

# Projectkaart

## Human Capital Actieplan



### Roy van Cooten,

*projectleider vanuit de gemeente Voorschoten:*

De verkenning in de sectoren hospitality, techniek en zorg heeft veel inzichten gegeven waar op dit moment behoefte aan is op de arbeidsmarkt in de Leidse regio. De implementatie van het concept House of Skills zal inspelen op de toekomstige tekorten en mismatch op de arbeidsmarkt. Het is een innovatief concept die de arbeidsmarkt op vaardigheden indeelt in plaats van ervaring en diploma's. Een gezamenlijke aanpak van overheid, ondernemers en onderwijs is essentieel en zorgt voor de volle benutting van het menselijk kapitaal'.

### Verkenning afgelopen maanden

In de afgelopen maanden heeft Economie071 een verkenning laten uitvoeren om het concept House of Skills te implementeren in de sectoren hospitality, techniek en zorg. Na 20 interviews, drie dialoogtafels en meerdere samenkomsten met vertegenwoordigers van de overheid, onderwijs en ondernemers wordt de nut en noodzaak herkend met de volgende uitkomsten:

- Duurzame inzetbaarheid (leven lang ontwikkelen, boeien en binden);
- Behoeft aan intensievere samenwerking opleiders en ondernemers;
- Behoud in eerste instantie voor de sector;
- Alles digitaliseert! Alle sectoren hebben ermee te maken: beroepen verdwijnen, nieuwe digitaal aangestuurde machines, E-care enzovoorts;
- Samenleving wordt diverser en mondiger: vraag naar sociale en communicatieve vaardigheden;

- Effectiever werven en matchen noodzakelijk om zo weinig mogelijk tijd te verspillen.

Naar aanleiding van de Dialoogtafels worden 5 concrete voorstellen uitgewerkt voor de stuurgroep van 4 december. Het gaat om:

1. Het opstellen van een businesscase voor de basisstructuur voor een House of Skills regio Leiden;
2. Een pilot hospitality op het gebied van een koksopleiding ism Horecagroep Leiden, Brasseriegroep en mboRijnland;
3. Een pilot hospitality op het gebied van bediening ism Horecagroep Leiden, Brasseriegroep en mboRijnland;
4. Een pilot techniek ism CIV Smart Technology, mbo-Rijnland en het regionale bedrijfsleven;
5. Het opstellen van een matchingsplan voor vraag een aanbod via House of Skills.

### Wat is een House of Skills

Het concept House of Skills willen we, naar het voorbeeld van Amsterdam, implementeren in de Leidse regio maar met de 071 invulling. House of Skills is een publiek-private samenwerking in de Metropoolregio Amsterdam. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit de regio werken nauw samen om de huidige arbeidsmarkt te transformeren naar een meer op vaardigheden (skills) gerichte arbeidsmarkt, waar intersectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd en een Leven Lang Ontwikkelen de norm is.

### Waarom een House of Skills

#### • Veranderende arbeidsmarkt

Door globalisering en technologische ontwikkelingen verandert de arbeidsmarkt snel en voortdurend. Beroepen verdwijnen en nieuwe ontstaan. Technologische ontwikkelingen creëren nieuwe productie- en werkwijzen die om andere vaardigheden vragen. En deze technologische ontwikkelingen gaan ook alsmaar door en vragen dus om permanent bij-leren.

#### • Leven Lang Ontwikkelen

Deze arbeidsmarkt vraagt om een beroepsbevolking die zich met regelmaat bijschoolt en omschoolt. Zodat de kennis en vaardigheden blijven passen bij de veranderende vraag.

#### • Nieuw model matching noodzakelijk

Nu functioneert een verouderd model om kennis en vaardigheden (skills) te bewijzen. Mensen zitten jaren op school en ontvangen dan een diploma als -door iedereen erkend- bewijs van kennis en vaardigheden.

# Categorie: aanjaagfase

Actuele -tijdens het werk of elders opgedane- skills zijn niet of nauwelijks in beeld. Om dit wel up to date te krijgen moeten mensen weer jaren een opleiding volgen om dit te bewijzen.

