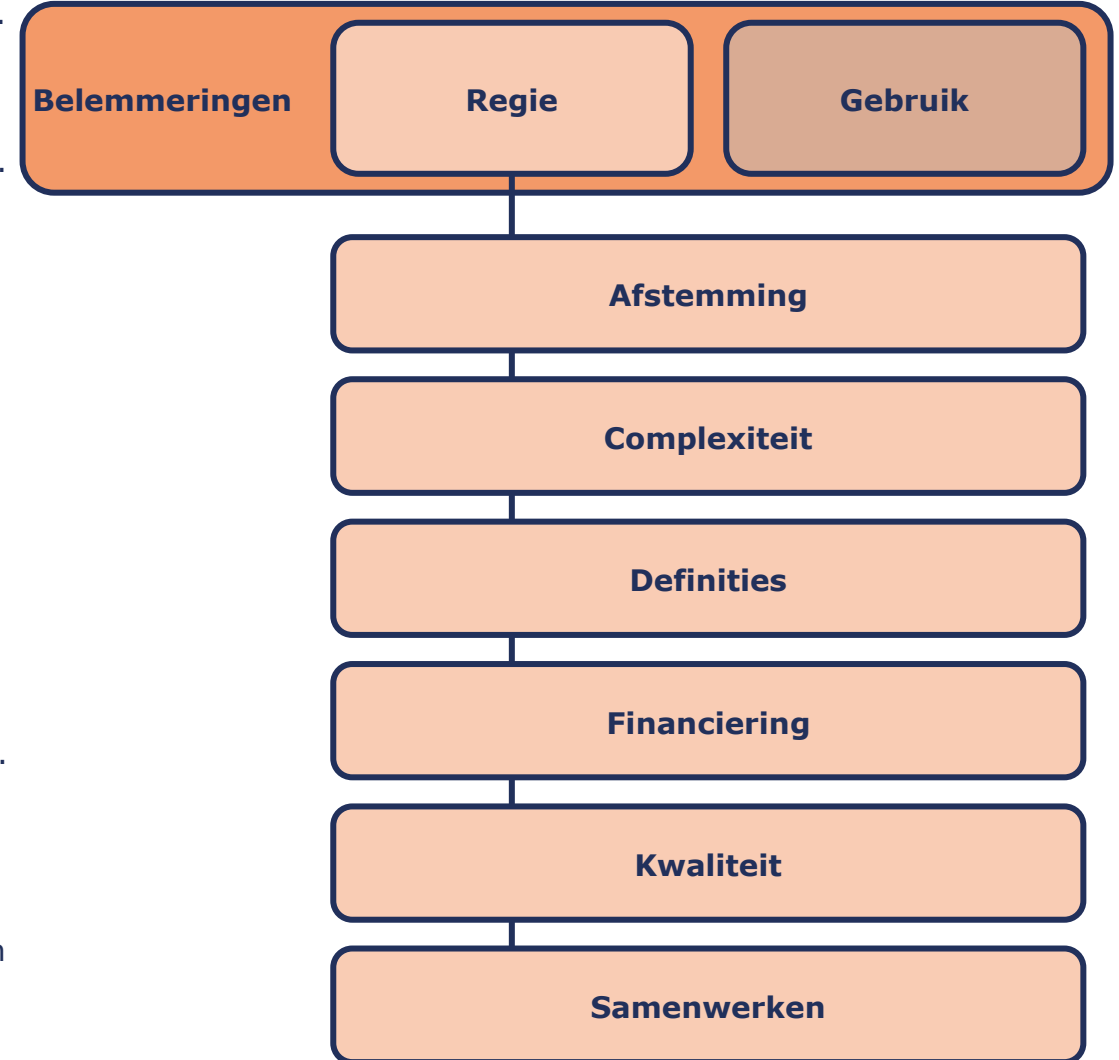
4. Financiering: in het vorige hoofdstuk werd financiering als kans gezien.

Echter is het ook een belemmering. De ontwikkeling is op dit moment bijna volledig afhankelijk van publieke financiering, waarbij private partijen niet willen investeren in oplossingen die nog niet (goed) werken. Daarnaast bestaat de financiering deels uit versnipperde middelen en verschillende stromen, waardoor regie ontbreekt op een eenduidig doel.

5. Kwaliteit: een belangrijke randvoorwaarde om de skills-based arbeidsmarkt te laten slagen is vertrouwen (van alle mogelijke stakeholders). Hiervoor is het nodig dat de kwaliteit van uitkomsten geborgd is zodat hierop vertrouwd kan worden. Validatie van instrumenten, inputs en outputs is op dit moment nog niet georganiseerd, wat implementatie lastig maakt.

6. Samenwerken: op twee manieren zijn er belemmeringen te zien rond regie in samenwerken:

- 1. Concurrentie:** door concurrentie en commerciële belangen van partijen wordt samenwerking bemoeilijkt en is er minder afstemming. Dit is niet alleen te zien bij oplossingen en projecten, maar er is ook concurrentie op personeel.
- 2. Afstand tot elkaar:** veel communicatie en ontwikkeling wordt gedaan vanuit de eigen "ivoren toren"; "silo governance". Als partijen niet weten wat anderen doen is samenwerking lastig vorm te geven en wordt ontwikkeling gehinderd.



Op dit moment sluiten oplossingen te weinig aan bij de gebruikers en zijn er technologische belemmeringen

Belemmeringen vanuit gebruik remmen implementatie

Vanuit het perspectief van het gebruik van tools en de bredere skills-based arbeidsmarkt zijn er twee soorten belemmeringen: het niet aansluiten bij de eindgebruiker en technologische belemmeringen.

