

Inspiratiedocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen

Samen toewerken naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt

SER



Voorwoord

De arbeidsmarkt is meer dan ooit in beweging. Op dit moment wordt door veel partijen waaronder sociale partners, UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, SBB, landelijke en regionale initiatieven in het kader van de bestrijding van de coronacrisis volop ingezet om werknemers van werk dat stil ligt of stopt naar ander werk te begeleiden. Inmiddels is iedereen ervan overtuigd dat een leven lang ontwikkelen hier onlosmakelijk mee verbonden is. Nu, maar ook in de toekomst is dat een belangrijke succesfactor voor mensen om weerbaar en wendbaar te zijn op een steeds veranderende arbeidsmarkt. Inzetten op duurzame inzetbaarheid is voor zowel werknemers als werkgevers een must. Hierbij biedt het fijnmaziger kijken naar wat mensen al in huis hebben en welke mogelijkheden zij daarmee hebben, al dan niet met gerichte scholing, veel kansen. Dit inspiratiedocument levert een bijdrage aan het toewerken naar een gezamenlijke aanpak richting een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Vanuit de Actie-agenda leven lang ontwikkelen, dragen wij de komende tijd graag bij aan het realiseren van deze doorbraak. Een doorbraak die door de coronacrisis urgenter is dan ooit, en daarnaast een stevig fundament biedt voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van morgen.

Mariëtte Hamer
voorzitter SER

April 2021



De SER Actie-agenda leven lang ontwikkelen (LLO) richt zich op het versterken van de leercultuur in Nederland. Eén van de kernthema's daarvoor is het beter zichtbaar maken en waarderen van vaardigheden, competenties en kennis (skills¹) van werkenden en werkzoekenden. Dit is belangrijk om goed te kunnen duiden welke waarde mensen hebben opgebouwd voor de arbeidsmarkt en wat eventueel nodig is om een betere match te kunnen maken met de vraag. Het meer op skills gericht zijn komt niet in de plaats van regulier onderwijs als basis voor scholing en ontwikkeling, het is een verrijking ervan ten behoeve van de gehele beroepsloopbaan.

Dit inspiratiedocument dient ter ondersteuning van de ambitie om tot een meer op skills gerichte arbeidsmarkt te komen. Hiervoor is het essentieel om de waarde van skills juist en betrouwbaar te kunnen uitdrukken. De skills-gerichte arbeidsmarkt vormt de sleutel voor onder andere het verbeteren van het matchingsproces bij vacaturevervulling, het in kaart brengen van (ontbrekende) skills van (toekomstige) werknemers, het ontwikkelen van strategisch personeelsbeleid en het gericht afstemmen van scholingsaanbod op de vraag naar gewenste leeruitkomsten en skills. Hiermee worden optimale mogelijkheden gecreëerd voor werkenden en werkzoekenden om zich efficiënt te blijven ontwikkelen en zo wendbaar te blijven op de steeds veranderende arbeidsmarkt. De onderstaande uitgangspunten en oplossingsrichtingen zullen de komende tijd verder worden uitgediept.

1 In deze notitie wordt 'skills' in plaats van vaardigheden, competenties en kennis gebruikt. 'Skills' omvat het hele palet, het gaat ook om bekwaamheid en geschoold zijn. De bredere betekenis is een sleutel voor het verbeteren van onder andere het matchingsproces bij vacaturevervulling en het in kaart brengen van (ontbrekende) skills van werknemers om zich te ontwikkelen en inzetbaar te zijn op de steeds veranderende arbeidsmarkt.

