

OV IJmond ondersteunt matchingsmogelijkheden die House of Skills biedt



Gerik ten Berge

Uw vacature onvervuld? Kijk ook naar de skills van sollicitanten, niet alleen naar diploma's

Heeft u als ondernemer moeilijk vervulbare vacatures, maar staat u open voor zij-instromers? 'Staar je als bedrijf niet blind op een sollicitant wel de juiste diploma's heeft, maar kijk juist ook eens naar zijn of haar vaardigheden. Dan maak je veel meer kans op het vinden van de juiste match', zo vertelde Gerik ten Berge van het publiek-, private samenwerkingsverband House of Skills tijdens het digitale kennissuur van de OV IJmond.

De ruim 500 leden van ondernemersvereniging OV IJmond weten elkaar ook in deze uitdagende tijden te vinden. De real life netwerkborrels en bijeenkomsten zijn weliswaar nu niet mogelijk, maar het tweewekelijkse kennissuur via Microsoft Teams op donderdagmiddag zorgt voor prima momenten van verbinden, behartigen, netwerken en kennisdelen.

Erkenning en herkenning

Zo gaf Gerik ten Berge 4 maart jongstleden aan OV IJmond-leden een presentatie over erkenning en herkenning van skills in bedrijfsorganisaties en het belang daarvan. Als netwerkmanager van House of Skills weet Ten Berge dat men in sectoren als de techniek en de zorg zit te springen om personeel, terwijl het afgelopen jaar in branches als de banken, horeca en luchtvaart juist van veel personeel afscheid is genomen. 'De uitdaging is nu om de werknemers die hun baan in een krimpsector zijn verloren, zo snel mogelijk te kunnen laten instromen in een branche die juist veel extra handjes nodig heeft', stelt Ten Berge. 'Lang was het idee dat dit onmogelijk is. Want een stewardess heeft bijvoorbeeld helemaal geen zorgdiploma, dus hoe kan zij dan snel in deze sector gaan werken?'

Skills erkenning naast diploma's

House of Skills wil de mismatch van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

voortvarend aanpakken. Deze netwerkorganisatie, die gedragen wordt door een kleine honderd instanties uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid, wil de disbalans repareren met behulp van een nieuwe benadering. Het is een visie die niet primair kijkt naar diploma's, maar juist naar de taken die iemand moet uitvoeren én de vaardigheden (skills) waarover iemand beschikt.

'Een stewardess staat bijvoorbeeld graag klaar voor anderen en is bovendien belast met het toezien op de veiligheid van mensen aan boord van een vliegtuig. Wat dat betreft moet een stewardess over vergelijkbare skills beschikken als iemand die in de zorg actief is', legt Ten Berge uit. 'Volgens het oude denken komt een stewardess dus niet snel in aanmerking voor een zorgbaan. Dat denkpatroon is achterhaald, want intrinsiek beschikt zij absoluut over de juiste vaardigheden. Via een versneld opleidingstraject zou je een stewardess uitstekend en vlot kunnen laten zij-instromen in bijvoorbeeld de zorg.'

