

The logo features a teal triangle above the text "House of Skills".

House of Skills

Publiek-private samenwerking

House of Skills

Metropoolregio Amsterdam

2017 - 2020

Eerste rapportage
zomer 2018



Europese Unie
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Europees Sociaal Fonds



De urgentie	3
Feiten en cijfers 2018	4
De huidige arbeidsmarkt	5
Waarom House of Skills?	6
Over House of Skills	7
Onze partners	8
Bouwstenen: de werkpakketten	9
Resultaten zomer 2018	10
Transities en human capital opgaven (1)	11
Transities en human capital opgaven (2)	12
Werkpakket Business model (1)	13
Werkpakket Business model (2)	14
Werkpakket Business model (3)	15
Werkpakket Business model (4)	16
Assessment (1)	17
Assessment (2)	18
Werkpakket Matching (1)	19
Werkpakket Matching (2)	20
Werkpakket Scholing en training	21
Werkpakket MijnHouseofSkills	22
Werkpakket Skillsmonitor	23
Organisatie en communicatie	24
Pilots (1)	25
Pilots (2)	26
Pilots (3)	27
Lobby en kennisdeling	28



DAGBLAD NOORDEN Van het

Proefabo

'Simpele oplossingen personeelstekort zijn er niet'

🕒 16 juli • 🔄 27 juli • Arend van Wijngaarden • Gr

nrc.next

Gezocht:
leraren, verplegers, agenten,
artsen, rechters, militairen en
IT-specialisten

17.000
nieuwe **agenten** heeft de
Nationale Politie de komende
negen jaar nodig

10.847
nieuwe **leraren** en docenten
zorgt tot en met 2027 in
het basisonderwijs nodig

125.000
extra medewerkers zijn
per 2022 nodig in de zorg

In het nieuws 1

ED Regio Algemeen Sport

TV-ONTVANGER BIJ INTERNET EN TV

Aanpak krapte op de arbeidsmarkt

Nieuwsbrief | 15-06-2018 | 13:45

Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt is het mogelijk mensen aan het werk te krijgen. Maar de onderstreept vooral de noodzaak om in actie te komen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Dat van Sociale Zaken en Werkgelegenheid namens het 'Aanpak krapte op de arbeidsmarkt'.

Het gro
groter
aan, h

Vernieuwing arbeidsmarkt hard nodig

OPMERKING | Een veelomvattend plan om het endereis en de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken, Brabant staat er om te springen. Dit behoort Warr van der Meer, bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt aan de Tilburg University en lid van SER Brabant (onderdeel van BrabantAdvies).

**Waarom vooral
hoogopgeleiden een
leven lang leren**

Het Parool dag. nieuwsblad

TOPICS: [NIEUWSBRIEF](#) [DIGITALE MARKT](#) [SERVICE](#) [MEER PAROOL](#)

HOME [AMSTERDAM](#) [OPNIE](#) [STADSGIDS](#) [ADVERTENTIES](#) [1](#) [LIDMAATSCHAP](#)

Hoe vullen we het personeelstekort op?