- **Andere wijze van matchen** en makkelijker mee-ontwikkelen met de vraag; van werk naar werk binnen en buiten de sector.

## De uitdaging: matchen op skills en flexibel opleiden

We staan voor de uitdaging om (1) skills passend bij dynamische en veranderende arbeidsmarkt te ontwikkelen, (2) skills sneller te bewijzen, (3) skills altijd actueel inzichtelijk te hebben. Alleen dan kan de kwalitatieve mismatch opgelost worden. Op de skillsvraag kan snel gematched worden. Daarna volgt flexibel en modulair opleiden om ontbrekende vakkennis en vaardigheden aan te leren.

## Voor wie is het?

House of Skills is voor iedereen werkend, werkzoekend, werkloos, jong, oud, theoretisch en praktisch opgeleid.

Het concept House of Skills is algemeen toegankelijk en sector overstijgend.

## Taxonomie

Algemene erkenning is cruciaal. Dat vraagt om een taxonomie: een systematische ordening, één taal en algemeen erkende weging en waardering die gebruikt wordt door opleiders, werkgevers en toeleiders en wordt vertaald in algemeen toegankelijke matchingstools. Deze taxonomie is ontwikkeld en wordt geoptimaliseerd in House of Skills Amsterdam. Deze is met publieke middelen ontwikkeld en algemeen toegankelijk.

## Het concept: matchen op 21<sup>e</sup> eeuwse skills

Er zijn (door wetenschap en overheid) 11 skills gedefinieerd die van belang zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst: de 21<sup>e</sup> eeuwse skills. In Amsterdam zijn de eerste ervaringen opgedaan en tools ontwikkeld om matching op deze skills mogelijk te maken. Het concept House of Skills maakt daarnaast mogelijk dat er flexibel en modulair wordt

opgeleid en dat ondernemers en opleiders samen opleiden (op de werkplek en examineren op de werkplek).

## Vacature in skills vraag

De werkgever zet de vacatures om in een skills vraag. Bij een match op skills wordt een modulair opleidingspakket aangeboden. Zoveel mogelijk wordt op de werkplek opgeleid. Het onderwijs werkt met hybride docenten zodat kennis van de actuele werkvloer onderdeel is van de opleiding. De veranderende vraag wordt zo meegenomen in de opleiding.

## Triple Change!

Deze werkwijze is een omslag voor alle betrokken partijen: de werkzoekende/werknemer moet met regelmaat bijleren en omscholen normaal gaan vinden en er uitvoering aan geven, de werkgever moet de eisen die hij/zij nu stelt loslaten en omzetten in een skills vraag, de opleiders moeten veel meer samen met het bedrijfsleven gaan opleiden en veel flexibeler en modulair aanbod bieden.

## Doelstelling HCA

Ervoor zorgen dat er voldoende gekwalificeerde medewerkers zijn voor werkgevers in de regio.

## De focus

De stuurgroep van Economie071 heeft zich positief uitgelaten over het Human Capital Actieplan. De noodzaak tot initiatieven in de sectoren hospitality en techniek in de huidige arbeidsmarkt is erkend. De initiatieven die worden aangedragen hebben gemeen dat het een oplossing is voor de regionale uitdagingen en toewerkt naar gezonde arbeidsmarkt.

## Vooruitblik

Momenteel wordt hard gewerkt aan vier projectvoorstellen. Begin december wordt uitsluitel gegeven over de voorstellen en, afhankelijk van de keuzes, zal er zo snel mogelijk worden gestart om operationeel te gaan.

## Aangesloten partners

Vanuit Stuurgroep Economie071: gemeenten Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Oegstgeest, Voorschoten en Zoeterwoude, mboRijnland en KOV.

## Projectstructuur

Bestuurlijk opdrachtgever: Stuurgroep Economie071  
Bestuurlijke trekkers: gemeente Voorschoten en mboRijnland  
Ambtelijk opdrachtgever: Jasmijn Bongers, Economie071  
Projectleider: Roy van Cooten, gemeente Voorschoten  
Projectboard: Gemeenten Leiden en Voorschoten, KVO en mboRijnland.