1. Aansluiten bij gebruikers: er wordt op dit moment onvoldoende aansluiting gevonden bij drie groepen gebruikers:

- 1. Werkgevers:** werkgevers blijken vaak moeilijk aan te sluiten bij initiatieven. Er zijn natuurlijk uitzonderingen maar bedrijven focussen vaak meer op korte termijn bedrijfsvoering. Ze lijken er vaak nog niet klaar voor, maar dragen wel alle kosten binnen initiatieven in tijd en geld, en lopen risico's. Hier werkt niet mee dat het nu onduidelijk is wie een mogelijke overstap van branche naar branche financiert, de oude of nieuwe werkgever. Tools worden daarnaast gemaakt vanuit onderzoekers, vaak vanuit de eigen inzichten en doelen, zonder werkgevers te betrekken.
- 2. (potentiële) Werknemers:** er wordt te weinig aangesloten bij de leefwereld van een (potentiële) werknemer. Er wordt uitgegaan van flexibiliteit maar (potentiële) werknemers verhuizen niet gemakkelijk. De onderkant van de arbeidsmarkt is minder bezig met ontwikkeling en stapt minder snel over naar een nieuwe sector. Tools worden vaak gemaakt vanuit een theoretisch kader, terwijl ook juist zachte eisen (context) belangrijk zijn.



3. Onderwijs: Bestaande instituten hebben moeite met het aanpassen van hun manier van werken naar skills-based (zoals rond diploma's), ook vanwege de financieringsstructuur, en krijgen moeilijk input vanuit het bedrijfsleven.

2. Technologische belemmeringen: naast problemen bij het aansluiten van gebruikers zijn er ook technologische randvoorwaarden die missen. Voorbeelden hiervan zijn

- **De data in de systemen is niet real-time**, maar geeft de arbeidsmarkt weer van het moment van inladen van de data.
- **Er mist een universele skillstaal** om alles aan elkaar te knopen.
- **Er zijn issues rond privacy**; van wie is een skillspaspoort precies?

**Welke stappen kunnen er
gezet worden om
samenwerking te
bevorderen?**



Stappen op regie en gebruik kunnen belemmeringen oplossen en kansen doen grijpen

Stappen die de skills-based arbeidsmarkt kunnen ondersteunen

Naast kansen en belemmeringen zijn ook de stappen om deze belemmeringen op te lossen geïdentificeerd. De tijdens de sessie en interviews genoemde opties worden in dit hoofdstuk nader uitgewerkt.

Twee soorten stappen, aansluitend op de belemmeringen

Net als de geïdentificeerde belemmeringen vallen de stappen die gezet moeten worden in twee brede categorieën uiteen, te weten:

- 1. Regie:** dit gaat over de stappen die gezet kunnen worden vanuit een regierol om problemen die er nu zijn op te lossen
- 2. Gebruik:** dit zijn de stappen die gezet kunnen worden rond het gebruik van instrumenten of de skills-based aanpak.

Deze twee categorieën sluiten aan bij de belemmeringen uit het voorgaande hoofdstuk. Op deze manier zijn belemmeringen rond **Regie** en **Gebruik** te linken aan mogelijke stappen in dit hoofdstuk. In het volgende hoofdstuk wordt daarna toegelicht wie een rol zou kunnen spelen in deze stappen.

De volgende slides bespreken eerst de stappen rond **Regie**, om daarna in te gaan op die rond **Gebruik**.

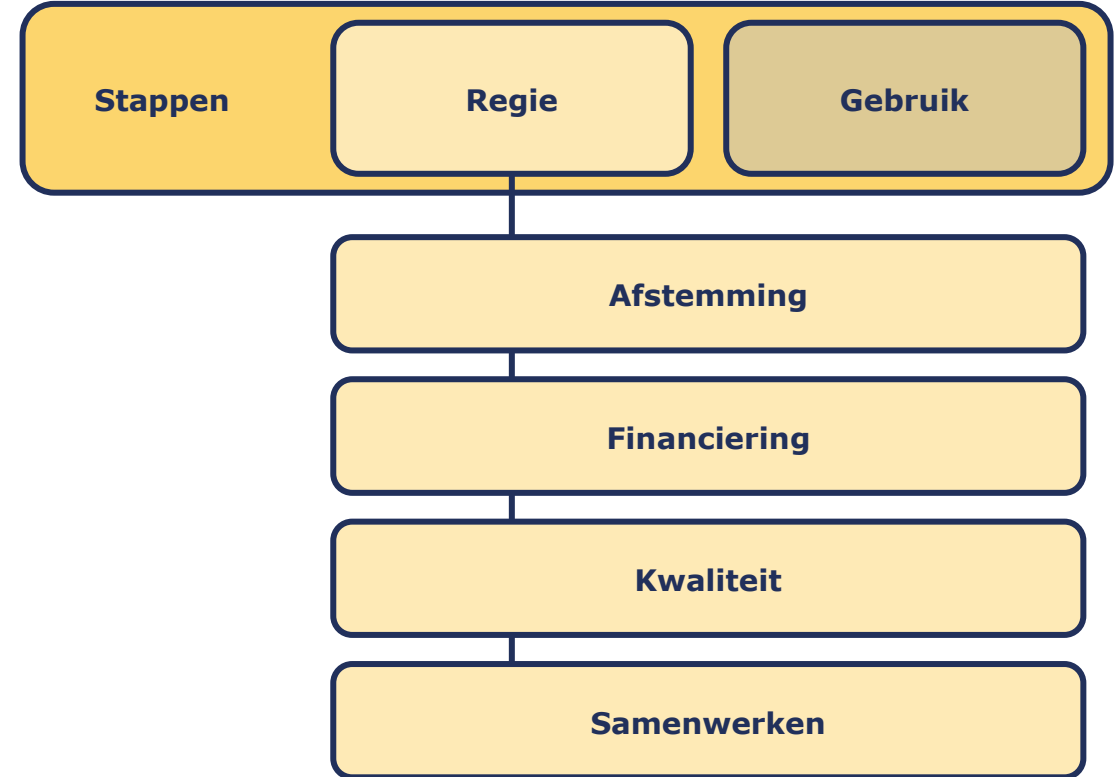


Afstemming, financiering, kwaliteit en samenwerking vragen om actieve en centrale regie

