



# House of Skills

Een leven lang ontwikkelen, 29 mei 2018



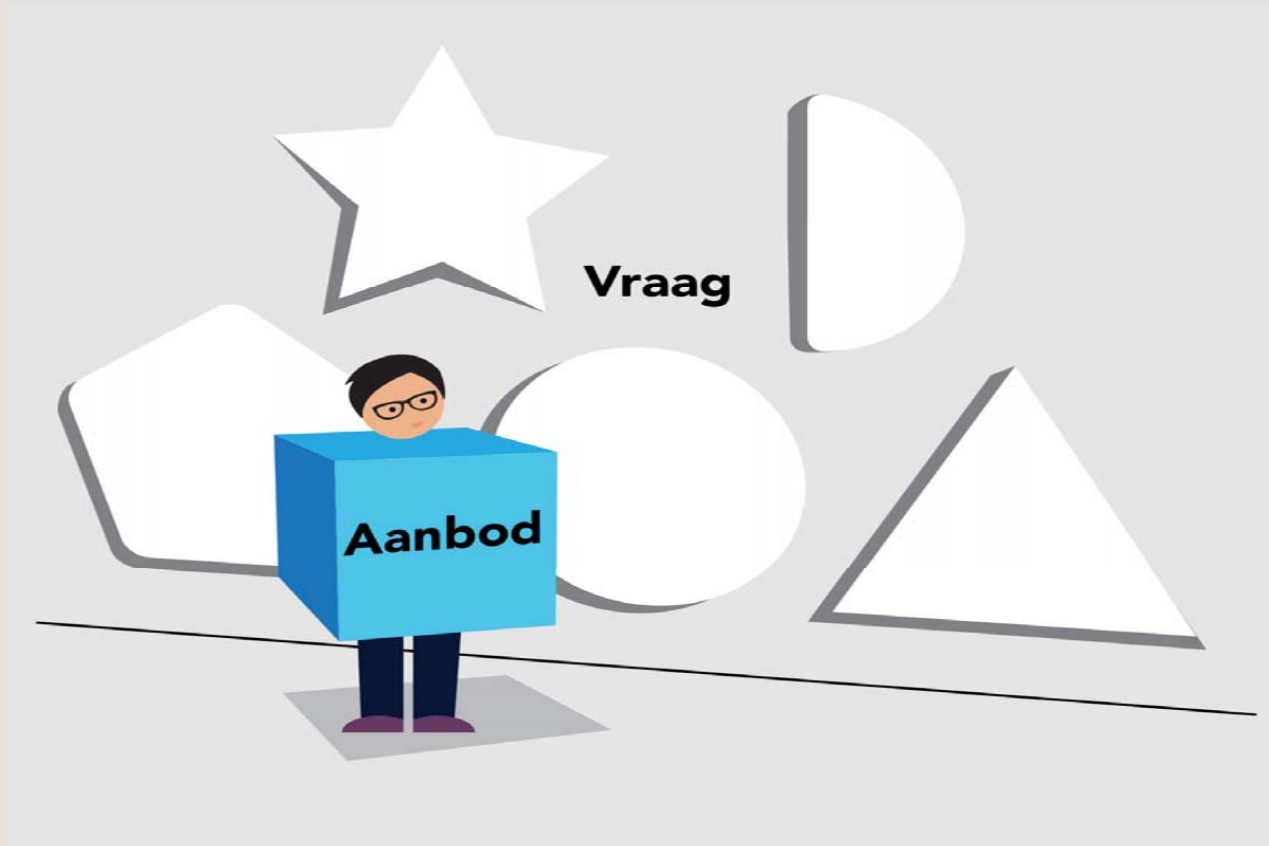
# Waar gaan we het over hebben

- ▶ De huidige arbeidsmarkt loopt vast
- ▶ Naar een skills gerichte arbeidsmarkt
- ▶ Wat gaat House of Skills opleveren?
- ▶ Definitie van skills
- ▶ Skillpaspoort
- ▶ Methodiek 'De paskamer'
- ▶ De beweging House of Skills