Het waarom

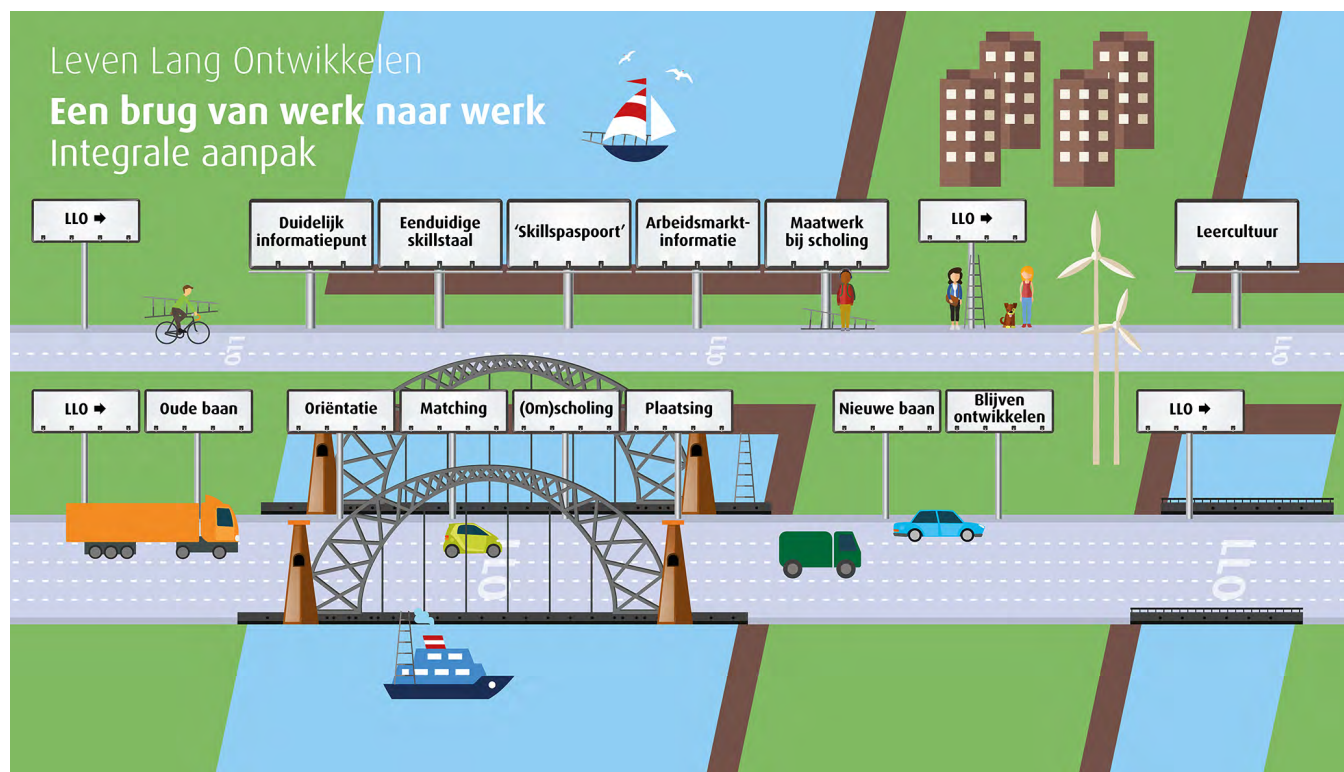
Dynamischer wordende arbeidsmarkt

De inrichting en organisatie van werk in beroepen en banen wordt dynamischer. Werk verandert steeds sneller en wordt steeds vaker opgevat als een verzameling van taken, die mogelijk ook weer opgesplitst kunnen worden. Taken worden functies, waardoor deze beschikbaar komen voor werknemers met een ander skillsprofiel. Technologie versterkt deze ontwikkeling: technologie beïnvloedt niet zozeer beroepen of banen als geheel, maar vooral delen van banen en beroepen (dus taken en sets van taken). Voor de aanbodkant geldt dat skills van werkenden direct gelinkt zijn aan taken. Skills zijn de noodzakelijke voorwaarden voor de competente uitvoering van taken. Het dynamische karakter van de arbeidsmarkt wordt dus vooral zichtbaar en merkbaar op het niveau van taken en de daarbij behorende skills. Als deze veranderen, verandert de inhoud van het werk en eventueel het beroep (dat soms zelfs verdwijnt). Daarnaast zijn er grote transitie op de arbeidsmarkt gaande, denk aan de gevolgen van de energietransitie en vergrijzing. Ook is er sprake van discrepantie in vraag en aanbod tussen krimp- en krapteberoepen.

Transities in loopbanen

De veranderingen op de arbeidsmarkt leiden tot meer transitie in loopbanen van de beroepsbevolking. Op deze transitionele arbeidsmarkt zullen mensen meer overgangen maken binnen en buiten organisaties en van bedrijf, sector, functie, rol, dienstverband en/of beroep zullen moeten of

willen wisselen. In de levensloop en loopbaan van mensen zullen periodes van werk, (om-, bij- en op-)scholing, zorg en verlof elkaar steeds vaker af kunnen gaan wisselen. Een meer op skills gerichte arbeidsmarkt ondersteunt en vergemakkelijkt deze overgangen. Het faciliteren van overgangen/overstaproutes op een efficiënte en motiverende wijze, gericht op te ontwikkelen skills, is een belangrijk en urgent thema. De huidige coronacrisis maakt dit duidelijk, er is nu extra aandacht voor de overgang van werk naar werk.