Vier deelonderwerpen op het gebied van regie

De belemmeringen op het gebied van regie vragen om een aantal stappen die gezet kunnen worden op dit gebied. Deze vallen uiteen in vier deelonderwerpen:

1. **Afstemming:** de veelheid aan initiatieven, doelen, stakeholders, etc. vragen om een duidelijke rol rond regie om alles op elkaar af te stemmen en ervoor te zorgen dat gezamenlijke doelen behaald worden. Dit zou de overheid kunnen doen, maar mocht dit niet gebeuren dan moeten stakeholders dit zelf organiseren.
2. **Financiering:** om ervoor te zorgen dat financiering stabiel blijft is er uitzicht nodig op lange termijn ondersteuning. Wat hierin ook zou helpen is niet alleen het ondersteunen van projecten maar ook van LLO voor medewerkers om activiteit aan te sporen.
3. **Kwaliteit:** er moet een centraal systeem opgezet worden om kwaliteit te waarborgen en validatie te organiseren. Dit sluit aan bij de rollen rond afstemming die de overheid zou kunnen nemen.
4. **Samenwerken:** er zijn een grote hoeveelheid samenwerkingen waar stappen gezet kunnen worden om deze te organiseren. Op deze manier ontstaat er een samenhangende aanpak.
 - **Co-creatie projecten:** om stakeholders goed aan te sluiten.
 - **Proeftuinen:** om pragmatisch direct aan de slag te gaan, resultaat te behalen en kennis op te doen.



Op de volgende slide staat een toelichting op samenwerking binnen de ontwikkeling van tools voor het koppelen van skills aan banen. Samenwerking op dit vlak kan ook bevorderd worden om op die manier de juiste tools te hebben waar werkgevers en werknemers ook daadwerkelijk iets aan hebben.

Verskillende inputs zijn nodig om samen naar goed werkbare systemen te komen

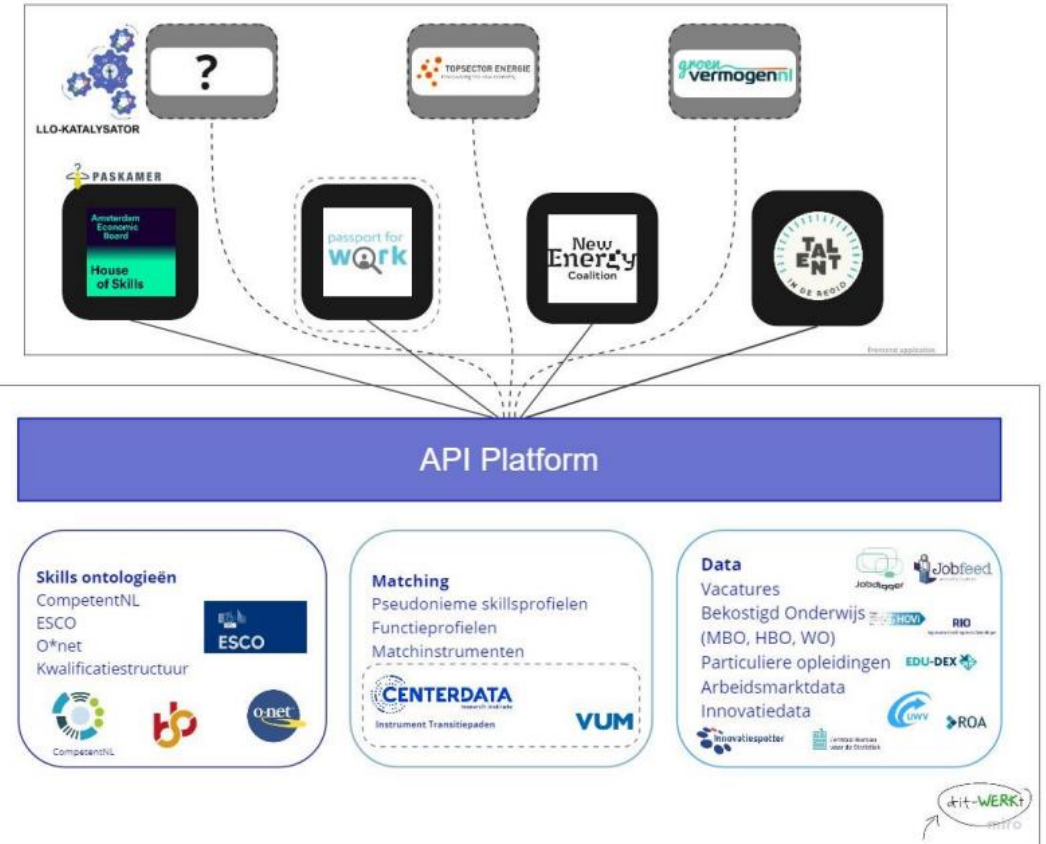
Samenwerking en integratie zorgt voor vooruitgang

Tijdens de sessie van 22 september is er ook een toelichting geweest op succesfactoren en belemmeringen in het samenwerken en verbinden van initiatieven en instrumenten gericht op de skills based arbeidsmarkt, door Passport for Work, ditWERKT en Instrument Transitiepaden (Centerdata). Eén van de besproken zaken was de samenwerking tussen bouwers van applicaties voor matching en de bronnen van input die zij nodig hebben.