# Huidige arbeidsmarkt loopt vast



# Conclusie: mismatch vraagt om vernieuwing



# Naar een skills gerichte arbeidsmarkt

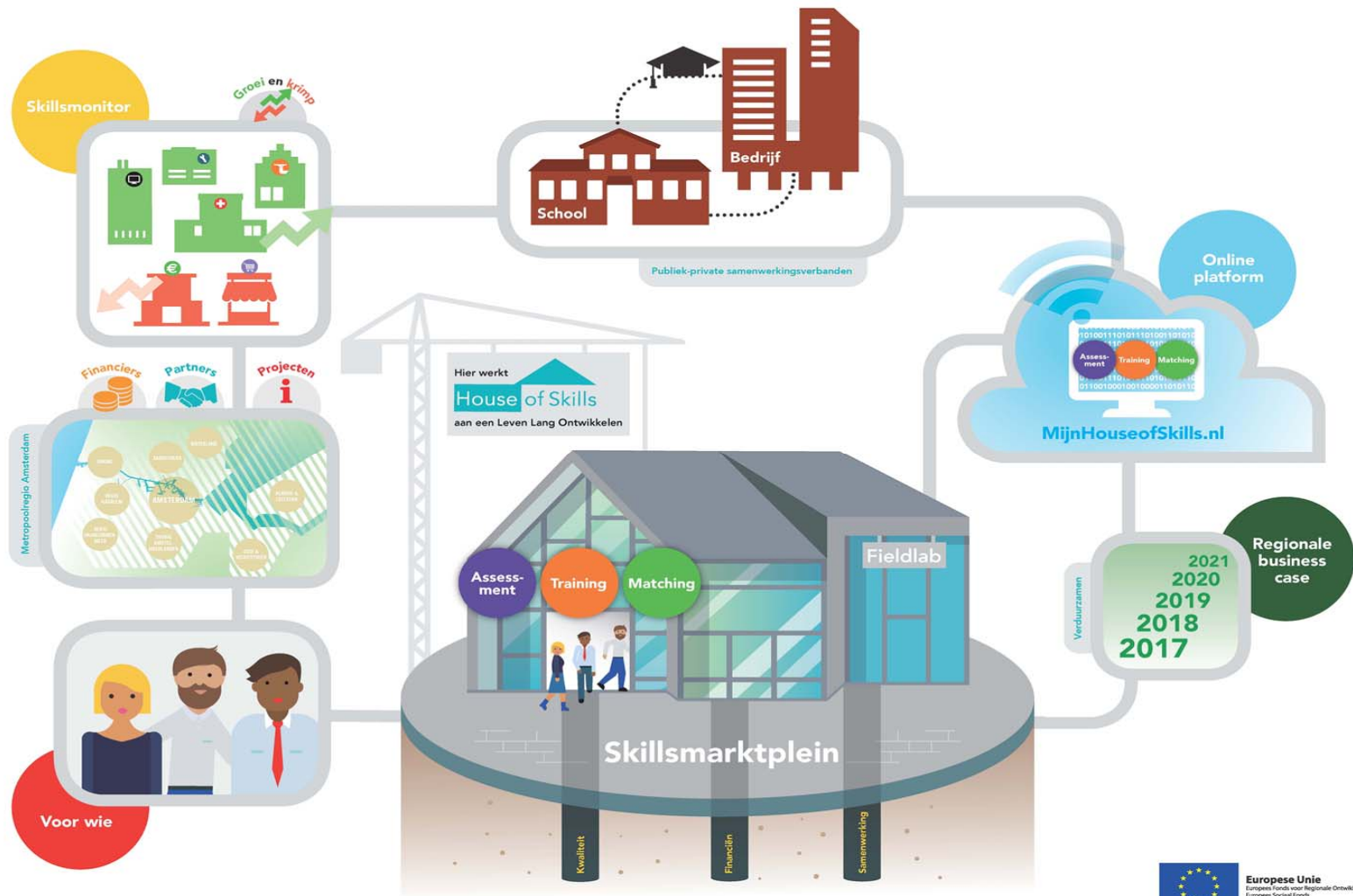
House of Skills heeft de ambitie de huidige arbeidsmarkt om te vormen tot een skillsmarkt.

Waarmee we:

- ▶ De beroepsbevolking meer regie geven over hun arbeidsmarktcarrière.
- ▶ Een Leven Lang Ontwikkelen bevorderen.
- ▶ Fundamentele wijzigingen bewerkstelligen van de inrichting van het arbeidsmarkthuis. Van sectoraal naar intersectoraal. Van landelijk naar regionaal. Van focus op diploma's naar skills.