GERELATEERD

Dumrak opent met winst
9 augustus 2018

Als kind droomde hij er al van

Feiten en cijfers 2018

Bron: Economische Verkenningen MRA 2018 en Amsterdam Economic Board



4



258.000

bedrijfsvestigingen

2,4 miljoen

inwoners MRA

48.000

mensen ontvangen
(deeltijd-)WW

81.000

vacatures

432.000

dagelijkse inkomende pendel
werkenden

3,2%

de verwachte economische groei
in 2019

490.000

laagopgeleide werkenden

593.000

hoogopgeleide werkenden

50-55%

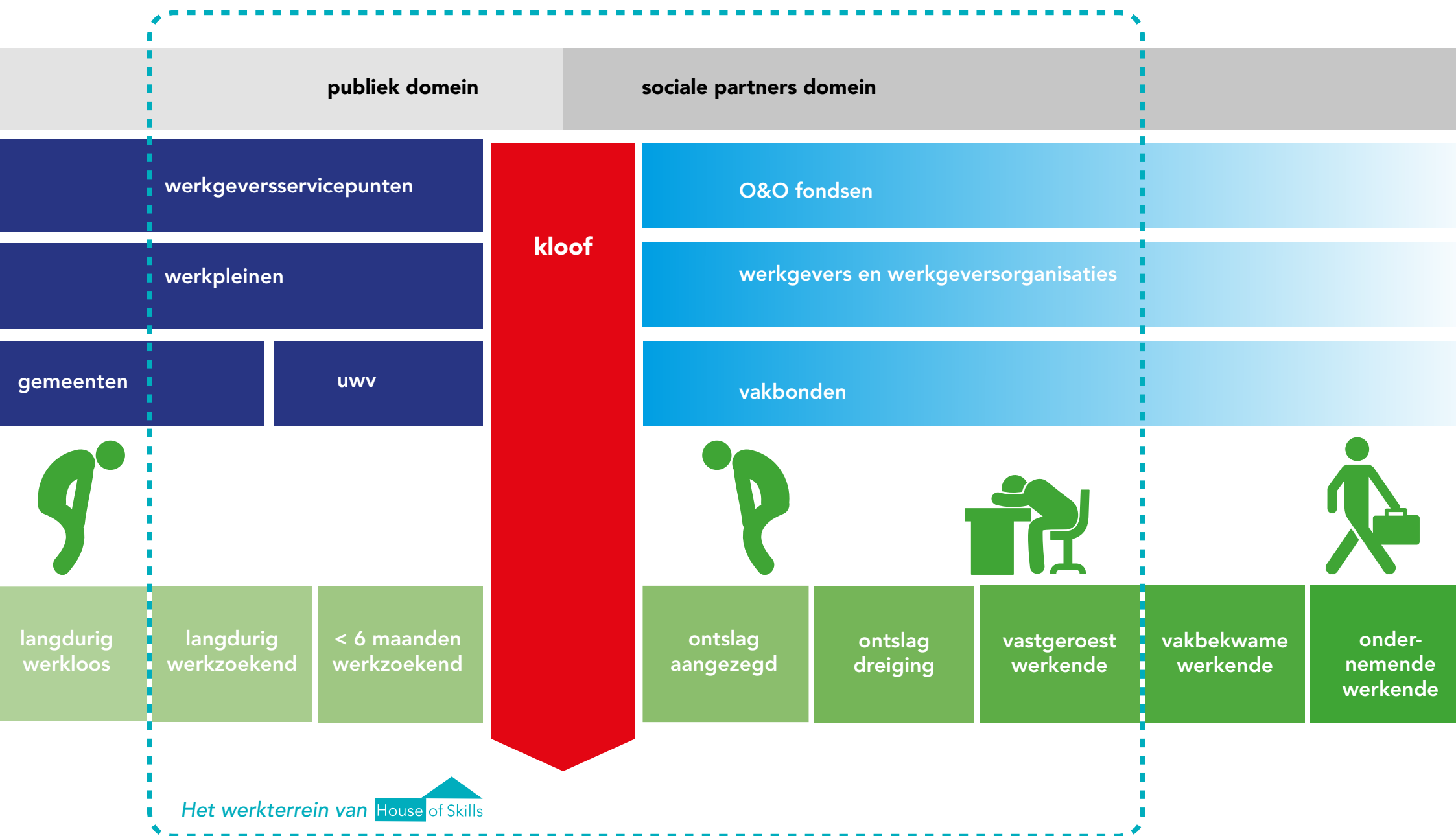
arbeidsparticipatie laagopgelei-
den 50-55%; middelbaar 70-75%,
hoogopgeleiden 85%

4,9%

afname werkloosheid (2017)

496.000

middelbaar opgeleide
werkenden



Waarom House of Skills?

House of Skills



Transities

► Het is een tijd van grote transities op het terrein van energie, circulaire economie, vervoer en zorg. Veel verandert: bouwen wordt meer en meer installeren; het verwerken van afval wordt meer en meer hergebruiken; autotechniek wordt meer en meer ict; zorg wordt meer en meer hospitality. De indeling in arbeidsmarktsectoren wordt daardoor minder relevant. Deze grote transities MOETEN hand in hand gaan met een transitie op de arbeidsmarkt: van een sectoraal georganiseerde arbeidsmarkt naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt, waardoor intersectoraal bewegen en daarmee duurzame inzetbaarheid makkelijker wordt.

De vloeibare arbeidsmarkt

► De dynamiek op de arbeidsmarkt zorgt voor een sneller en heftiger piek dan ooit: van omvangrijk banenverlies in de crisis naar veel onvervulde vacatures op dit moment. Er is sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Digitalisering en artificial intelligence veranderen huidig en toekomstig werk nog meer. Manuele en basale cognitieve vaardigheden zijn minder nodig; technologische, sociale, emotionele en hogere cognitieve vaardigheden des te meer. Hierdoor zal de mismatch nog meer groeien.

Beroepsbevolking

► Lager- en middelbaar opgeleiden kunnen onvoldoende meebewegen met de vraag van werkgevers omdat het scholingsaanbod niet past en de leercultuur van een Leven Lang Ontwikkelen ontbreekt.



Skills

► Focus op skills benadrukt de ontwikkelcapaciteit van mensen. Het vermogen om soft- en vakvaardigheden te leren en te ontwikkelen. Het helpt werkenden en werkzoekenden inzicht te krijgen in de kans op succes in taken (werk) waarvoor men oorspronkelijk niet is opgeleid. Focus op skills biedt werkgevers de mogelijkheid breder te werven, om zo taken vervuld te krijgen en beter te anticiperen op de toekomst.

Iteratief

► Praten en onderhandelen over een Leven Lang Ontwikkelen werkt niet. House of Skills is een fieldlab en wordt al doende vormgegeven op het snijvlak van wetenschap en praktijk. Structureel monitoren en evalueren van effect van interventies en instrumenten is nodig om het aanbod van House of Skills evidence based effectief te krijgen en te houden.

Publiek private samenwerking

► Voor de transitie van de arbeidsmarkt is publiek private samenwerking nodig om deze opgave met succes aan te gaan. Want alle partners hebben een stukje van de oplossing in handen.

Inclusieve arbeidsmarkt

► House of Skills legt een basis voor een welvarende en inclusieve arbeidsmarkt, die door de verbinding met de grote maatschappelijke transitie tegelijkertijd economische, klimaat én sociale ambities realiseert.