Wat is er nodig?

Afstemmen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Inzicht in welke skills nodig zijn in de (nabije) toekomst is bepalend voor de inrichting van (beroeps)onderwijs dat goed aansluit bij de (toekomstige) vraag. We willen mensen opleiden zodat zij deel kunnen nemen aan een zich ontwikkelende arbeidsmarkt. In zowel het middelbaar als het hoger beroepsonderwijs is sprake van ‘flexibilisering’ van onderwijsroutes voor volwassenen door onderwijs, diploma’s en certificering ook in kleinere delen aan te bieden. Denk daarbij aan mbo-certificaten en de mbo-praktijkverklaringen². Binnen het hoger onderwijs geldt de opkomst van flexibel deeltijdonderwijs (op basis van leeruitkomsten) en zo mogelijk ook van microcredentials als een manier om meer gepersonaliseerde en flexibele leerroutes mogelijk te maken³. Werkgevers zijn ook de slag aan het maken naar een andere kijk op geschiktheid. Het beoordelen of iemand geschikt is voor werk, is daarbij niet alleen afhankelijk van het hebben van de juiste (deel) diploma’s, maar ook van het beschikken over de juiste skills. Daarvoor is het ook nodig dat (toekomstige) werknemers diploma’s, certificaten, maar vooral ook overige skills waarover zij beschikken op een betrouwbare manier zichtbaar kunnen maken.

Maatwerk en valideren

Mobiliteit op de arbeidsmarkt (sectoraal en intersectoraal) vraagt inzicht in de kennis en vaardigheden van werkenden en werkzoekenden. Scholingsroutes om mensen te kwalificeren voor ander werk worden idealiter ingericht op basis van maatwerk. Hiervoor is inzicht in zowel de aanwezige als de ontbrekende skills noodzakelijk. Het erkennen en valideren van de aanwezige skills, zeker op het moment dat mobiliteit aan de orde is, is hierbij relevant.

² <https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/pilots-praktijkleren-met-de-praktijkverklaring-in-het-mbo>

³ <https://versnellingsplan.nl/zones/flexibilisering/>

Naast formeel leren, gericht op een diploma, is ook de validering van informeel of non-formeel leren noodzakelijk. Dit betreft hetgeen men heeft geleerd op de werkplek of daarbuiten. Passend bij het leerdoel kan worden ingezet op leerwegonafhankelijk valideren. De validering dient een betrouwbaar en robuust karakter te hebben en daarmee zowel bij bestaande EVC-praktijken als bij flexibilisering van scholing aan te sluiten en deze te innoveren.

Om vraag en aanbod effectief, efficiënt én dynamisch op elkaar af te stemmen is het nodig dit proces van matching en validering fijnmazig en up-to-date in te richten. Een zo actueel mogelijk inzicht in de gevraagde skills en de aanwezige skills op zowel macro-, meso- en microniveau is wenselijk en noodzakelijk. Data gedreven technologie maakt real-time arbeidsmarktinformatie steeds meer mogelijk. De crux zit hem in het op betrouwbare en haalbare wijze inzichtelijk kunnen maken van skills van (potentiële) werknemers en hoe deze gevalideerd zijn⁴. En daarnaast in het faciliteren van de al jarenlang gewenste ‘eigen regie’ van medewerkers en werkzoekenden door zich vanuit dit gevalideerde profiel/zijn skills te presenteren op de arbeidsmarkt.

Standaardisatie

Om (beroeps)onderwijs en scholing beter aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt, is dezelfde taal spreken een belangrijke voorwaarde. Dit betreft enerzijds de skills en anderzijds de onderwijs- en beroepskwalificaties of delen daarvan. →

⁴ In de bouwsector wordt op dit moment een pilot uitgevoerd om te ontdekken hoe hetgeen mensen leren op de werkplek ook aangetoond kan worden op zodanige wijze dat dit betrouwbaar is. In de bouw kan dat bijvoorbeeld door middel van werkbriefjes en urenstaten.