Hiernaast staat weergegeven hoe deze samenwerking verloopt.

- De bovenkant is de *front end*, het product waar een gebruiker mee werkt. Deze producten kunnen los ontwikkeld worden met een specifiek doel(groep) voor ogen, door gebruik te maken van de specifieke inputs die ze nodig hebben.
- De onderkant is de *back end*. Hier staan leveranciers van de informatie die het matchen mogelijk maken. Dit zijn bijvoorbeeld ontologieën en data op het gebied van vacatures, opleidingen en de arbeidsmarkt, maar ook de algoritmes die de matching doen.
- Tussen de lagen staan de *API's*. Dit is de manier waarop de *front end* informatie op kan vragen uit de *back end*.

Samenwerking tussen de bovenste en onderste laag is noodzakelijk om tot werkbare producten te komen. Belangrijk is om hierbij goed aan te sluiten bij de wensen vanuit de gebruiker, anders haakt deze af.

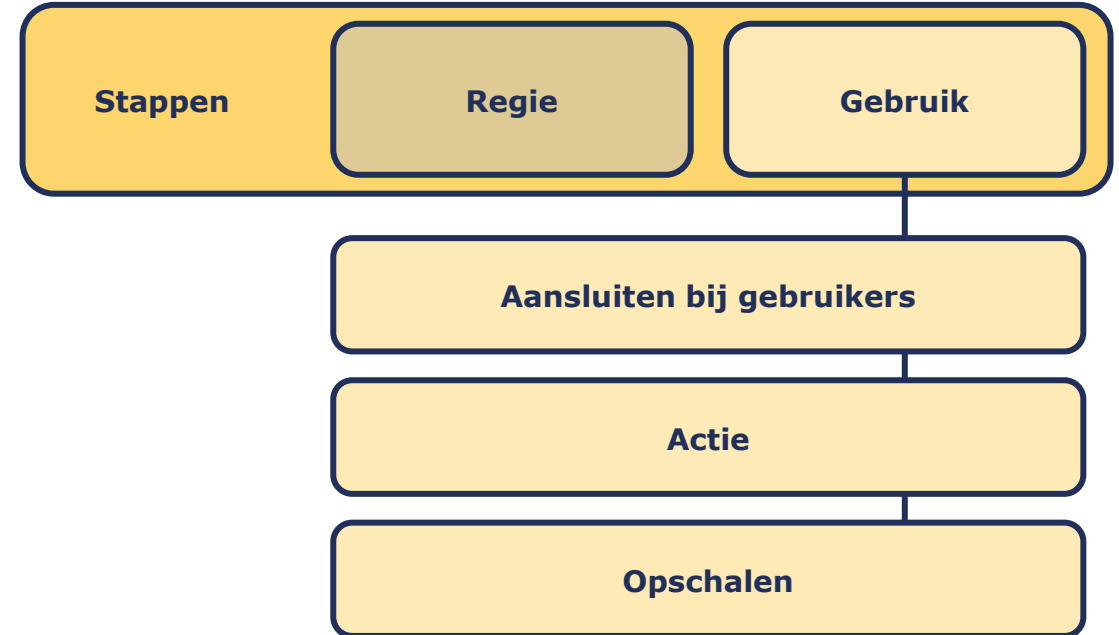


Het is belangrijk om nu in actie te komen, gebruikers aan te sluiten en op te schalen vanuit het bestaande

Drie groepen van stappen binnen gebruik

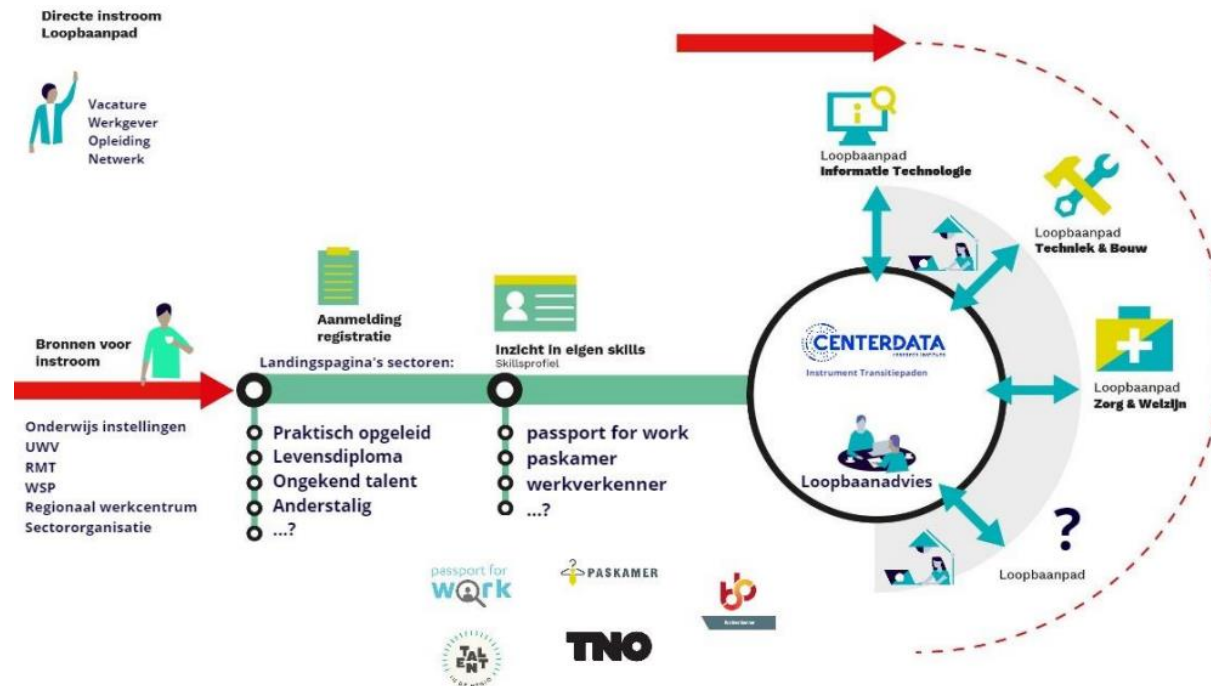
Op het gebied van gebruik zijn er drie groepen van stappen die gezet kunnen worden om de skills-based arbeidsmarkt verder te brengen:

- 1. Aansluiten bij gebruikers:** één van de grootste belemmeringen is een gebrek aan aansluiting bij gebruikers, voornamelijk werknemers en werkgevers. Door bewustzijn bij werkgevers, zeker mkb, op te bouwen en systemen te bouwen gebaseerd op de eisen van beide groepen en niet van achter de tekentafel, zullen ze beter aangesloten worden. Een andere optie is om co-creatie te organiseren zodat eisen en problemen meteen meegenomen worden. Aansluiten bij werknemers vraagt om inspelen op ieders individuele loopbaan. De volgende slide licht dit toe.
- 2. Actie:** misschien wel de belangrijkste stap voor iedereen die actief is in dit onderwerp is de eerste stap; durf, begin gewoon. Stap over op een nieuwe skills-taal, durf parallel te werken, zet iets nieuws op zonder het oude weg te doen, ga aan de slag en probeer zo ver mogelijk te komen. Denk in oplossingen en ga pionieren.
- 3. Opschalen:** er zijn al veel initiatieven, vooral in de regio. Het zou waardevol zijn om deze op te schalen naar andere regio's, sectoren of misschien wel landelijk. Succesvolle initiatieven moeten breder ingezet worden zodat iedereen mee kan leren en het wiel niet overal opnieuw uitgevonden wordt.



Denken vanuit de individuele loopbaan is een centrale succesfactor in het verbinden van initiatieven

Tijdens de plenaire presentatie van Passport for Work, ditWERKT en Instrument Transitiepaden (Centerdata) was een belangrijk punt het denken vanuit de individuele loopbaan van de werknemer/werkzoekende. Op die manier kan goed inzichtelijk worden gemaakt welke instrumenten en initiatieven aansluiten bij welke stap in de loopbaan. Want uiteindelijk is dat toch waar het omdraait, dat een individu in beweging komt en een juiste match kan maken met een (nieuwe) baan. Zoals hieronder staat moet er gedacht worden aan een grote hoeveelheid bronnen voor instroom (direct, onderwijs, UWV, etc.) waardoor landingspagina's ook deze veelheid van achtergronden aan moeten kunnen. Deze diversiteit vertaalt zich daarna in de mogelijkheden om inzicht in eigen skills te krijgen en natuurlijk in de volgende stap die hier dan uit komt – via een grote diversiteit aan initiatieven en oplossingen. Elke loopbaan is anders en daarmee dus ook elk pad om een werkzoekende te helpen binnen de skills-based arbeidsmarkt. Steun voor deze aanpak blijkt uit het feit dat deze manier van werken breed omarmd werd tijdens de stakeholdersessie.



Wie moeten deze stappen zetten?

B 6
Rietje van Damme
Topconsortium voor Kennis- en Innovatie
Bio-based Economy



Experts wijzen duidelijke eigenaars aan van stappen rond regie en gebruik

Wie gaan de stappen zetten?

Als laatste zijn tijdens de sessie en interviews de eigenaars geïdentificeerd van de stappen die gezet kunnen worden om de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt te ondersteunen.

Stappen op regie en gebruik hebben duidelijke eigenaars

Net als de voorgaande twee hoofdstukken wordt hier weer gebruik gemaakt van de volgende twee categorieën. Dit is omdat de te zetten stappen in deze gebieden te linken zijn aan bepaalde eigenaars:

- 1. Regie:** dit gaat over de eigenaars die een regierol kunnen pakken om de ontwikkelingen vanuit dit perspectief te ondersteunen.
- 2. Gebruik:** dit zijn partijen die op het gebied van gebruik een rol kunnen spelen om samenwerking en ontwikkeling te ondersteunen en mogelijk te maken.

De categorieën in eigenaars sluiten aan bij de problemen vanuit belemmeringen en stappen die gezet kunnen worden. Zo zijn de eigenaars te linken aan de stappen rond **Regie** en **Gebruik**.

We gaan nu eerst in op eigenaars op het gebied van **Regie**. Daarna zal er stilgestaan worden bij partijen die een rol kunnen spelen bij **Gebruik**.