Onze partners

House of Skills

8



AWIN

metropool
regio **amsterdam**



Manpower



oba



randstad



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

TNO innovation
for life

**Gemeente
Amsterdam**

Deloitte.



Hogeschool van Amsterdam

TechniekRaad Noord-Holland

Samen sterk voor techniek!



Amsterdam University
of Applied Sciences

Windesheim **Flevoland**

VU **VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM**

James

seo economisch onderzoek



Assessment

... zijn we, naast beschikken over diploma's, op weg naar een skillspaspoort om over de arbeidsmarkt te reizen.



Scholing en training

... kan de beroepsbevolking de juiste noodzakelijke bij- en/of omscholing krijgen, passend bij een baan in sectoren met een grote vraag aan personeel.



Matching

... hebben we nieuwe, bewezen effectieve, instrumenten om mensen te matchen op basis van hun skills/vaardigheden op taken in een heel andere sector.



MijnHouseofSkills

... hebben we een online platform waar skill-assessment, scholing en matching samen komen om een Leven Lang Ontwikkelen te ondersteunen. Het platform geeft de beroepsbevolking zelfregie over de arbeidsmarktcarrière.



Skillsmonitor

... hebben we een skillsmonitor van vraag en aanbod waarmee arbeidsmarktinformatie actueel beschikbaar komt.

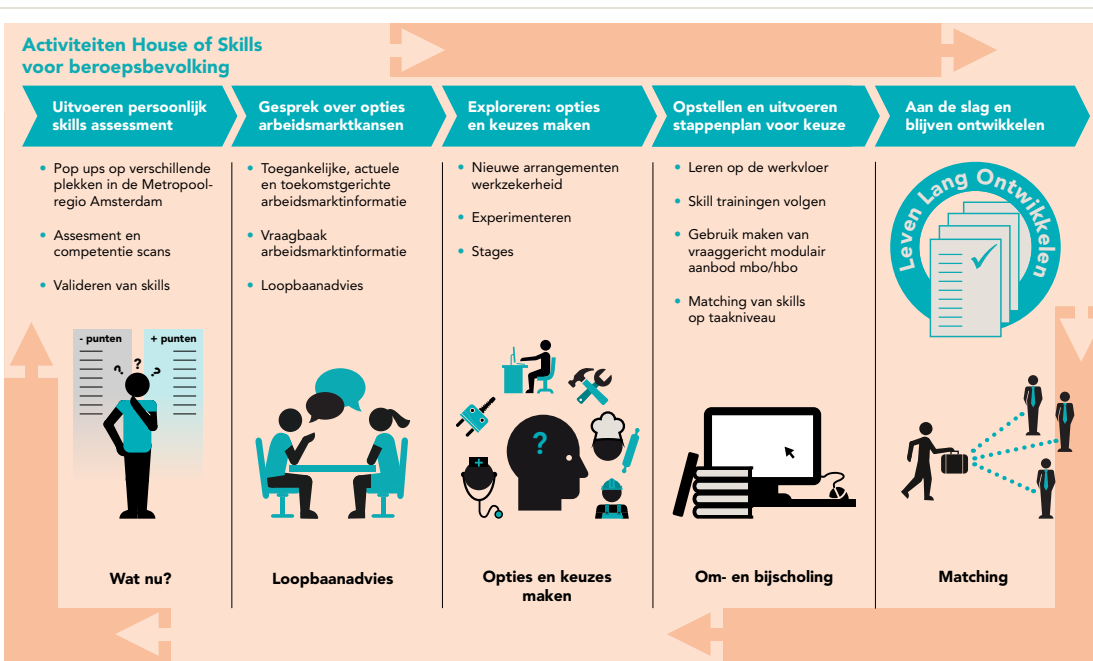


Verduurzamen House of Skills

... hebben we een business model met een sturings- en operatingsmodel voor de haalbaarheid van House of Skills gefinancierd door stakeholders.

Het eerste jaar stond in het teken van het bouwen van de werkorganisatie. Vanaf pagina's 13 treft u de resultaten van de werkpakketten aan.

De beroepsbevolking in de Metropoolregio Amsterdam zal in 2019 al stapsgewijs gebruik kunnen maken van het skills-instrumentarium.



Samengevat

2018 was voor House of Skills het jaar van het opbouwen en inrichten van de werkorganisatie.

2019 wordt het jaar van de beroepsbevolking, en dan met name de lager- en middelbaar opgeleiden.

De focus van House of Skills is de arbeidsmarktvraag van de grote maatschappelijke opgaven. Digitale vaardigheden zijn bij deze transities een rode draad.



Energietransitie

► Hoe organiseren we verduurzaming bestaande woningvoorraad als een belangrijke stap op weg in de energietransitie? Klimaatdoelstelling van Nederland is in 2050 is om 1.100.000 woningen energieneutraal te maken.

Circulaire economie

► De MRA heeft als doelstelling om in 2025 te behoren tot de duurzaamste regio's in Europa. Dit leidt tot nieuwe werkgelegenheid, stelt andere eisen en competenties. De skills die bij de nieuwe economische ordening nodig zijn, zijn nu niet/onvoldoende beschikbaar.

Bouwopgave

► Hoe bouwen we voldoende betaalbare woningen, ook voor de verpleegster, politieagent en de onderwijzer? De ambitie is om tot 2040 in de MRA 250.000 woningen te bouwen.