Dit proces van standaardisatie en onderlinge uitwisselbaarheid ('mapping') van skillstalen en kwalificaties vindt op dit moment in veel landen plaats, bijvoorbeeld in Canada⁵ en het Verenigd Koninkrijk⁶. In Nederland wordt gewerkt aan de skillsontologie CompetentNL. In dat verband werken UWV en SBB gezamenlijk aan het tot stand brengen van een standaard voor het beschrijven van skills. Bestaande beroepkundige taxonomieën (onder andere Competent, O*Net en ESCO) worden door het UWV, CBS en TNO onderling verbonden en gekoppeld aan bestaande kwalificatiestructuren, zoals die van het mbo, in samenwerking met SBB of landelijke afspraken onder regie van de sectorale adviescolleges in het hbo⁷. De verwachting is dat eind 2021 een basisversie gereed is voor de ontwikkeling van (UWV) toepassingen in de dienstverlening en het testen daarvan. Heel positief in dit verband is dat recent (9 april 2021) bekend is geworden dat één van de door het kabinet goedgekeurde voorstellen voor het Groeifonds het voorstel Infrastructuur Leven Lang Ontwikkelen betreft⁸. Daardoor kunnen UWV en SBB de gemeenschappelijke skillstaal als open standaard beschikbaar stellen aan alle partijen, zowel publiek als privaat, die hier voor hun eigen doeleinden gebruik van willen maken.

Op basis van de (door)ontwikkeling van deze gemeenschappelijke skillstalen zijn in de afgelopen jaren instrumenten ontwikkeld die skills als expliciet uitgangspunt hebben.⁹ →

5 <https://lmi-cimt.ca/publications-all/lmi-insight-report-no-35-job-skills-mapping-building-concordance-between-the-us-onet-system-and-canadas-noc/>

6 <https://www.nesta.org.uk/blog/mapping-career-causeways/>

7 <https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/een-verbindende-taal-voor-arbeidsbemiddeling-competentnl>

8 <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-economische-zaken-en-klimaat/documenten/kamerstukken/2021/04/09/kamerbrief-bekostiging-investeringsvoorstellen-uit-nationaal-groeifonds>

9 Bijvoorbeeld: <https://ditkanik.nu>

Voorbeelden hiervan zijn skillspaspoorten¹⁰, skillsinstrumenten¹¹ en digitale portfolio's¹². Deze instrumenten zijn gericht op het in kaart brengen en valideren van bestaande skills en het bepalen van alternatieve loopbaanpaden en ontwikkelbehoeften op basis van skillsverwantschap, binnen of buiten de huidige sector. De waarde en validiteit van deze instrumenten worden versterkt door een standaardisatie van skillstalen en instrumenten. Een keuze voor één systematiek in Nederland maakt uitwisseling en interoperabiliteit mogelijk.

Regie nodig

Naast het afstemmen van vraag en aanbod en dezelfde taal spreken is de manier waarop de nieuwe inzichten gebruikt gaan worden cruciaal voor het realiseren van een meer skillsgerichte arbeidsmarkt. Het succes wordt bepaald door de beschikbaarheid van voorzieningen en goede afspraken over de uitwisseling van gegevens. Hiermee wordt voorkomen dat ieder initiatief zijn eigen regels en techniek hanteert. Dit vereist een door alle partijen ondersteunde regie op het ontwikkelproces. Hierbij staat voorop dat het individu zelf bepaalt welke leeropbrengsten uit de school(ings)loopbaan en de beroepsloopbaan worden opgenomen. Dit draagt bij aan een positieve leercultuur waarin de werkende zelf regie heeft over zijn loopbaan (waarbij loopbaanondersteuning¹³ en onafhankelijk advies gewenst is, evenals een toegankelijk en laagdrempelig ontwikkelaanbod).

¹⁰ <https://www.luchtvaartcommunityschiphol.nl/wij-lopen-hiermee-op-schiphol-echt-voorop-en-het-digitaal-Skills-Paspoort-Volandis>

¹¹ <https://depaskamer.houseofskillsregioamsterdam.nl/login> en Inloggen - Mijnhouseofskills (mijnhouseofskillsregioamsterdam.nl)

¹² Bijvoorbeeld: <https://ditkanik.nu>

¹³ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/regie-loopbaan>



Hoe verder?

Samenvattend geldt dat met de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs skills meer centraal komen te staan. Intersectorale mobiliteit, loopbaanpaden en scholings- en ontwikkelroutes kunnen efficiënter in tijd en kosten, maar ook motiverender en effectiever worden ingericht wanneer een betrouwbaar inzicht bestaat in gevraagde, aanwezige en nog te ontwikkelen skills. Dit vraagt enerzijds een proces van uitwisselbaarheid van terminologie, waarbij betrokken partijen (zoals sociale partners, overheid, onderwijs, uitvoeringsorganisaties, onderzoek) samenwerken om dit fundament te realiseren. Anderzijds zijn sectorale en intersectorale initiatieven nodig om ervaringen op te doen met bestaande instrumenten om skills te valideren en hierdoor draagvlak bij werkgevers, werknemers en het onderwijs te bewerkstelligen.

