

Minder kijken naar diploma's en cv's en meer naar competenties, vaardigheden en eigenschappen van mensen. Het denken in skills wint aan populariteit op de arbeidsmarkt. Mensen maken op basis van hun skills gemakkelijker de overstap vanuit een krimpsector naar een sector waar genoeg werk is. Arbeidsdeskundigen kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

tekst | Hans Klip

Vergeet diploma's en cv's:

Nieuwe kansen door skills

Analytisch en vernieuwend denken, actief leren en complexe problemen kunnen oplossen. Deze skills staan bovenaan de lijst meest gevraagde skills door werkgevers, die in het recent gepubliceerde The Future of Jobs Report van het Wereld Economisch Forum (WEF) is opgenomen. Maar er zijn veel meer skills en ze worden als steeds belangrijker gezien voor mensen om kansen op de arbeidsmarkt te benutten.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

(OESO) definieert skills als 'het pakket aan kennis, eigenschappen en kwaliteiten die men kan leren en die individuele personen in staat stellen een activiteit of taak succesvol en consequent uit te voeren, en waarop men verder kan bouwen/die men kan uitbreiden via leren'. De omschrijving omvat de hele waaier aan cognitieve, technische en sociaal-emotionele vaardigheden, aldus de OESO. Onder skills worden allerlei zaken geschaard die nodig zijn voor werk, zegt Joost van Genabeek, senior onderzoeker bij TNO. "Niet alleen vaardigheden

maar ook competenties en eigenschappen. Verder vallen werkstijlen als zelfstandigheid en nauwkeurigheid eronder."

Volgens Jennifer Coffeng, kennisadviseur en senior onderzoeker bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van UWW, zijn skills in de laatste decennia geëvolueerd van een harde objectieve maatstaf voor ambachtelijk werk naar een breed containerbegrip. Hierin hebben meer zachtere skills zoals gedragsvaardigheden de overhand gekregen. "Dat maakt het zo complex." Zij omschrijft een skill bondig als het vermogen om bepaalde taken of handelingen uit te kunnen voeren. "Skills zijn de sleutel voor mensen om een baan te krijgen en te behouden. Ze worden deels bepaald door aanleg, deels door opvoeding en deels door opleiding en werkervaring. Je kunt skills ook vanuit macro-economisch oogpunt bekijken. Dan zijn ze, mits goed ingezet in werk, de sleutel voor productiviteit en economische groei."

Van Genabeek vindt dat in de arbeidsmarkt nog te veel naar diploma's en cv's wordt gekeken en pleit ervoor deze meer in te richten naar skills. "Het hele palet aan skills biedt inzicht in enerzijds hoe geschikt iemand is voor de taken in een bepaalde baan en anderzijds de ruimte om werk aan te passen via job re-design. Hieraan is grote behoefte in de huidige dynamische en structureel krappe arbeidsmarkt. Veel mensen moeten de overstap maken vanuit een krimpsector naar een groeisector. Door de economische gevolgen van de coronacrisis is het belang hiervan alleen nog maar toegenomen."

Participatie bevorderend

Coffeng vindt het recente rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht', van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid een mooi uitgangspunt voor de skills-benadering. "Volgens de Raad hebben drie belangrijke ontwikkelingen consequenties voor de aard en hoeveelheid van het werk: technologisering, flexibilisering en intensivering. Zij hebben een grote invloed op skills. Er is nu zoveel gaande dat deze benadering echt voet aan de grond krijgt. Ook voor arbeidsdeskundigen is de inzet van skills belangrijk, omdat dit vroegtijdig de participatie van hun klanten kan bevorderen."

De skills-benadering is een internationaal verschijnsel, vertelt Van Genabeek. "Onder meer de OESO en het WEF moedigen het aan. In de Europese Unie is er de ESCO (European multilingual classification of Skills, Competences and Occupations, red.). Alle lidstaten zijn verplicht om daaraan een bijdrage te leveren."