Bereikbaarheid

► Hoe houden we de MRA bereikbaar en welke nieuwe OV-verbindingen zijn daarvoor nodig? Overgang naar elektrisch OV. Ambitie: het OV is in 2025 emissievrij.

Zorg

► Hoe borgen we zorg voor ouderen en hoe organiseren we goede kinderopvang en onderwijs? Komende 3 jaar zijn er 600 extra kinderopvangleidsters in Amsterdam nodig. In 2018 zijn 395.000 inwoners 65+ waarvan 163.000 <75 en met een stijgende levensverwachting.

Hospitality

► Hoe faciliteren en spreiden we de 21 miljoen toeristen? Prognoses variëren van 23 miljoen bezoekers (gebaseerd op 3 tot 4% groei per jaar) tot bijna 29 miljoen bezoekers in 2025 (gebaseerd op 5% groei per jaar).

Onderwijs

► Scholen hebben moeite om voldoende geschikt onderwijzend personeel te vinden. In het eerste kwartaal 2018 is het aantal vacatures in het onderwijs gestegen met 37%. Dit lerarentekort zal de komende jaren alleen maar toenemen, met name in het basisonderwijs. Maar ook in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is het moeilijk nieuwe docenten te vinden. Het tekort is in de grote steden nijpender dan daarbuiten.



De betrokken partners:

Hogeschool van Amsterdam (werkpakketleiding), Deloitte, FNV, gemeente Amsterdam, Metaalunie, Universiteit van Amsterdam - SEO, TNO, Windesheim Flevoland

Aangescherpte doelstelling:

Een betere intersectorale matching en duurzame inzetbaarheid op de skills gerichte arbeidsmarkt voor werkenden en werkzoekenden op lager- en middelbaar niveau in de Metropoolregio Amsterdam.

'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan.' Pippi Langkous



skills gerichte arbeidsmarkt

► Het samenkomen van de vraag naar een verzameling skills bij werkgevers en het aanbod van een verzameling skills bij werkenden en werkzoekenden op lager- en middelbaar niveau.

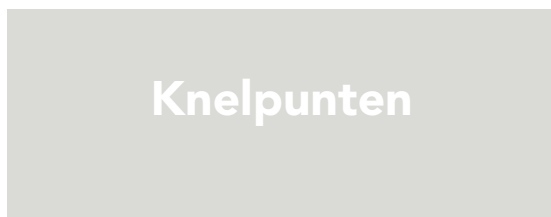
Skills

► Vaardigheden die, op basis van kennis, eigenschappen en capaciteiten kunnen worden geleerd en ontwikkeld, en die het mogelijk maken om succesvol een werkgerelateerde activiteit of taak uit te voeren.

Duurzame inzetbaarheid

► Duurzame inzetbaarheid betekent dat werkenden en werkzoekenden over mogelijkheden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt en de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

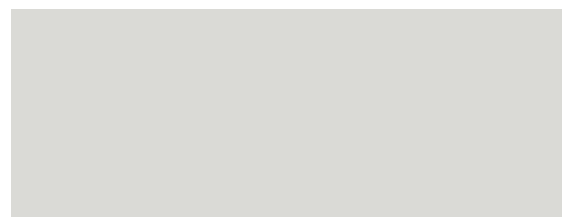
Door het creëren van een skills gerichte arbeidsmarkt kan arbeidsvraag en aanbod beter bij elkaar worden gebracht door aansluiting in skills in plaats van aansluiting in beroepen en opleidingen.



Informatieproblemen (marktfalen)

Problemen met de ontwikkeling van de juiste skills (systeemfalen)

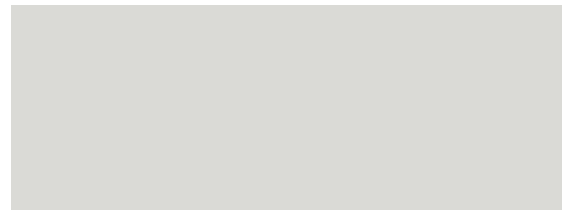
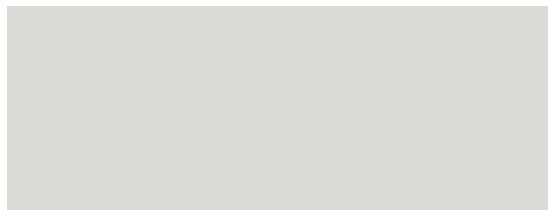
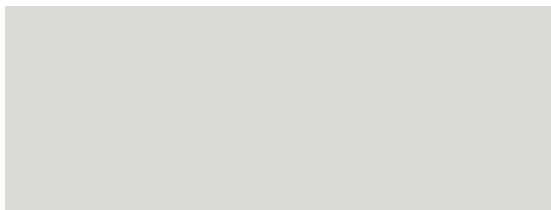
Problemen met de financiering van opleiding en training (systeemfalen)



► Informatie over welke skills er worden gevraagd loopt achter op voortdurende ontwikkeling van functies, aanbod van skills door werkzoekenden is niet helder voor werkgevers. De werkgever weet niet van zijn werknemers welke skills zij nu precies hebben. De werknemer weet niet van de werkgever wat deze nu en in de toekomst nodig heeft aan skills. Deze informatie-asymmetrie maakt dat de skills gerichte arbeidsmarkt niet goed functioneert. Dit leidt tot een mismatch.