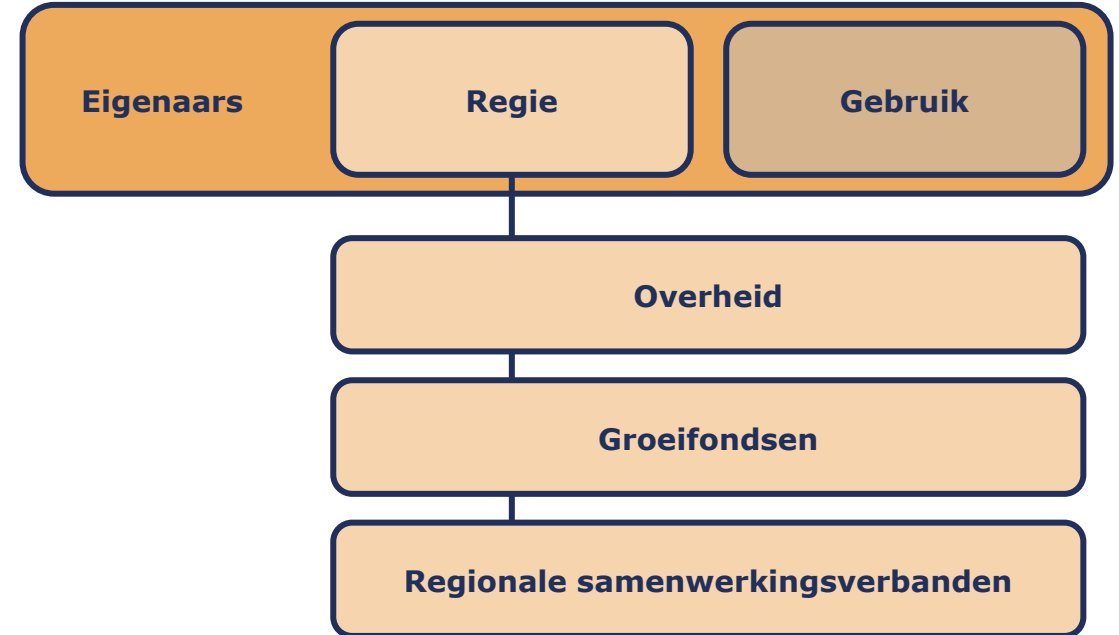


De overheid, groeifondsen en regio's hebben een rol binnen stappen in regie

Regierollen voor publieke instanties

Letten op de vier gebieden op het gebied van stappen die gezet moeten worden binnen regie, zijn er drie publieke instanties die hier een rol in zouden kunnen spelen:

- 1. Overheid:** de Nederlandse overheid zou een duidelijke rol kunnen spelen op het gebied van **afstemming**, **financiering** en **kwaliteit**. De rol rond afstemming vraagt om een actieve rol om alle neuzen dezelfde kant op te krijgen en afstemming te verwezenlijken. Rond financiering kan de overheid lange termijn financiering bieden en bedrijven ondersteunen bij hun activiteiten. Bij valideren kan de overheid een systeem opzetten dat ervoor zorgt dat iedereen de gegevens, zoals skills-cv, kan vertrouwen.
- 2. Groeifondsen:** deze instanties zijn nu al actief bezig. Belangrijk is dat zij het **financieren** en **afstemmen** van thema-overstijgende of sectoroverstijgende initiatieven niet tegenwerkt. Groeifondsen zouden eraan moeten bijdragen dat onderdelen vanuit het perspectief van een individuele loopbaan samengebracht kunnen worden.
- 3. Regionale samenwerkingen:** de regionale samenwerkingsverbanden kunnen **samenwerking** helpen vormgeven door ontwikkelingen in de regio op te pakken en bijvoorbeeld co-creatie projecten of proeftuinen mogelijk te maken en te ondersteunen.



Onderzoekers, het onderwijs en het bedrijfsleven hebben een rol in stappen rond gebruik

Organisaties moeten over hun eigen schaduw heen stappen

Als we kijken naar gebruik dan geven experts drie groepen stakeholders aan die hier een rol in spelen:

- 1. Onderzoekers:** het is voor alle partijen, ook onderzoekers, belangrijk om over de eigen schaduw te stappen en toenadering te zoeken tot de rest. Alleen zo kan **aansluiting bij gebruikers** gewaarborgd worden.
- 2. Onderwijs:** naast samenwerking opzoeken om goed **aan te sluiten bij gebruikers**, heeft onderwijs ook een rol in **actie**. Elke partij kan wachten tot alle inzichten perfect zijn, maar de tussenliggende stappen vragen om ondernemerschap. Dus zet nieuwe opleidingen op, zorg voor systemen om skills te ontwikkelen, en zoek actief de samenwerking met alle andere stakeholders hiervoor op; pas het aanbod aan op een skills-based arbeidsmarkt. Dit vraagt richting het onderwijs om flexibiliteit, vertragen én versnellen.
- 3. Bedrijven:** wat voor onderzoekers en het onderwijs geldt, geldt zeker ook voor het bedrijfsleven. Zonder input vanuit het bedrijfsleven is er geen **aansluiting mogelijk bij gebruikers**. Bedrijven moeten strategisch nadenken over hun personeel en risico durven nemen om traditionele manier van werving, selectie en ontwikkelen los te durven laten.





Bijlagen

Bijlagen

35. Activiteiten en uitkomsten van spoor 1

36. Methodologie voor spoor 2

37. Reflectie op de interviews

38. Opzet sessie 22 september

**39. Technische aanpassingen Instrument
Transitiepaden**



Voor spoor 1 zijn een drietal sessies gehouden

De activiteiten van spoor 1

- Op 23 juni 2023 hebben Berenschot en Centerdata, samen met Jan Oosting (liaison GroenvermogenNL) een presentatie gegeven over het Instrument Transitiepaden tijdens een informatiebijeenkomst van de LLO Katalysator.
- Centerdata en Berenschot hebben 3 digitale rondleidingen gegeven door het Instrument Transitiepaden om zo meer bekendheid te geven aan het instrument en inzichtelijk te maken wat het Instrument kan bieden. Deelnemers aan deze digitale rondleidingen waren: Hanze Hogeschool, Ditwerkt, InHolland, Hogeschool Rotterdam, ROC A12 en Matchcare.

Tijdens het schrijven van dit rapport zijn de uitkomsten van dit spoor (aantal aanvragen waarin het Instrument Transitiepaden is meegenomen) nog niet bekend. Belangrijk om dit wel in de gaten te houden en vervolg te geven aan de leerpunten die voortkomen uit het gebruik van het Instrument Transitiepaden.