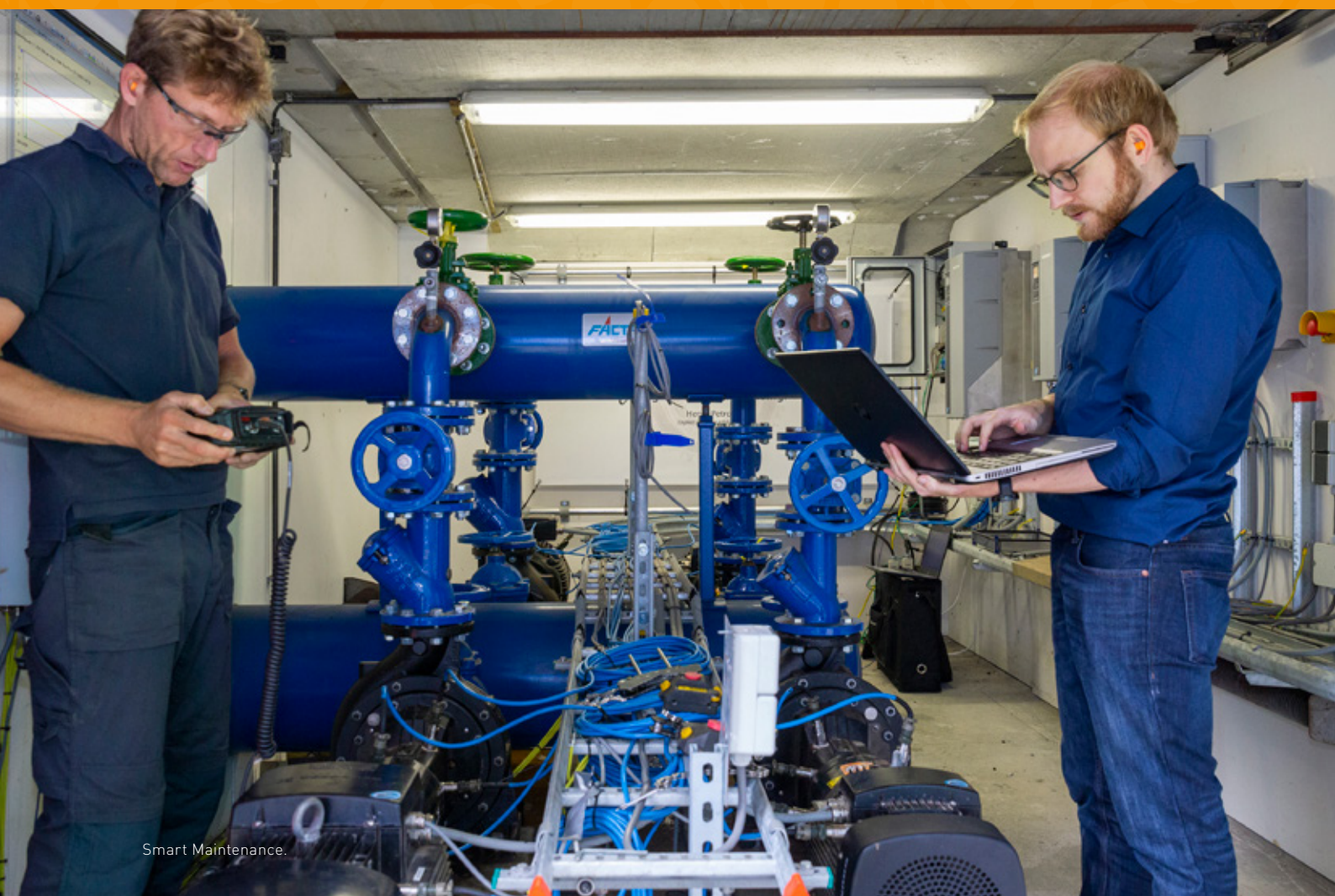
De Paskamer

House of Skills heeft inmiddels meerdere skillsinstrumenten ontwikkeld, zodat werkzoekenden en werkgevers elkaar makkelijker vinden. Zoals De Paskamer. 'Dit is een online instrument waar mensen een self-assessment doen en toetsen wat hun individuele skills zijn. Het mooie is dat werkgevers in De Paskamer een functieprofiel kunnen plaatsen waarin ze aangeven welke skills er voor een baan nodig zijn', vertelt Ten Berge. 'Op deze manier kan er ook gericht gematcht worden.' Bovendien ziet een werkgever in één oogopslag of deze persoon wellicht nog wat vaardigheden mist. Zo ja, dan kun je specifiek voor de ontbrekende skills een gericht stukje opleiding inzetten. Een instrument wat House of Skills

Vervolg op volgende pagina →

'Een stewardess staat bijvoorbeeld graag klaar voor anderen en is bovendien belast met het toezien op de veiligheid van mensen aan boord van een vliegtuig. Wat dat betreft moet een stewardess over vergelijkbare skills beschikken als iemand die in de zorg actief is'

Gerik ten Berge



Smart Maintenance.

hiervoor hielp ontwikkelen, is modulair onderwijs. 'Dat is zeer interessant voor werkgevers', zegt Ten Berge. 'Als bijvoorbeeld een werkzoekende goede skills heeft maar enkele vaardigheden mist, wil je niet dat hij/zij een heel studietraject van 3 of 4 jaar moet gaan doorlopen. Daarom willen we, samen met onze partners in het onderwijs, zoveel mogelijk modulair onderwijs aanbieden, dus puur om te trainen wat nog nodig is om het nieuwe werk goed te kunnen uitvoeren. Zo kun je bijvoorbeeld zij-instromers versneld matchen met bedrijven. Hoe krachtig het instrument van modulair onderwijs is, wordt mooi belicht in het kaderartikel over Haprotech, dat bij dit artikel is geplaatst.'