► Bestaande scholingsaanbod sluit onvoldoende aan bij vraag, talenten en belevingswereld van mensen die al actief zijn op de arbeidsmarkt. Veel skills kunnen pas ontwikkeld worden door werkervaring, werknemers ontwikkelingen in hun werk primair skills die van belang zijn voor huidige functie, waardoor een overstap naar andere functie lastig is. Onderwijs sluit ook niet aan bij leven lang ontwikkelen cq scholingsbehoeften van de beroepsbevolking met ervaring.

► Werknemer of werkgever heeft onvoldoende profijt van investering in ontwikkeling van skills, deel van de baten zijn maatschappelijke opbrengsten die werknemer of werkgever niet kan innen. Onzekerheid over rendement op investeringen in ontwikkeling van skills. Scholingsmiddelen zijn nog altijd erg sectoraal georganiseerd. Dat draag niet bij aan het terugdringen van de mismatch.





Wervingstructuur en ondersteuning voor werk naar werktrajecten ontbreekt.

Assessment:

Intersectorale matching op basis van verwantschap tussen skills.

Assesment moet zich richten op potentie van kandidaten.

Training:

Beschikbaarheid van voldoende leerwerkplekken is essentieel.

Vorm moet aansluiten bij beleavingswereld en mogelijkheden werkzoekende.

Matching:

Coaching na plaatsing is belangrijk voor duurzame match.

Aandacht voor eenvoudige oplossingen zoals intersectorale vacature tafels.

Financiering:

- ▶ Kosten voor omscholing naar andere sector is vaak risico van de huidige werkgever.
- ▶ Inkomensval is een mogelijke barrière voor werknemer om te starten.

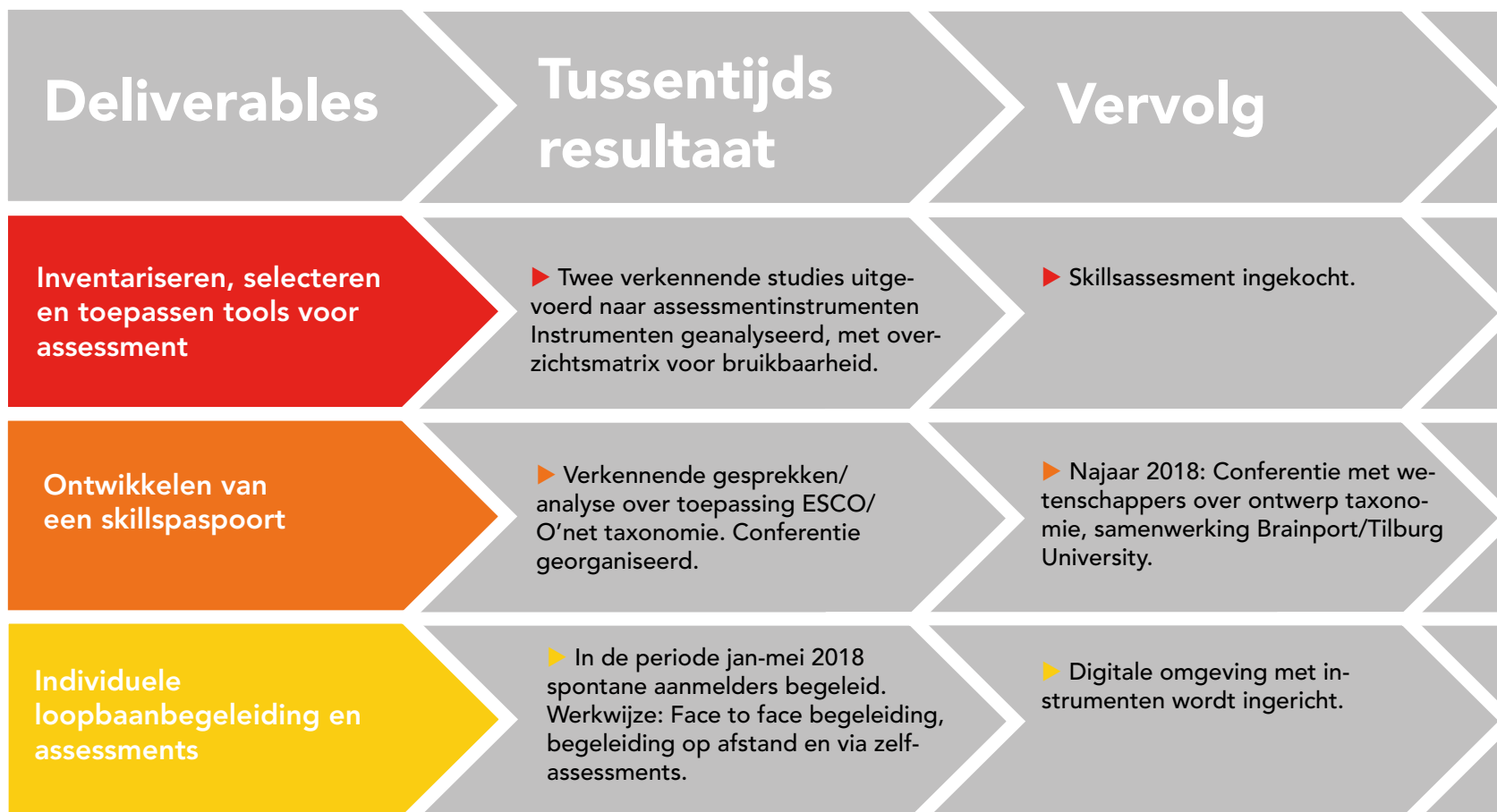
Governance:

- ▶ Ontbreken van sense of urgency & ownership bij stakeholders 'werk naar werk' traject.
- ▶ Verkeerde prikkels als gevolg van bestaand beleid (bv. proefplaatsingen).
- ▶ Weinig aandacht voor toeleiders werk naar werk en meerwaarde variëteit aanbieders scholing.