Voor spoor 2 was de sessie in september het doel, ondersteund door een aantal expert interviews

Berenschot heeft de onderstaande personen geïnterviewd. Deze interviews dienden om de sessie van september inhoudelijk voor te bereiden. We hebben aan diverse stakeholders hun visie gevraagd op de skillsbased arbeidsmarkt en welke kansen en knelpunten zij zien in de transitie richting zo'n arbeidsmarkt.

Naam	Organisatie
Martijn Bos	Talentencampus Oss
Jan Oosting	SEECE
Ronald Dekker	TNO
Joost van Genabeek	TNO (Competent NL)
Janneke Voltman	SBB
Jos Sanders	Hogeschool Arnhem Nijmegen
Siert Akel	Hogeschool van Amsterdam
Marjolein Schooleman	Regio Brainport, Kennispact Brabant, Leerdor
Henri de Groot	Vrije Universiteit/SER
Sander Vastbinder	Ministerie van SZW
Hilde de Boer	Ministerie van SZW
Sylvia Molenkamp	SER
Wieger Bakker	Hogeschool Utrecht
Mark Levels	ROA
Hafid Ballafkih	Hogeschool van Amsterdam
Wouter de Jong	Alliander

Interview topics

Met welke tools gericht op de skills-based arbeidsmarkt bent u bekend?

Wat is volgens u de meerwaarde van het combineren van verschillende skills-tools?

In hoeverre zullen tools een rol spelen bij de ontwikkeling van de skills-based arbeidsmarkt?

Welke rol heeft volgens u de gezamenlijke skillstaal CompetentNL in de doorontwikkeling van tools in Nederland?

In hoeverre sluit uw tool/initiatief volgens u aan op het instrument transitiepaden?

Welke barrières ziet u bij het combineren van uw initiatief/tool met andere tools?

Welke kansen biedt het combineren van uw initiatief/tool met andere tools volgens u?

Welke ervaringen bij de ontwikkeling van uw initiatief/tool kunnen van waarde zijn bij de ontwikkeling van andere tools?

De interviews voor spoor 2 resulteerden in een interessant overzicht van inzichten

Algemeen en Rijksoverheid

- Het is een proces van de hele lange adem, een transitie – prioritering en fasering nodig.
- Overheid moet duidelijk sturen: nu teveel EU en lokaal. Duidelijk beleid vanuit het Rijk.
- Maatschappelijke noodzaak en marktvraag kunnen hele andere dingen zijn

Samenwerking, in de regio en tussen sectoren

- Samenwerking steeds belangrijker, nodig tussen: werkgevers, onderwijs en overheid en eigenlijk ook werknemers. Nu wachten partijen toch vaak op elkaar.
- Kijk niet alleen sectoraal maar regionaal: mensen verhuizen niet zomaar. Maar dit moet je wel bij elkaar brengen anders doet iedereen iets anders – breng het naar landelijk. En sector overstijgend is ook nodig, want de transities die we moeten doormaken zijn sector overschrijdend.

Doel en bewijs

- Er is een verscheidenheid aan met welk doel skills based arbeidsmarkt benaderd wordt
- Er is weinig wetenschappelijk bewijs dat een skills based arbeidsmarkt ook echt iets oplost. Onduidelijkheid over welk probleem nu wordt opgelost met skills based arbeidsmarkt.

Werknemers

- Onderkant van de arbeidsmarkt stapt juist minder snel over. Vooral belangrijk voor lager opgeleiden, HBO en WO vindt zijn weg vaak wel, maar moeten het niet onderschatten – hier is onduidelijkheid over bij de respondenten.
- Bedrijven en werknemers zijn inert: willen gewoon werken, geen tijd, etc. Bedrijven ook geen incentive door flexibilisering en bang voor kosten. Werknemers bang voor baan zekerheid.

Werkgevers/bedrijven

- Bedrijven en werknemers zijn inert: willen gewoon werken, geen tijd, etc. Bedrijven ook geen incentive door flexibilisering en bang voor kosten. Werknemers bang voor baan zekerheid.
- Er zijn sectoren die al lang skills based werken – Microsoft certificaat > HBO
- Financiering van de overstap is moeilijk: wie betaalt dit, de oude baan/sector of de nieuwe?
- Mkb is een belangrijke focus, maar juist zij kunnen het moeilijk doen: tijd, budgetten, geen HR
- HR heeft vaak al tools en dus geen directe vraag
- Te beperkt zicht op de toekomst, bezig in het hier en nu

Tools

- Wildgroei aan tools, we moeten ze gaan bundelen. Breedte is logisch. Uitwisselbaarheid belangrijk
- Tools moeten meteen linken aan opleidingen
- Tools vaak gemaakt vanuit onderzoeker: sluit niet aan bij gebruiker (werknemer en werkgever/HR)
- Privacy, van wie is een skills paspoort, wie kan hierin kijken: dit is een belangrijk thema.

Overstap

Zachte kant (context) is ondergeschoven kindje, maar heel belangrijk voor het slagen van een overstap. Arbeidsmarkt is complexe relatiemarkt, niet rationeel.

Onderwijs

- Onderwijs vindt het moeilijk buiten diploma's te denken. Wel steeds meer beweging (modulair, micro-credentials, verbinden aan tools). Docenten missen deze mindset en/of krijgen niet de ruimte hiermee te experimenteren.
- Spanning rond commerciële aanbieders vs publieke onderwijsinstellingen.
- Onderwijs heeft een stugge financieringsstructuur, en geen wettelijk verankerde taak rondom dit thema.

Opzet sessie september: ontmoeten en in gesprek met een diverse groep stakeholders

Het programma van de sessie op 22 september zag er als volgt uit:

Om 14 uur opent Marsha Wagner van Topsector Energie de bijeenkomst. We hebben de kans om één skills based arbeidsmarktsysteem te ontwikkelen. We willen deze middag met elkaar een gedeelde droom verkennen en zicht te krijgen op wat de stappen zijn om dit te bereiken. Hoe kunnen we alle skills instrumenten en initiatieven die er zijn meer aan elkaar verbinden? Wat zijn de (on-)mogelijkheden om de verschillende initiatieven en instrumenten aan elkaar te verbinden en elkaar te laten versterken?