Nieuw op de radar

Ten Berge vervolgt dat een instrument als De Paskamer voor werkgevers dui-

delijke voordelen biedt. 'Mits je inziet dat je de 'ouderwetse' vacaturetekst overboord gooit en je functieprofielen en vacatureteksten juist skills based gaat inzetten. Dus heb je als werkgever een vacature? Ontleed deze dan naar het uitvoeren van de taken die hierbij horen en de vaardigheden die nodig zijn. Op basis van het ingevulde profiel in De Paskamer kan je dan de skillset van bijvoorbeeld een werkzoekende naast het skillsprofiel van jouw openstaande functie leggen. Dit kan tot verrassende inzichten en matches leiden.'

Ondersteuning voor HR-afdelingen

Mochten HR-afdelingen van IJmondiale bedrijven nu denken 'goed idee, maar hoe haak ik met ons bedrijf aan bij De Paskamer?', dan biedt House of Skills gerichte ondersteuning. 'Vanuit onze community verzorgen we namelijk ook trainingen en workshops voor

HR-deskundigen', geeft Ten Berge aan. 'Dan vragen we aan de deelnemers: 'Neem allemaal eens een vacaturetekst mee die jouw bedrijf op de website heeft geplaatst. Wat behelst die tekst nou eigenlijk, en leg dat eens naast de taken die de werknemer dagelijks daadwerkelijk moet uitvoeren.' De constatering is vaak dat je dan met twee totaal verschillende verhalen te maken hebt. Want als je heel erg gaat beredeneren vanuit de dagelijkse taken, in plaats van uit de functie-eisen, kom je namelijk tot een heel ander functieprofiel én een andere vacaturetekst. Via deze nieuwe, en dus meer op basis van skills manier van werven, boor je bovendien een heel ander publiek aan, wat hartstikke interessant is', waarna Ten Berge namens House of Skills graag de helpende hand biedt.

'Hebben HR-verantwoordelijken van IJmondiale bedrijven interesse voor het volgen van deze workshops? Stuur mij via gerik.tenberge@techport.nl een mail. Dan bieden wij een training in deze nieuwe manier van succesvol werven aan..

Skillspaspoort

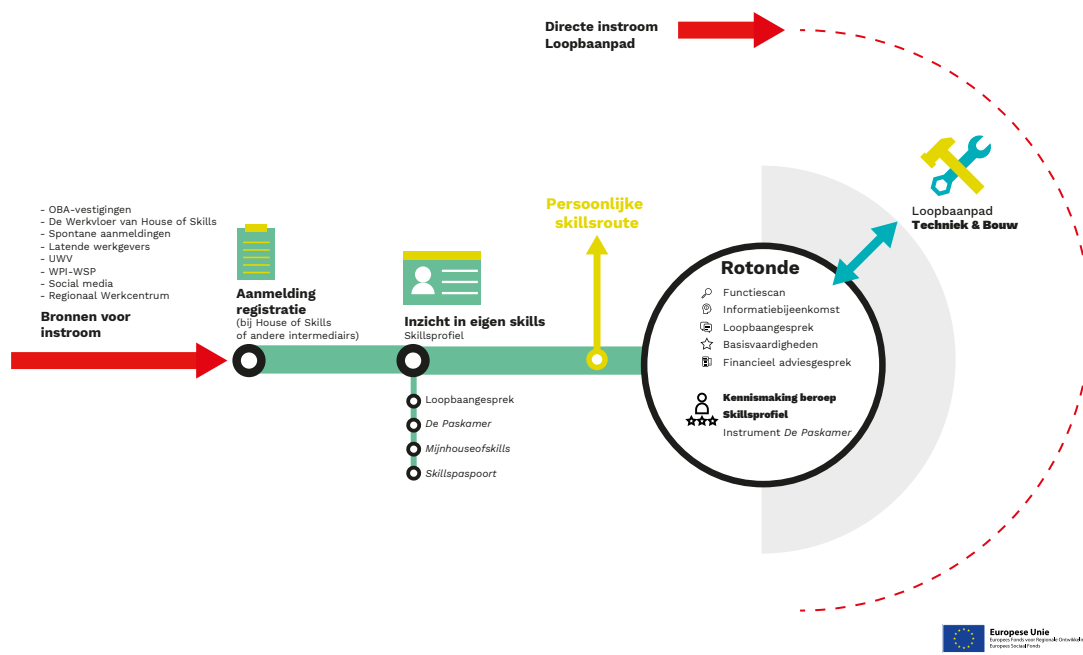
Een ander instrument dat House of Skills aan werkgevers adviseert, is het opbouwen van een skillspaspoort. 'Als je je huidige werknemers bewust meeneemt in de ontwikkeling van hun