Betrokken partners:

James (werkpakketleiding), FNV, Hogeschool van Amsterdam, UWV





Deliverables

Field lab duurzame inzetbaarheid

Skills, knowledge and attitudes for the future

Tussentijds resultaat

► Analyse van HRM maatregelen die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.

► Eerste casus gereed: vacature voor het beroep van taxichauffeurs. Volgende casussen zijn functies in de horeca en de administratie.

Vervolg

► Focusgroepen mogelijke HRM maatregelen t.b.v. duurzame inzetbaarheid werknemers opstellen.

► Op basis van interviews met beroepsgroepen worden vacatureteksten van de toekomst gemaakt.

Betrokken partners:

**TNO (werkpakketleiding), Hogeschool van Amsterdam,
Hogeschool Arnhem/Nijmegen, Manpower, Randstad**

Deliverables

Tussentijds resultaat

Vervolg

**De Paskamer: skillsmatchen
nieuwe stijl**

▶ Eerste 14 deelnemers pilot Schiphol functie Handyman. Ervaringen dienen voor formuleren gebruikerseisen.

▶ Opzet applicatie gereed, doorontwikkeling: met B.Start-up School Amsterdam, Paskamer inrichten voor mbo-taken ICT-functies.

**Op Stap: intersectorale
matching**

▶ Contact leggen met krimp- en groei-bedrijven.

▶ Het werven van bedrijven wordt gecontinueerd.

**Samen zorgen in de wijk;
proactief en systemisch
matchen**

▶ Netwerk opgebouwd in Amsterdam Zuidoost, Nieuw-West en Noord. Beredeneerde keuze maken voor wijken om mee samen te werken.

▶ Eerste versie rapportage stand van zaken sector/overzicht collectieve bedrijfsmodellen is gereed. Opzet proef matching via collectiviteiten.

Zorg om tafel

▶ Scholing van zij-stromers naar niveau 3 Verzorgende individuele Gezondheidszorg om nieuwe aanwas voor de sector te creëren.

▶ Samen met NOVA College wordt scholingsaanbod ontwikkeld.





Deliverables

Tussentijds resultaat

Vervolg

Nieuwe banen; effectief en efficiënt matchen

► Werving deelnemers die kort in de WW zitten.

Bureau van Buitenaf;
professioneel leren matchen

► Opzet en planning zijn aangepast. Statushouders aarzeland om eis kopie ID aan te leveren bij Hogeschool van Amsterdam.

► De doelgroep uitbreiden naar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder statushouders.

We Match; matchen in
teamverband

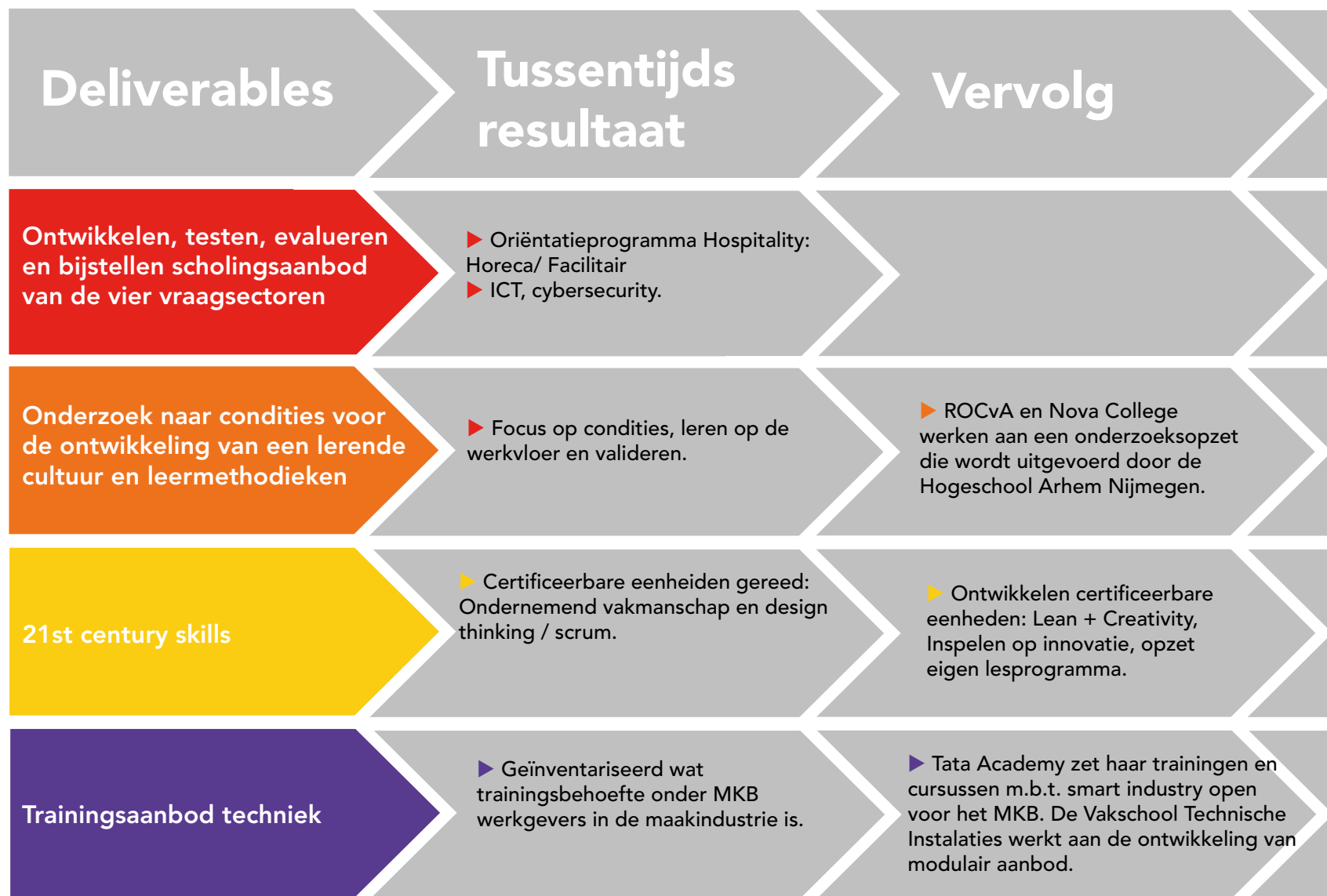
► Samenwerking met werkpakket Assessment over duurzame inzetbaarheid.