De eerste belangrijke stap naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt is toewerken naar een gemeenschappelijk skillsfundament. Het gebruik van een transparante, open data en gemeenschappelijke skillstaal maakt dienstverlening op het niveau van skills mogelijk. Systemen/instrumenten op basis van skills kunnen eenvoudig verbonden worden. Hiermee kunnen arbeidsbemiddelaars mensen gemakkelijker begeleiden van werk naar werk. Dit levert op langere termijn een bijdrage aan de volgende gewenste situatie:

- werkenden en werkzoekenden hebben een duidelijk beeld van hun capaciteiten (*skills awareness*), inzetbaarheid en eventuele scholingsbehoeften;
- werkenden en werkzoekenden hebben inzicht in de eigen ontwikkeling en hebben meer vertrouwen in het eigen ontwikkelvermogen;
- mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen met een beperking hebben zicht op taken die zij kunnen verrichten en hun ontwikkelvermogen en werkgevers hebben zicht op welke taken zij deze doelgroepen kunnen bieden. Hierdoor ontstaat een meer inclusieve arbeidsmarkt;

- werkgevers kunnen de skills die cruciaal zijn voor huidige en toekomstige banen definiëren, zowel bij instroom- als in doorstroomtrajecten (LLO);
- werkgevers en werknemers kunnen passende uitstroommogelijkheden voor boventalligen bepalen en arrangementen naar een volgende baan ontwikkelen;
- werkzoekenden kunnen zich voorbereiden op het werk van morgen door middel van arbeidsmarktrelevante keuzes;
- de onderwijs- en arbeidsmarkt kan meer als één geheel gaan functioneren;
- selectie op basis van skills is objectiever en kan een bijdrage leveren aan het verminderen van discriminatie op de arbeidsmarkt;
- opleiders hebben houvast in het bepalen van de benodigde inhoud van scholingsprogramma's, waarbij voor werkenden met tenminste een startkwalificatie geldt dat vaker onderdelen van een opleiding worden gevolgd in plaats van een hele opleiding.

Met speciale dank aan:

- Gertrud van Erp, secretaris onderwijszaken VNO-NCW en MKB-Nederland
- Isabel Coenen, beleidsadviseur FNV Onderwijs en arbeidsmarkt
- Jouke Post, hoofdonderzoeker lectoraat Strategisch HRM Saxion Hogeschool, verbonden aan James/CNV
- Jos Sanders, lector Leren tijdens de beroepsloopbaan HAN University of Applied Sciences, senior research scientist TNO
- Robinet Bargeman, directeur Bureau STERK
- Raymond Steenkamp, directeur Libereaux
- Luuk Hammecher, netwerkmanager Werkinzicht en Economisch Netwerk Zuid-Nederland (ENZuid)
- Christl van Gerven, coördinator Leerwerkakkoord gemeente Rotterdam, programmamanager Rotterdamse aanpak Jeugdwerkgelegenheid
- Annelies Spork, programmadirecteur House of Skills
- Alex Straathof, plaatsvervangend programmadirecteur House of Skills, lector Management van Cultuurverandering Hogeschool van Amsterdam
- Ellen Jacobs, hoofd Beleidsadvies en Communicatie UWV WERKbedrijf
- Denise van Etten, beleidsadviseur UWV WERKbedrijf
- Janneke Voltman, beleidsadviseur SBB
- Jan Willem van Dijk, Peter van Deukeren en Richard Sterenborg vanuit de werkgroep EDUmij¹⁴

¹⁴ EDUmij is een persoonlijk ontwikkeldossier voor alle burgers in Nederland, waarmee de burger in regie is over zijn eigen leer- en ontwikkelgegevens (zoals onderwijsresultaten, werkervaringen en skills). De toegevoegde waarde van EDUmij wordt momenteel verkend. Het kan bijvoorbeeld bijdragen aan een meer skillsgerichte arbeidsmarkt door gegevens namens de burger makkelijker te kunnen uitwisselen. De werkgroep EDUmij is een tijdelijk samenwerkingsverband tussen: Vereniging Hogescholen, SURF, Dienst Uitvoering Onderwijs, MBO Utrecht, Nederlandse Raad voor Training en Opleiding, saMBO-ICT, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en Studielink.