# House of Skills: wat leveren we op?

- ▶ Skills assessment met skills paspoort
- ▶ Modulair scholings- en trainingsaanbod
- ▶ Skills matching
- ▶ Vacatures op basis van skills
- ▶ *Mijnhouseofskills.nl* platform
- ▶ Regionale onderwijs- en arbeidsmarktmonitor op basis van skills
- ▶ Regionale community met een regionaal skills akkoord



# Begrippen: skills

- ▶ Algemeen gebruikt:  
Skills/competenties: kennis, houding en vaardigheden voor het realiseren van bepaalde doelen (Van de Berg e.a. 2014).

Voor de House of Skills concentreren we ons **voorlopig** op de volgende invulling:

- ▶ **Worker requirements:** descriptors referring to work-related attributes acquired and/or developed through experience and education. (*skills, specific knowledge, education & experience*)
- ▶ **Worker characteristics:** enduring characteristics that may influence both performance and the capacity to acquire knowledge and skills required for effective work performance. (abilities, interests, work value, work style)



# Begrippen: skillsmarkt

Voorlopig hanteren wij voor **skillsmarkt**:

*Het (al dan niet) samenkomen van de vraag naar een verzameling skills bij werkgevers en het aanbod van een verzameling skills bij werkzoekenden en werkenden op lager en middelbaar opleidingsniveau voor de inzet van de productiefactor arbeid.*

Door het creëren van een skillmarkt kan arbeidsvraag en aanbod beter bij elkaar worden gebracht door aansluiting in skills in plaats van aansluiting in beroepen, opleidingen etc.

# Knelpunten op de skills markt

De skillsmarkt werkt niet vanzelf:

- *"De markt is niet in staat om de mismatch zelf op te lossen"*
- *"Flexibiliteit en intersectorale mobiliteit momenteel beperkt"*

Er is dus sprake van marktfalen in economische termen.

Waarom werkt de markt niet? Waar moet het House of Skills op aangrijpen?

## **Aan wat voor soort knelpunten moeten we denken?**

- Problemen met het ontwikkelen van de juiste skills
- Problemen met de financiering van opleiding en training
- Problemen met het veranderen van bestaande systemen
- Verkeerde prikkels als gevolg van bestaand beleid
- Onvoldoende informatie beschikbaar voor werkgevers en werkzoekenden over bijvoorbeeld skills en productiviteit

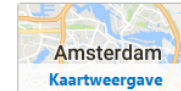
# Het skillspaspoort

- ▶ Gebaseerd op een zelf-skillsassessment
- ▶ Een document om gedurende het werkzaam leven in en tussen de sectoren te 'reizen' over de arbeidsmarkt
- ▶ Anders dan het diploma-georiënteerd EVC gebaseerd op skills volgens de O'net/ESCO standaard
- ▶ Civiele waarde gebaseerd op de validatie door werkgevers en opdrachtgevers

# Amsterdam

3 redenen om te bezoeken: **theater**, **gezinsvriendelijke reizen** en **landschap**

De indrukwekkende historie van Amsterdam strekt zich uit over 7 eeuwen. Amsterdam groeide uit van een eenvoudig plaatsje tot een wereldmacht in de 17e eeuw, en biedt tegenwoordig een bijzondere mix va... [Toon meer](#)



## Zoek

Bestemming / accommodatiennaam:

Amsterdam

Incheckdatum

+ Incheckdatum

Uitcheckdatum

+ Uitcheckdatum

2 volwassenen

Geen kinderen 1 kamer

Ik reis voor werk ?

Zoek

## Filter op:

### Populaire filters

- Hotels 396
- Amsterdam Centrum 737
- Parkeren 796
- Favoriete buurt bij gasten 974
- Erg goed: 8+ 809
- Bed & breakfasts 408
- Appartementen 436
- Gratis WiFi 1381

## Amsterdam: 1.411 accommodaties gevonden

Onze topkeuzes

Afstand vanaf...

Beste keuze voor...

Laagste prijs eerst

Sterren

Top beoordeeld

Bestseller



### Via Amsterdam ★★ ★★

Amsterdam – Toon op kaart (6 km van het centrum) – Vlak bij de metro

Via Amsterdam heeft een terras en ligt in Amsterdam, op 1,6 km van de Amsterdam Arena. Dit 3-sterrenhostel biedt gratis WiFi en een 24-uursreceptie.