Nederland is bezig met de ontwikkeling van skills ontologie CompetentNL. UWW WERKbedrijf neemt hierbij het voortouw en Michel Peters is projectmanager. De ontologie is een samenstelling van verschillende taxonomieën (ordeningen van in dit geval arbeidsmarktinformatie, onder meer lijsten met beroepen), met daartussen relaties. "De ontologie legt op een verfijnde manier

"Skills zijn de sleutel om een baan te krijgen en te behouden"

allerlei verbanden. Wij willen hiermee de arbeidsmarkt transparanter en effectiever maken."

De ambitie is om CompetentieNL op termijn via services gratis beschikbaar te stellen aan alle geïnteresseerde publieke en private organisaties in ons land. Peters licht toe: "UWW wil het systeem hosten. Over de opdracht en financiering is momenteel overleg met het ministerie van SZW. Ik heb goede hoop dat we de opdracht krijgen, want sociale partners en andere partijen zijn enthousiast."

Richtsnoer

TNO is op drie manieren betrokken bij ontwikkelingen rond skills. Het onderzoeksinstituut bedenkt concepten en instrumenten voor regionale en sectorale initiatieven om een op skills gebaseerde arbeidsmarkt te creëren, zoals House of Skills in de regio Amsterdam (zie interview met Quincy Dahl) en het project voor een skills-paspoort voor praktisch geschoolden in de bouw en de installatietechniek. Ook wordt UWW ondersteund bij de ontwikkeling van CompetentNL. TNO ontwikkelt verder een discriminatiemonitor, vertelt Joost van Genabeek. "Met deze tool kunnen de kwalificatiestructuur en vacatures worden beoordeeld op vooroordelen. In eerste instantie aan de hand van gender en later ook met criteria als afkomst en leeftijd." Vooral mensen met werk op het niveau van mbo of lager hebben profijt van skills als richtsnoer, stelt Van Genabeek. "Bij hen verouderen kwalificaties vaak na verloop van tijd. Voor veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vormen skills zelfs de enige mogelijkheid om toe te werken naar een baan. Voor beroepen op hbo- en wo-niveau is de kennisbasis belangrijker. Daarvoor werken skills minder goed."

Van Genabeek gaat nog in op de trends op de arbeidsmarkt. Door automatisering en digitalisering is er al langer sprake van een verschuiving van werk. "Dat manifesteert zich in het algemeen vooral in een uitstroom uit administratieve beroepen en een grote groei van ICT-gerelateerde beroepen. Ook is er veel vraag naar mensen in het onderwijs en de zorg. Het gebruik van skills is een instrument om de intersectorale mobiliteit die zo hard nodig is, goed te ondersteunen. Het is zoeken naar duurzame loopbaanpaden."

UWW werkt bij het technisch ontwikkelen van CompetentNL samen met TNO, het Centraal Bureau voor de Statistiek en op de achtergrond het Centraal Planbureau. Inhoudelijk zijn de krachten gebundeld met SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroeps-





Joost van Genabeek (TNO)

onderwijs Bedrijfsleven), om de brug tussen arbeidsmarkt en onderwijs te slaan.

"We gebruiken een hybride AI-systeem", zegt Michel Peters. "Daarin zijn expertkennis en kennis van Artificial Intelligence gecombineerd." De kunst wordt afgekeken van Vlaanderen. "Hier wordt Competent, dus zonder NL aan het eind, al enkele jaren met succes toegepast. Dit systeem is ontwikkeld door VDAB, zeg maar het Vlaamse UWV."