krijgt zo een beter inzicht in alle sterke punten van je werknemer.'

Hard versus soft

Vaak kijkt een werkgever bij de invulling van vacatures nu nog vooral naar de aanwezige harde skills van werzoekenden. 'Dat betreft kwalificaties, die gediplomeerd worden. Dus specifieke kennis en vaardigheden, die kunnen worden gedefinieerd, gemeten en op school worden getoetst. Dus ik kan een taal spreken, een vorkheftruck besturen of ik heb specifieke kennis van

om een nieuw arbeidspotentieel aan te boren. Iemand die bijvoorbeeld uitstekend kan communiceren, luisteren, netwerken en erg creatief en klantgericht is, is bijzonder waardevol. Zeker als hij of zij dat combineert met persoonlijke eigenschappen die van invloed zijn op het uitvoeren van taken. Bijvoorbeeld: ben je stressbestendig, integer, heb je doorzettingsvermogen en ben je omgevingsbewust en innovatief.' Deze set van zaken kun je als werkgever voor iedere functie in kaart gaan



Loopbaanpaden naar werk – Techniek & Bouw

individuele vaardigheden, dan kun je voor hen gedurende hun dienstverband een persoonlijk Skillspaspoort opbouwen', legt Ten Berge uit. 'Dan geef je gedurende het dienstverband aan: deze werknemer heeft deze vaardigheden en ontwikkelt zich op deze manier. Dat is ook voor een werkgever fijn, want je

software', vertelt Ten Berge. 'Maar kijk als werkgever juist ook naar de soft skills van mensen. Dat zijn de persoonlijke, emotionele, sociale en cognitieve vaardigheden, die anno 2021 vaak onderbelicht zijn in vacatureteksten. Terwijl die juist heel interessant kunnen zijn

brenge. 'Daarmee geef je als bedrijf aan wat een toekomstige werknemer van deze totale skillslijst nodig heeft om de functie op het gebied van taken succesvol te kunnen uitvoeren. En waar dus de

Vervolg op volgende pagina →



match zit.'

Prijswinnend IJmond-project

Een mooi voorbeeld van skills-ontwikkeling in de IJmond is een opleiding tot onderhoudsmonteur van de toekomst: de Masterclass Smart Maintenance. Deze opleiding wordt ontwikkeld door bij Techport aangesloten bedrijven: GWOC, Microtechniek, Facta, Tata Steel, Albemarle en de Learning Engineer. 'In de Nederlandse maakindustrie, die in onze regio sterk vertegenwoordigd is, wordt het slimmer inrichten van onderhoudsprocessen de onderscheidende factor', vertelt Ten Berge. 'We zitten midden in de transitie van planmatig of correctief onderhoud naar voorspellend slim onderhoud, oftewel smart maintenance. De onderhoudsmonteur van de toekomst moet zich daarom continu ontwikkelen. Zowel met nieuwe vakkennis, maar vooral door kennis te nemen van nieuwe technologieën, waarbij de interpretatie van data steeds relevanter wordt. 'We willen van deze training ook graag een zij-instroomtraject maken', vervolgt Ten Berge. 'Want als je kijkt naar de digitalisering van de maakindustrie, dan wordt deze bedrijfstak namelijk eveneens toegankelijk voor mensen die bijvoorbeeld affiniteit hebben met big data. Dus als iemand uit een krimpende branche, zoals bijvoorbeeld de bancaire sector, is weggesaneerd, maar heel goed is met cijfers en data, kan hij of zij met dit soort trajecten ineens bijzonder interessant voor de technieksector zijn.'