**Erg gewild!** De afgelopen 24 uur 207 keer geboekt



Erg goed 8,0

3.520 beoordelingen

Toon prijzen



### Appartementen Cityden Centre Serviced Apartments

Amsterdam Centrum, Amsterdam – Toon op kaart (1,2 km van het centrum) – Vlak bij de metro

Centre Serviced Apartments biedt 2 grote appartementen in een klassiek herenhuis op 600 meter van het beroemde Rembrandtplein in het centrum van Amsterdam.

Erg goed 8,2

66 beoordelingen

Geweldige locatiescore: 8,9

Toon prijzen



### Appartementen Htel Serviced Apartments Amsterdam

Zuideramstel, Amsterdam – Toon op kaart (5 km van het centrum)

Heerlijk 8,6

292 beoordelingen

Geweldige locatiescore: 8,2

Toon prijzen

# De Paskamer (1)

**Paskamer** [About](#) [The offers](#) [The Fitting Room](#) [Log in](#)

**TAAK**  
Voorzieningen aanbrengen w.o. ophangbeugels, draadeinden e.d. voor leiding werk.

**1 Do I do it?**  
Experience

Niet vereist (Geen onderdeel huidige/laatste baan)	Soms vereist (Alleen als men erom vraagt)	Regelmatig vereist (Maandelijks of wekelijks)	<b>Vaak vereist</b> (Meerdere keer per week)	Altijd vereist (Elke dag)
---	--	--	---	------------------------------

**2 Can I do it?**  
Ability

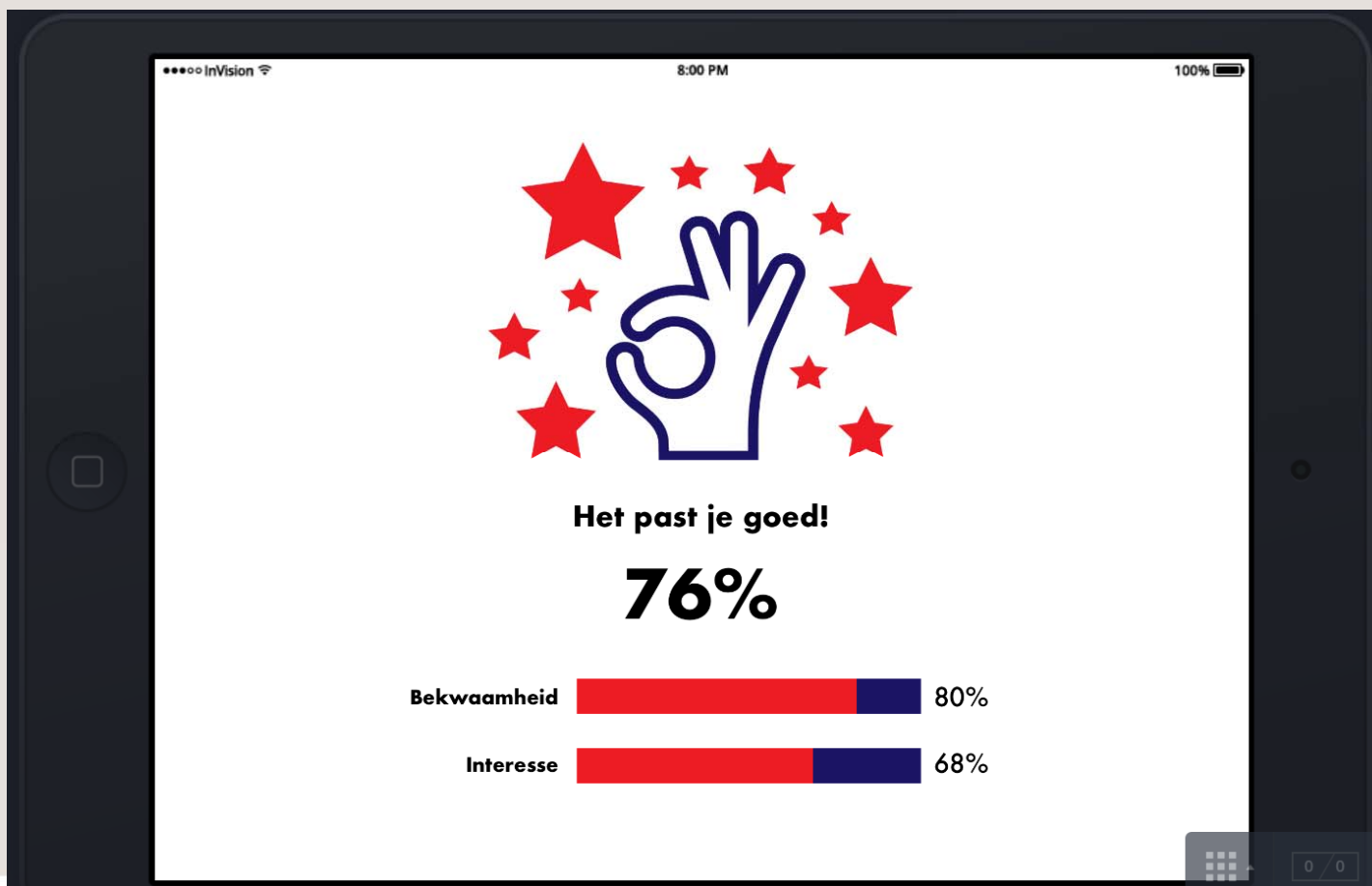
Kan ik niet (en niet bereid te leren)	Kan ik nu niet (maar wel bereid te leren/trainen)	<b>Kan ik deels</b> (maar nu nog alleen met hulp/begeleiding)	Kan ik redelijk (maar wel zelfstandig)	Kan ik goed (en volledig zelfstandig)
--	--	--	---	--