► Gestart bij de NUON centrales Westelijk havengebied met medewerkers wiens baan verandert als gevolg van ontwikkelingen binnen het bedrijf en in de energiesector.



Betrokken partners:

ROC van Amsterdam en Flevoland (werkpakketleiding), Deloitte, gemeente Amsterdam, Nova College



illustratie: mismatch

Vraag

Aanbod

Betrokken partner:
Vrije Universiteit ACLA (werkpakketleiding)

Deliverables

Tussentijds
resultaat

Vervolg

Vorbereitung platform
MijnHouseofSkills

► Vormgegeven aan aanbestedings-procedure en -voorwaarden. Dit is 29 mei 2018 goedgekeurd. Aanbesteding is geformuleerd en gestart.

► Risicoanalyse is uitgevoerd, AVG-toets gedaan. Functionele eisen zijn vastgelegd.

Fase 1
zichtbaarheid

► Werken aan ontsluiting van aanbod Assessment, Scholing en training, Matching via online platform.

Fase 2
standaardisatie

► Nagegaan hoe vaardigheden-taxonomieën effectief en efficiënt geïmplementeerd kunnen worden.

► Aanbod en Vraag standaardiseren met behulp van ESCO/ O'net.

Fase 3
aanbeveling: platform genereert data driven advies voor werknemers en werkgevers

► Ontwikkeling functionele algoritmes gestart, draagt bij aan de ontwikkeling & implementatie datagedreven aanbevelingen-tool.



Betrokken partners:

Universiteit van Amsterdam - TIER (werkpakketleiding), Techniekraad Noord-Holland, UWV

Deliverables

Onderwijs- en arbeidsmarkt-balans MRA

Inzicht in actueel vacature aanbod lager- en middensegment

Inbreng branche specifieke gegevens technisch bedrijfsleven

Tussentijds resultaat

► Koppeling van CBS-data (functies) met ESCO (skillstaxonomie), Analyse O'net data op verandering van vaardigheden werknemers en het profijt dat zij van O'net hebben.

► De data-analyse wordt gepresenteerd in september 2018.

Vervolg

► De eerste beschrijvende analyses worden opgeleverd in september/ oktober 2018.

► Er zijn nieuwe onderzoeken opgestart.

► Rapport Techniekraad Noord Holland Noord signaleert tekort aan instroom initieel onderwijs en noodzaak zijinstroom.



Betrokken partners:

Gemeente Amsterdam/ MRA (werkpakketleiding), gemeente Haarlemmermeer, gemeente Zaanstad, de IJmond

Programma randvoorwaarden zijn ingericht (2018):

- | | |
|--|----------|
| ► Financieel organisatie opgebouwd | januari |
| ► Werkorganisatie is operationeel, vanuit Haarlemmermeer, Zaanstad, en de IJmond zijn regionale netwerkmanagers gedetacheerd | april |
| ► Samenwerkingscontract ondertekend | mei |
| ► Samenwerking met OBA opgestart: ontwikkelen vrijplaats Leven Lang Ontwikkelen | mei |
| ► Samenwerkingsplatform operationeel | mei |
| ► Programma AVG-proof, waakhond privacy betrokken | juni |
| ► Eerste rapportage EFRO/ESF afgerond | juli |
| ► Ook AWWN en verschillende brancheorganisaties zijn aangehaakt | juli |
| ► Deelnemersregistratie ingericht | augustus |



Aantal deelnemers

Stand van zaken

Verzilveren of Vergrijzen, met Luchtvaart Community Schiphol - 2 pilots ('17 en '18)

29

► 50+-ers uit WW zonder specifieke technische achtergrond toegeleid naar functie 'handyman' met inzet van de Paskamer.

