



Citaat Joost Bruggeman, projectleider vanuit mboRijnland:

'De pilot 'Talent op Maat' heeft alle stappen doorlopen om de kansen van matches op vaardigheden te toetsen. De coronacrisis heeft daarbij laten zien hoe kwetsbaar de werksituatie van mensen kan zijn. Het belang van vaardigheden om wendbaar te zijn op de arbeidsmarkt is daarmee nog duidelijker geworden. De vraag is nu hoe we het project kunnen verduurzamen. De zomermaanden worden gebruikt om tot een haalbare businesscase te komen bij voorkeur op de schaal van Holland – Rijnland.'

De uitdaging: matchen op skills en flexibel opleiden

De huidige arbeidsmarkt vraagt steeds meer om het inzetten van vaardigheden bij moeilijk in te vullen (technische) functies. Medewerkers met de juiste instelling en capaciteiten worden dan op de werkvloer verder opgeleid of volgen een cursus of training op maat. Uitgaande van deze situatie staan we voor de uitdaging om de kwalitatieve mismatch op te lossen door:

- skills te ontwikkelen die passen bij de veranderende arbeidsmarkt;
- skills sneller te bewijzen en
- skills altijd actueel inzichtelijk te hebben.

Focus van het project

De toenemende tekorten aan personeel in de sectoren Techniek en Hospitality in regio Leiden en Katwijk. Dat was

vóór de coronacrisis een belangrijk aandachtspunt. Tijdens de crisis hebben we verschuivingen gezien in vraag en aanbod, maar na de crisis zullen de oude tekorten weer volop aanwezig zijn.

In de pilot stond matchen op vaardigheden centraal. Iedereen (jong of oud, werkend of werkzoekend) kon via de website www.talentopmaat.nu een vaardighedenprofiel aanmaken. Dit profiel liet direct na het invullen een koppeling zien met openstaande (landelijke) vacatures die ook beschreven waren vanuit vaardigheden.

Met Talent op Maat willen we een bruikbare methode bieden voor regie op de eigen loopbaan. Door te kijken naar vaardigheden in plaats van naar diploma's alleen. Dit biedt voor deelnemers en werkgevers meer perspectief. Zo

hopen we de regionale economie te versterken door een match van vraag en aanbod die voor alle betrokkenen positief uitpakt.

Tijdelijk

De pilot is in juli 2020 gestart. De scope is daarbij gaandeweg deels veranderd als gevolg van de coronacrisis dat een drastische verandering van de arbeidsmarkt heeft veroorzaakt.

In juli is er een enquête onder technische bedrijven uitgezet om de vraag naar technisch personeel en daarbij behorende vaardigheden te inventariseren. Daar hebben 25 bedrijven op gereageerd. Met hen is contact geweest en zijn er afspraken gemaakt over deelname aan Talent op Maat.

Eind juli 2020 is de website www.talentopmaat.nu gelanceerd en zijn er tot 1 mei 600 accounts beschikbaar gesteld aan geïnteresseerden. Dat hadden er nog veel meer kunnen zijn, maar het projectbudget liet dat niet toe. Belangstellenden werden in de gelegenheid gesteld om een vaardighedenprofiel aan te maken en deze te matchen op landelijk online gepubliceerde 'verskillste' vacatures.

Nadat de vraag van technische werkgevers was geïnventariseerd, is in september gestart met gerichte werving van potentiële kandidaten met technische interesses en vaardigheden. Een aantal kandidaten uit deze zogenaamde Talentpool, zijn met ondersteuning van loopbaancoaches met succes voorgesteld aan werkgevers. Deze kandidaten konden direct starten met een leerwerkplek of tijdelijk contract.

Flexibele aanpak

Het project heeft zich steeds aangepast aan de veranderende arbeidsmarkt in de coronacrisis. Naast de tekortsector techniek kwam bijvoorbeeld ook de ondersteuning in beeld van mensen die afkomstig waren uit de horeca en die noodgedwongen op zoek moesten naar een andere functie. Ook de sector zorg werd betrokken vanwege de tekorten. Tenslotte is onderzocht of het project van toegevoegde waarde kon zijn voor bedrijven die werkzaam zijn in de energietransitie en zijn aangesloten bij het Duurzaam Bouwloket .

Positief gewaardeerd

Werkwijze en instrumentarium zijn door deelnemers, zowel kandidaten als bedrijven, positief gewaardeerd. Een kleine 40 kandidaten hebben werk gevonden, zijn door-

verwezen naar een opleiding, hebben een ontwikkeladvies aangeboden gekregen via Llokaal of zijn doorverwezen naar stakeholders zoals het Leerwerk Lokaal, Werkgeversservicepunt, Stage Nieuwe Stijl of Care2Care. Over de resultaten is een uitgebreide analyse beschikbaar.

Businesscase

De pilot heeft alle stappen van het matchingproces doorlopen. Van intake, coaching tot plaatsing bij een werkgever. De kleine schaal van de Leidse regio laat echter ook kleine cijfers zien qua resultaten. De projectboard ziet wel de potentie van Talent op Maat. Voorwaarde is schaalvergroting en een sluitende businesscase. Co-financiering van een aantal stakeholders is daarbij noodzakelijk voor verduurzaming. De zomermaanden worden gebruikt om die businesscase te maken met als vertrekpunt aan te sluiten

Aanleiding

- De veranderende arbeidsmarkt: Beroepen verdwijnen en nieuwe ontstaan. Technologische ontwikkelingen creëren nieuwe productie- en werkwijzen die om andere vaardigheden vragen.
- Leven Lang Ontwikkelen: De huidige 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. Actuele (tijdens het werk of elders opgedane) skills zijn niet of nauwelijks in beeld.

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

Doelstelling Human Capital Actieplan

Ervoor zorgen dat er voldoende gekwalificeerde medewerkers zijn voor werkgevers in de regio. Oftewel het optimaal inzetten, opleiden en ondersteunen van het menselijk kapitaal in de regio Leiden en Katwijk voor een sterke arbeidsmarkt.

Gezamenlijk meer impact

Talent op Maat is een concept met een economische benadering. Het uitgangspunt is de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. Alle gemeenten zien Human Capital als prioriteit. Hierbij is een goede samenwerking tussen

bij de coöperatie WIJZ. Zij werken met dezelfde doelstellingen, de systemen komen overeen en het biedt de schaalvergroting die noodzakelijk is. Het advies voor deelname aan de coöperatie is uitgewerkt in een apart voorstel.

Van essentieel belang is dat stakeholders / partners die betrokken zijn bij het vervolg van Talent op Maat de visie onderschrijven dat niet alle resultaten hard te meten zijn. Het feit dat mensen in beweging komen, inzicht willen krijgen in hun vaardigheden en op zoek zijn naar een baan of van baan willen switchen, geeft aan dat er behoefte bestaat aan een dergelijke vorm van (online) dienstverlening.

bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en overheid van groot belang. De juiste partners zitten aan tafel in Economie071 en gezamenlijk hebben we meer impact dan als individuele organisatie. Dit maakt het verschil in slagingskansen.

Projectstructuur

Bestuurlijk opdrachtgever: Stuurgroep Economie071
Bestuurlijk trekker: wethouder Paul de Bruijn, gemeente Voorschoten
Ambtelijk opdrachtgever: Jasmijn Bongers, Economie071
Projectleider: Joost Bruggeman, mboRijnland
Projectboard: Gemeenten Voorschoten, Katwijk, Leiden, Leiderdorp en Zoeterwoude, BV Leiden/Ondernemend Leiden en mboRijnland.