**3 Do I love it?**  
Desire

Wil ik niet (heb ik ook nooit gehad)	Wil ik niet meer (wel gehad)	Wil ik nog wel (maar liever minder)	Wil ik zeker (past bij mijn opleiding en/	<b>Wil ik heel graag</b>
---	---------------------------------	--	--	--------------------------

House of Skills

## De paskamer (2)



# Lessons learned Operating model (1)

## Werving

- Wervingstructuur werk naar werk ontbreekt (HRM)
- Digitale werving
- UWV en de gemeente voeren veel voorwerk uit.

## Assessment

- Matching nu voorafgaand aan assessment
- Assessment van potentie van kandidaten
- Verwantschap tussen gevraagde skills

## Training

- Voldoende leerwerkplekken noodzakelijk
- Identificeren van aanbieders naast ROC.
- Vorm moet aansluiten bij belevingswereld beroepsbevolking.
- Opschaalbare variant

## Matching

- Coaching na matching noodzakelijk
- Vacature tafels belangrijk voor intersectorale matching
- Grote invloed individuele bemiddelaar
- Succesmaat matching moet bepaald

# Lessons learned operating model (2)

## Algemene inzichten:

- ▶ Wervingsstructuur werk naar werk ontbreekt, grote afhankelijkheid van het UWV. Voor werk naar werk trajecten is **HRM** nodig.
- ▶ Weinig voorbeelden wat mensen kunnen en welke waarde dit heeft voor hun loopbaan in eigen en andere sector. Meer inzicht in verwantschap tussen gevraagde skills in verschillende sectoren.
- ▶ House of Skills gaat niet alleen over de volgende baan, maar vooral over **de loopbaan**.



# Lessons learned financial model

Op basis van de analyse van drie casussen en diverse publicaties :Kosten voor omscholing naar andere sector is een risico voor de werkgever

- ▶ Inkomensval is een mogelijke barrière voor werknemer om te starten
- ▶ Overheadkosten zijn vaak omvangrijk en onzichtbaar (en vaak meer omvangrijk dan in begroting is opgenomen)
- ▶ Financiering van projectactiviteiten is afhankelijk van karakteristieken van de doelgroep van het project en veelal maatwerk en tijdelijk, daarbij zijn er ook nog meerdere financieringsbronnen
- ▶ Er wordt niet op resultaat gestuurd bij de financiering van het project.



# De beweging: het Regionaal skills akkoord

Vijf pijlers waar het Regionaal skills akkoord aan werkt:

- ▶ Werknemers leren denken in skills en in het verwerven van skills ten behoeve van de eigen werkzekerheid
- ▶ Intersectoraal denken en handelen binnen sectoren
- ▶ Regionale infrastructuur voor verwerving skills
- ▶ Werkgevers leren denken in skills, het aantrekken van mensen op basis van skills
- ▶ Toekomstig werk en de skills monitor Metropoolregio Amsterdam

# Dank voor uw aandacht!

[www.houseofskillsregioamsterdam.nl](http://www.houseofskillsregioamsterdam.nl)