In CompetentNL worden hard skills (vakvaardigheden) en soft skills (gedragsvaardigheden) onderscheiden. Bij hard skills is er weer, los van het niveau van skills, een onderverdeling tussen essentiële en optionele skills. Ook is er nog een ander onderscheid: tussen specifieke skills waaraan het beroep echt te herkennen is en zogeheten transversale skills. Peters: "De transversale skills komen terug in andere beroepen in andere sectoren. Voorbeelden zijn reparatiewerkzaamheden plannen en klanten adviseren." Transversale skills zijn van groot belang om kansen op werk in andere sectoren te benutten, zegt Peters. "Wij denken zelf dat van alle skills zo'n 30 procent transversaal is, maar de praktijk zal dat nog moeten uitwijzen. We zien dat de arbeidsmarkt steeds meer vastloopt, nu nog versterkt door de coronacrisis. Dan is het moeilijk om in sommige sectoren werk te vinden. Met transversale skills krijgen we inzicht in kansen bij verschillende sectoren in andere beroepen."



Projectmanager skills ontology Michel Peters (UWV)

In arbeidsmarktregio's zijn er vooral goede initiatieven voor soft skills. Begrijpelijk, vindt Michel Peters. "Je kunt goed iemands kwaliteiten duiden met een relatief korte lijst van pakweg 25 soft skills, zoals doorzettingsvermogen en nauwkeurig werken." Hard skills zijn minder populair. De verklaring is simpel: er zijn er veel meer van. "ESCO is erg gedetailleerd met zo'n 13.000 skills. Wij kiezen voor een wat grovere indeling met ongeveer 6.000 hard skills, omdat hierdoor mogelijkheden voor werk in andere sectoren beter duidelijk worden."

Dashboards

Peters hoopt dat de eerste ruwe versie van CompetentNL tegen de zomer van 2021 gereed is. "Dan leggen we het systeem voor aan alle partijen die mee willen denken, zoals gemeenten, uitzendbureaus en sociale partners. Wij nodigen ook arbeidsdeskundigen, loopbaanadviseurs en opleiders uit om aan de review deel te nemen. We hebben hun inzichten hard nodig om CompetentNL beter te maken, zodat het echt werkt voor ons allemaal." Peters hoort van arbeidsdeskundigen dat zij behoefte hebben aan de nationale skills ontology. "Dat maakt het bij het uitpluizen van de mogelijkheden voor klanten op de arbeidsmarkt gemakkelijker om over de regiogrenzen heen te kijken en samenwerkingen aan te gaan."

UWV publiceert in de eerste helft van komend jaar dash-

QUINCY DAHL: NOG NIET VANZELFSPREKEND OM VANUIT SKILLS TE DENKEN



In de metropoolregio Amsterdam bestaat sinds 2017 House of Skills. Hierin werken publieke en private partijen samen om een skills-ecosysteem tot stand te brengen. Volgens Quincy Dahl, binnen House of Skills projectleider van het digitale instrument De Paskamer en de trainingen voor professionals, is de skills benadering voor velen nog wennen.

"Het doel van House of Skills is om de mobiliteit tussen sectoren te bevorderen. Wij

zijn geen uitvoerende organisatie, maar willen zorgen voor een goed ingerichte keten bij skills. Daarvoor leggen we verbindingen tussen partijen. Ik geef veel presentaties en merk dat het voor organisaties en professionals nog niet vanzelfsprekend is om vanuit skills te denken. Maar ik krijg ook veel positieve reacties: hoe kunnen wij hierbij van betekenis zijn?"

"De aanpak met skills is behoorlijk complex. Je hebt daarvoor de hele keten nodig. Ik zeg altijd dat er drie kernen zijn: mens, werkpro-

Met pakweg 25 soft skills kunt je iemands kwaliteiten goed duiden

boards, die inzichten in skills bevatten voor de 35 arbeidsmarktregio's. "Daarmee maken we haast vanwege de gevolgen van de coronacrisis. Per regio is te zien in welke beroepen de klad zit en waar nieuwe kansen zijn."

Mogelijkheden

Jennifer Coffeng heeft zich verdiept in wat skills kunnen betekenen voor de dienstverlening van UWV SMZ en schreef daarover samen met collega Jerry Stuger een verkennende notitie. "Naar mijn mening kunnen we met skills veel beter in mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking denken. Daarom volgen we de ontwikkelingen op de voet. Zodra de skills ontologie van UWV WERKbedrijf klaar is, gaan wij onderzoeken hoe we deze kunnen inzetten in onze dienstverlening."