1. We starten de middag met de inspirerende kijk op de skills based arbeidsmarkt van Jan Cromwijk (SIOO). Wat biedt een skillsgerichte arbeidsmarkt (en wat niet)? En welke vragen, verwonderingen en onzekerheden komen we tegen in de transitie naar deze arbeidsmarkt? We reflecteren hier met elkaar op.
2. Vervolgens verkennen we wat de succesfactoren en belemmeringen zijn in het samenwerken en verbinden van initiatieven en instrumenten gericht op de skills based arbeidsmarkt. We doen dit aan de hand van een schets van een praktijkgerichte oplossing waarin twee verschillende matchingsplatforms en drie skillsinstrumenten verbonden worden (samenwerking tussen Passport for Work, ditWERKt en Instrument Transitiepaden).
3. We gaan met elkaar in gesprek met vragen als: Welke stap/verandering is nodig die de skills based arbeidsmarkt werkelijkheid maakt? Wat zijn de grootste hobbels? En wat zijn versnellers? Welke doorbraak is nodig? En: wie doet hierin wat?

We sluiten af met een reflectie vanuit de LLO Katalysator. Hoe kijken zij naar de opbrengsten van deze middag en wat betekent dit voor de verdere uitwerking van de LLO-Katalysator en LLO Radar?

Aanmeldingen sessie 22 september 2023:

Judith van Heeswijk	Techniek NL
Ronald Kleijn	HvA
Jan Oosting	SEECE
Marjolein Schooleman	Regio Brainport, Kennispact Brabant, Leerdoor.
Marinika Knoef	WENb
Janneke Voltman	SBB
Maud van koeveringe	SBB
Ronald Dekker	TNO (competent NL)
Sander Vastbinder	SZW
Hilde de Boer	SZW
Christian Lorist	VNO-NCW
Jan Cromwijk	ISSO
Herman Miedema	Ditwerkt
Onno de Vreede	HUCAPS
Eveline Blikslager	Mensen maken de transitie
Claudia Klarenbeek	Volandis
Margreet Xavier	AWVN
Marloes Arbouw	AWVN
Roos Vermeij	LLO Katalysator
Yvonne Bernardt	SER
Remco Matsinger	Passport for Work
Felix Netten	EZK, JTF
Doreen Verbakel	LNV
Marsha Wagner	Topsector Energie
Rietje van Damme	Topconsortium voor Kennis- en Innovatie Biobased Economy
Annemarie Strik	GroenvermogenNL
Koen Maassen	Topsector energie & GroenvermogenNL
Floris Sombeek	LLO Katalysator
Annemarie Knottnerus	LLO Katalysator
Patricia Prufer	Centerdata
Annet Zorge	Platform Talent voor Technologie
Njord Pattiasina	Alliander
Tanja Hulst	HvA / Be an Engineer
Annemieke van Barneveld	UNL
Sander Koopman	EZK
Eva Buwalda	SER Brabant
Jessie Bakens	ROA
Andries van Vugt	Passport for Work

Technische aanpassingen Instrument Transitiepaden

Naast de opdracht die in dit rapport beschreven staat, heeft Centerdata ook enkele technische doorontwikkelingen doorgevoerd aan het Instrument Transitiepaden.

Het prototype instrument transitiepaden is tot en met februari 2024 beschikbaar via <https://prototypetool-transitiepaden.test.centerdata.nl/>. Tijdens de technische doorontwikkeling zijn drie need-to-haves (die zijn opgehaald tijdens de vorige opdracht) geïmplementeerd:

Wensbaan opgeven

- Het kunnen opgeven van een 'wensberoep' waar je naar toe wilt overstappen om twee willekeurige beroepen met elkaar te kunnen vergelijken.

Het aanpassen van het bereik van de resultaten

- Het vergroten van de lijst van mogelijke vergelijkbare beroepen, van 10 naar 50.
- Het verwijderen van het zoeken naar een tweede vervolgstap (in een derde kolom) zodat er meer plek beschikbaar is voor de vergelijkbare beroepen.
- Het instellen van een standaard filter met goede baankansen, een gelijk of hoger salaris en een klimaatberoep bij de rol werknemer, in plaats van een compleet leeg filter.

- Het instellen van een standaard filter met minder goede baankansen en een gelijk of lager salaris bij de rol werving en selectie, in plaats van een compleet leeg filter.
- Het geheel kunnen verwijderen van een filter via een knop in plaats van het handmatig aan te passen.
- Het kunnen herstellen naar een standaard filter via een knop, zodat de meest logische filterwaardes weer worden geselecteerd.

Verhelpen van bugs en kleine verbeteringen

- Het verduidelijken van het verschil in skills: als het huidige skill niveau hoger is dan het benodigde/gewenste niveau van het overstapberoep is dat nu duidelijk te zien.
- Het toevoegen van een melding als er geen vergelijkbare beroepen gevonden kunnen worden.
- Het toevoegen van een melding als er voor een bepaalde soort skills/tabblad geen skills gap data beschikbaar is.
- Het hernoemen van de kopje opleiding naar opleidingsniveau in het filter.
- Het tonen van een wachtsymbool als de vergelijkbare beroepen of de knop met skills gap wordt geladen.
- Het oplossen van een bug, nu werkt het filteren met elk uurloon vanaf 0 euro.
- Het oplossen van een bug, een verkeerde titel op een tabblad in de skills vergelijking.



Berenschot

www.berenschot.nl

linkedin.com/berenschot