'Zijn jullie een arbeidsbureau?'

Tijdens het OV IJmond kennissuur had Max Kwantes van Patina Dakdenkers

nog een vraag voor Gerik ten Berge. 'Wij zijn als bedrijf op zoek naar nieuwe medewerkers. Fungeert House of Skills dan als arbeidsbureau, waarbij jullie werkzoekenden in de aanbieding hebben?', zo vroeg Kwantes. 'Nee, wij zijn geen arbeidsbureau', antwoordde Ten Berge, 'maar het is wel zo dat sommige partijen die zijn aangesloten bij House of Skills wel overtollig personeel hebben. Denk in dat verband bijvoorbeeld aan personeel dat op Schiphol overbodig is, of gaat worden. Dus wat we kunnen doen, is het in kaart brengen van welke vacatures er openstaan bij Patina Dakdenkers en welke skills er bij die functies horen. De skills-profielen van de beschikbare functies gaan we vervolgens matchen met kandidaten en werkzoekenden die een profiel in De Paskamer hebben ingevuld. En dat we dáár een match in maken.' Op de vraag waar deze potentiële werknemers vandaan komen, is het antwoord dat 'dit mensen zijn, die uit alle hoeken en gaten komen. Dat zijn werkzoekenden die bijvoorbeeld staan ingeschreven bij het UWV. Maar het kunnen ook personen zijn die nog elders werkend zijn, maar zich willen oriënteren op een andere job', aldus Ten Berge. 'Mooi', reageerde Kwantes. 'Met hen ga ik graag in gesprek.'

Helder betoog

Ton van der Scheer was aan het eind van de presentatie erg te spreken over het House of Skills-verhaal dat Gerik ten Berge voor het voetlicht bracht. 'Het is een heel helder betoog', zo stelde de voorzitter van de OV IJmond. 'Het is mooi om te zien dat een netwerkorganisatie als House of Skills aan onder-

nemers handvatten biedt om te zien hoe ze snel tot goede matches op de arbeidsmarkt kunnen komen', zei Van der Scheer. 'Als ondernemende regio zitten we momenteel in een raar spanningsveld, waarin we aan de ene kant bedrijven zien, die veel behoefte hebben aan nieuw bloed. Aan de andere kant hebben we ondernemingen, die zó veel veranderingen in hun manier van werken constateren, dat ze op een andere manier naar de bezetting van hun functies moeten kijken. House of Skills biedt hierbij een sterke visie met diverse ontwikkelde instrumenten aan, waarmee we als ondernemend IJmond duidelijk ons voordeel kunnen doen.'

Doe mee met mooie case

Ten Berge sloot af met de opmerking dat House of Skills zich voor iedereen en alle sectoren in de Metropoolregio Amsterdam op de arbeidsmarkt inzet. 'Het is dus zeker niet alleen bedoeld voor technische bedrijven, al is dat wel de reden waarom Techport deelneemt aan House of Skills. Vanuit Techport zetten we in op het opzetten van zij-instroomtrajecten richting technische functies op basis van skills. Eén van onze stagiaires, Anna van den Meiracker van de Hogeschool Leiden, studeert bij Techport op succesvolle zij-instroomtrajecten binnen de technische sector. We zijn dan ook op zoek naar bedrijven, die actief aan de slag willen met zij-instroomtrajecten en dat vorm willen geven. Heb je als IJmondiaal bedrijf hiervoor interesse? Neem dan graag contact met mij op door een mail te sturen naar gerik.tenberge@techport.nl.' Meer weten over House of Skills: zie houseofskillsregioamsterdam.nl Haprotech is momenteel de tweede opleidingsronde succesvol aan het afronden. Wat de kracht is van de mini-studie? 'De zij-instromers krijgen theorie, maar de nadruk ligt op de praktijk en handvaardigheid. Op die manier kunnen we de deelnemers veel sneller klaar maken voor een basisniveau om in de metaal in te stromen', vertelt Brand. 'Bovendien hebben alle kandidaten een gesprek met Haprotech Technisch Uitzendbureau. Op die manier komen we er ook achter waar hun ambities en mogelijkheden liggen en waar er eventuele beperkingen zijn. Zo krijgen we al snel een beeld bij welke van onze klanten de zij-instromers straks het beste aan de slag kunnen. Deze totaalpak, met de insteek van House of Skills, werkt prima.' www.ovijmond.nl