Een vooral op diploma's en cv's gebaseerde aanpak is niet meer van deze tijd, vindt Coffeng. "Veel van onze zieke klanten kunnen hun oude beroep in de eigen sector niet meer uitoefenen. Met skills kunnen we zien wat zij voor kwaliteiten in huis hebben en waar hun mogelijkheden elders liggen met behulp van job re-design. Het vraagt wel dat werkgevers ook in skills gaan denken."

Zij ziet de grootste rol voor skills weggelegd bij de herstelbegeleiding van vangnetters. "Ongeveer 80 procent is volgens onderzoek van ASTRI nog voldoende belastbaar voor re-integratie in een passende baan, maar hobbelt om diverse

redenen in twee jaar toe naar de WIA. Skills zijn een middel om vangnetters eerder te activeren naar werk." Coffeng merkt in gesprekken dat veel arbeidsdeskundigen al van nature doorvragen naar skills, vooral naar basisvaardigheden. "Dat zit een beetje in de aard van het beestje. Het uitvragen van skills is echter nog niet geformaliseerd. Daarvoor moeten we eerst binnen UWV SMZ bepalen hoe we skills willen inzetten. Maar mijn conclusie uit de verkenning is dat arbeidsdeskundigen zeker een rol moeten spelen. Door skills in te zetten heb je oog voor de ambities en wensen van klanten."

De arbeidsdeskundige kan volgens Van Genabeek een grote bijdrage leveren aan de intersectorale mobiliteit. "De arbeidsdeskundige is als een van de weinige professionals goed in staat om de overgang van de ene naar de andere baan te begeleiden. De toegevoegde waarde ligt vooral in de adviezen over rechtspositie en sociale zekerheid die je aan werkzoekenden en werkgevers kunt geven."

Van Genabeek raadt arbeidsdeskundigen aan zich meer te oriënteren op vraagstukken van intersectorale mobiliteit. Hij verwacht op dit terrein een verdere professionalisering van de begeleiding. "De professional moet het gesprek met de werkgever kunnen aangaan. De arbeidsdeskundige is daar bij uitstek toe in staat." ←



Kennisadviseur en senior onderzoeker bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) Jennifer Coffeng (© Jo Photo Projects)

ces en technologie. Op al deze vlakken moet er innovatie plaatsvinden. Zo moet het werkproces voor matching niet meer worden ingericht rondom cv's. Ook wordt het bijna noodzakelijk dat mensen anders durven kijken naar zichzelf. We hebben een stappenplan ontwikkeld om mensen beter voor te bereiden op hun arbeidstoekomst. Tevens hebben we met elke deelnemer een gesprek over de duiding van zijn skills, want het is best lastig te begrijpen wat hij ermee kan."

"Op basis van skills kan iemand veel beter zien welke banen wel of niet bij hem passen. De door TNO ontwikkelde online tool De Paskamer is geënt op dat idee. Hiermee brengt iemand in kaart waarin hij goed is. Daaruit volgt een aanbeveling over de beroepen en door werkgevers aangemaakte functieprofielen, die passend zijn. De kandidaat krijgt een skills profiel. Aan de hand hiervan kan de klantmanager of HR-medewerker veel beter het gesprek voeren. Vervolgens kan een match worden

gemaakt tussen kandidaat en werkgever. Vooral werkgevers in kansrijke sectoren die zij-instroomtrajecten aanbieden, doen mee." "Ik verwacht dat de arbeidsmarkt dynamischer wordt, als we maar de goede tools en omgeving aan mensen aanbieden. Hierdoor wordt een leven lang ontwikkelen gemakkelijker. Mijn tip voor arbeidsdeskundigen? Sta open voor skills, begin er gewoon mee! Meer weten? Kijk op www.houseofskillsre-gioamsterdam.nl.