Kolencentrale Hemweg, Nuon. Werknemers voorbereiden op toekomstig ander werk

40

► In teamverband vaststellen huidige skills en toekomstig gevraagde skills. Aanvullend training en eerste oriëntatie op toekomstig werk.

Opleidingshuis motorvoertuigentechni, op de werkvloer bedrijfswagenmonteurs opleiden

16

► Statushouders volgen een traject en leren taalvaardigheid en vakvaardigheid op de werkvloer.

Gemeente Amsterdam, intersectorale mobiliteit boventallige werknemers

25

► Boventallige werknemers inzicht geven in eigen skills en wijzen op mogelijkheden intersectorale mobiliteit.

Kinderopvang

± 20

► Zij-instroomtraject, BBL kinderopvang, mogelijk verkort, in onderzoek. Samenwerking met meerdere werkgevers en gemeente Amsterdam. Werving wordt mogelijk gekoppeld aan pilot Zorg.



Aantal deelnemers status pilots

Stand van zaken

Apothekersassis-
tenten

± 20
In voorbereiding

► Zij-instroomtraject voor aankomend apothekersassistenten, samenwerkingsverband met SBA, Bureau Nieuwzorg en WSP Amsterdam. Start september 2018.

Zorg: Breed zij-instroomtraject voor basismedewerker zorg en welzijn.

± 20
In voorbereiding

► Samenwerking met meerdere werkgevers en brancheorganisaties. Doel: ontwikkelen nieuwe brede zorg basis opleiding en selectie instrumenten voor brede instroom richting zorg en maatschappelijke profielen.

Installateur zonnepanelen

± 20
In voorbereiding

► Samenwerking tussen consortium van bedrijven, opleiders & Manpower. Doel: ontwikkelen opleiding voor installateur zonnepanelen (zij-instroom), werven en opleiden kandidaten. Start project: september 2018.

ICT-functies met mbo-taken

40
In voorbereiding

► De Paskamer-applicatie geschikt maken voor ICT/ Tech mbo-functies door integraal programma van werving, opleiding en plaatsing te ontwikkelen.

ING, administratief medewerkers

10

► Bovenallige medewerkers inzicht geven in hun skills en mogelijkheden intersectorale mobiliteit.



Aantal deelnemers *status pilots*

Stand van zaken

Werken voor elkaar, samen met De Nieuwe Poort, de Nationale Denktank en Regioplan

50

► Experiment assessment-scholing-matching met 50 werkzoekenden. Groepsgewijze aanpak, peer-to-peer. Aansluitend onderzoek resultaten.

Bijeenkomst voor kandidaten vanuit werk naar werk trajecten van diverse werkgevers en UWV

100

► Workshop voor werkzoekende: kennismaking met waarde van skills, ontmoeten werkgevers gericht op intersectorale mobiliteit.

Monteur elektrische fietsen

25
in voorbereiding

► Opzetten wervings-, opleidings- en matchingtraject voor monteur elektrische fietsen. Start: najaar 2018. Partners: NextTechnician, opleidingshuis Motorvoertuigentechniek en 5 fietsenzaken.

Data analist / operator in de Maakindustrie

15
in voorbereiding

► Ontwikkeling curriculum zij-instromers data-analist/operator voor MKB bedrijven. De behoefte is geïnventariseerd. Partners: Tata Steel, Techport, ROC Nova College en 5-10 maakbedrijven.

Lobby en kennisdeling

Een greep uit de activiteiten



28

ORAM
07-05-2018

VNG congres Dag van
de Stad
23-10-2017

MBO-veld Amsterdam
29-06-2017

ESF G4
31-01-2018

Regio Achterhoek
12-07-2018

SER/OECD skills bijeen-
komst 20-04-2017

Jaarconferentie Techniek-
pact 26-06-2017

MRA congres
10-2017

Regio Twente

Expertmeeting Zorg
03-07-2018

G5
30-11-2017

Landsdeel Vlaanderen
07-05-2018

Provincie N-H incl. Noord-
Holland Noord 29-05-2018

Kamer van Koophandel
18-06-2018

NSVB en OBA
29-05-2018

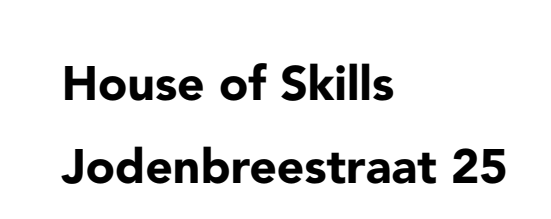
Klankbordgroep ministeries
04-05-2017 & 21-09-2017

Onderwijsconferentie VVD
09-09-2017

Leerwerkloketten
20-11-2017 & 12-06-2018

VNO NCW / MKB
18-05-2018

Techniekbranches
31-01-2018



House of Skills
Jodenbreestraat 25
1011NH Amsterdam

T. 06 53880355

M. Houseofskills@amsterdam.nl

W. Houseofskillsregioamsterdam.nl



Europese Unie
Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling
Europees Sociaal Fonds