House of Skills-aanpak werkt in de praktijk uitstekend

Haprotech ontwikkelt succesvolle module metaalbewerking voor zij-instromers

Veel klanten van Haprotech zijn op korte termijn op zoek naar goede metaalbewerkers. Dus ontwikkelde het Velsense opleidingsbedrijf samen met Nova College een mooie leer- en praktijkmodule. 'Kandidaten met de juiste skills en motivatie stomen we nu binnen 16 weken klaar tot een metaalbewerker met goede basiskwaliteiten', aldus technisch commercieel directeur van Haprotech, Raymond Brand.

Technische bedrijven zitten vaak te springen om kwalitatief goede technici. Dat een potentiële werknemer eerst een opleiding van 3 of 4 jaar gaat doorlopen, duurt dan veel te lang. Daarom hebben Haprotech en het regionale opleidingscentrum Nova College onder de vlag van House of Skills een sterk verkort opleidingstraject ontwikkeld. 'De module is specifiek gericht op zij-instromers. Dat zijn mensen die de basis voor de techniek nog moeten leren, maar wél de skills hebben om dat snel op te pakken', legt Raymond Brand uit. De module is erg aantrekkelijk voor

mensen die uit een ander vakgebied komen, maar nu de metaal in willen. 'We hebben onze leer- en praktijkmodule al aan mensen uit de horeca, vliegtuigbranche en ook statushouders aangeboden', vertelt Brand. 'We testen vooraf via een assessment of ze over de juiste harde enachte soft skills beschikken. Vaardigheden als technisch inzicht en een goede oog-hand-coördinatie zijn belangrijk. Maar ook: kun je taken leren, instructies aanvaarden en ben je echt gemotiveerd, zijn essentieel.'

Opleiding met baangarantie

Beschikken de kandidaten over de juiste vaardigheden, dan gaan ze de modulaire basisopleiding voor metaalbewerking volgen. Haprotech, dat al langer bekend is vanwege zijn hoogwaardige lasopleidingen, laat de zij-instromers dan kennismaken met zaken als zagen, snijden, knippen, snijbranden, niveau 1 lassen en tekening lezen. 'Technische bedrijven willen dat hun werknemers een recht gat kunnen boren, hoe je daar schroefdraad in krijgt en dat men een stuk staal goed afzaagt', legt Brand uit. 'In de eerste acht weken verzorgt Nova College hierover de theorie en Haprotech de praktijkles. Daarna stromen de zij-instromers door naar onze werkervaringsplekken, waar ze ook acht weken actief zijn. Als ze alles succesvol doorlopen, zijn ze binnen 16 weken klaar en krijgen ze bij één van onze klanten een betaalde baan aangeboden. Het is dus een opleiding met een baangarantie.'

Nadruk op praktijk

De module loopt uitstekend, want Haprotech is momenteel de tweede opleidingsronde succesvol aan het afronden. Wat de kracht is van de mini-studie? 'De zij-instromers krijgen



theorie, maar de nadruk ligt op de praktijk en handvaardigheid. Op die manier kunnen we de deelnemers veel sneller klaarmaken voor een basisniveau om in de metaal in te stromen', vertelt Brand. 'Bovendien hebben alle kandidaten een gesprek met Haprotech Technisch Uitzendbureau. Op die manier komen we er ook achter waar hun ambities en mogelijkheden liggen en waar er eventuele beperkingen zijn. Zo krijgen we al snel een beeld bij welke van onze klanten de zij-instromers straks het beste aan de slag kunnen. Deze totaal aanpak, met de insteek van House of Skills, werkt prima.'



Raymond Brand