

Waarom een gemeenschappelijke skills-taal voor de Nederlandse arbeidsmarkt belangrijk is

De krapte op de arbeidsmarkt is dagelijks voelbaar. Kinderen worden geconfronteerd met steeds wisselende leerkrachten, verpleeghuizen moeten afdelingen sluiten door gebrek aan personeel, wachtlijsten in de (jeugd-)zorg groeien, een loodgieter kost inmiddels de hoofdprijs, bouwplannen gaan onder andere niet door omdat de personeelskosten de prijs opdrijven en restaurants sluiten noodgedwongen de keuken omdat er geen kok is. Dit alles wordt gecompliceerd door een groeiende mismatch tussen gevraagde en geboden skills. Werkgevers vissen vaak in dezelfde vijver en verwachten ook nog een perfecte match te vinden. Krapte en mismatches op de arbeidsmarkt zullen de economische groei negatief kunnen beïnvloeden. Een aantal gezaghebbende instituties (CBS en TNO¹, Raad van State, ROA en SEO² en World Economic Forum³) hebben recent rapporten uitgebracht die aangeven welke fundamentele acties nodig zijn als antwoord op de krapte en mismatch-problematiek.

Wat zijn skills?

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



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

Skills als nieuwe 'munteenheid' van de arbeidsmarkt

Het World Economic Forum (WEF) publiceerde begin 2019 het inmiddels veel besproken whitepaper "Skills as the Currency of the Labour Market". Het kernprobleem volgens het WEF is de groeiende frictie (mismatches) op de arbeidsmarkt. Het lukt moeilijk om daadwerkelijke, actuele skills die nodig zijn om een baan te kunnen uitoefenen en die personen bezitten goed in beeld te brengen. Waardoor mensen niet goed gekoppeld kunnen worden aan de banen die bij hun passen. Om de mogelijkheden van mensen in beeld te brengen, zijn volgens het WEF naast diploma's extra instrumenten nodig. Het matchingsproces kan beter, fijnmaziger en meer rekening houdend met actueel verworven competenties om nieuwe taken uit te voeren. In veel bedrijfstakken heeft een werknemer met een diploma van tien jaar oud bijvoorbeeld meer en betere kansen dan iemand zonder zo'n diploma maar wel met actuele vaardigheden die hij of zij heeft opgedaan door recente werkervaring in een relevant domein. Het voldoen aan de vraag naar nieuwe vaardigheden en het

¹ Reactie TNO op discussienota 'In wat voor land willen wij werken?'. TNO Position paper, Oktober 2019 (zie ook de bijlage).

² ROA en SEO, 2018. <https://elbd.sites.uu.nl/wp-content/uploads/sites/108/2018/11/20181102-ROA-SEO.-Taken-vaardigheden-op-het-we.pdf>

³ WEF (2017). *Strategies for the New Economy Skills as the Currency of the Labour Market*. Centre for the New Economy and Society White Paper, Colongy/Geneva: World Economic Forum; www.weforum.org

versterken van individuen in hun vermogen tot leren, zullen de basis moeten vormen van een nieuw systeem voor leren en werken; een gedeelde visie voor de inzet van talenten. Zo'n systeem kan gebaseerd worden op een gemeenschappelijke munteenheid: skills. Door het gebruik van een transparante, gemeenschappelijke skills-taal verkrijgen werkenden een duidelijk beeld van hun capaciteiten (skills awareness), kunnen werkgevers gevraagde vaardigheden definiëren die cruciaal zijn voor huidige en toekomstige banen én biedt het opleiders houvast in het bepalen van de benodigde inhoud van (toekomstige) opleidingsprogramma's. Een dergelijk systeem heeft de potentie om huidige mismatches op de arbeidsmarkt te verkleinen, intersectorale mobiliteit te bevorderen en om meer duurzame loopbaantrajecten te realiseren. Het zal de in-, door- en uitstroom op de arbeidsmarkt kunnen versnellen en deze meer effectief en efficiënt weten in te richten. Het draagt bovenal bij aan een hogere waardering van werk omdat de mensen er productiever en gemotiveerder door worden. Skills sluiten direct aan bij de kenmerken van individuen en de taken die binnen organisaties moeten worden verricht.



Een goed gefundeerde skills-taal

Er zijn verschillende internationale skills-standaarden (ook wel taxonomieën genoemd) die tot doel hebben een gehele arbeidsmarkt te bestrijken. In de VS wordt al langer gewerkt met O*Net (Occupational Information Network) en in Europa wordt sinds enkele jaren de ESCO-standaard (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) gebruikt. In België werkt de VDAB (het Vlaamse UWV) sinds 2013 met de skills-standaard Competent.

Ieder van de skills-standaarden heeft zijn beperkingen en voordelen. Zo is O*Net weliswaar een goed uitgewerkte standaard, maar passen de beroepsomschrijvingen deels niet op de Nederlandse arbeidsmarkt en is ESCO is nog vrij nieuw en vraagt om nadere ontwikkeling. Competent is al ouder, maar ook deze standaard vraagt een hertaling naar de Nederlandse situatie. UWV, CBS, SBB, VDAB en de regio's Eindhoven, Rotterdam, Den Haag en Amsterdam werken samen aan een fundament waarin de voordelen van de verschillende taxonomieën behouden blijven. Deze verbinding tussen de verschillende skills-standaarden wordt de skills-ontologie genoemd en zal de pilotervaringen uit de regio's koppelen aan de expertise van de betrokken organisaties. Hiermee zal de skills-taal zodanig gefundeerd kunnen worden, zodat de actueel groeiende mismatches op de arbeidsmarkt aanmerkelijk beperkt kunnen worden.

Deze notitie is opgesteld door House of Skills.

Januari 2020