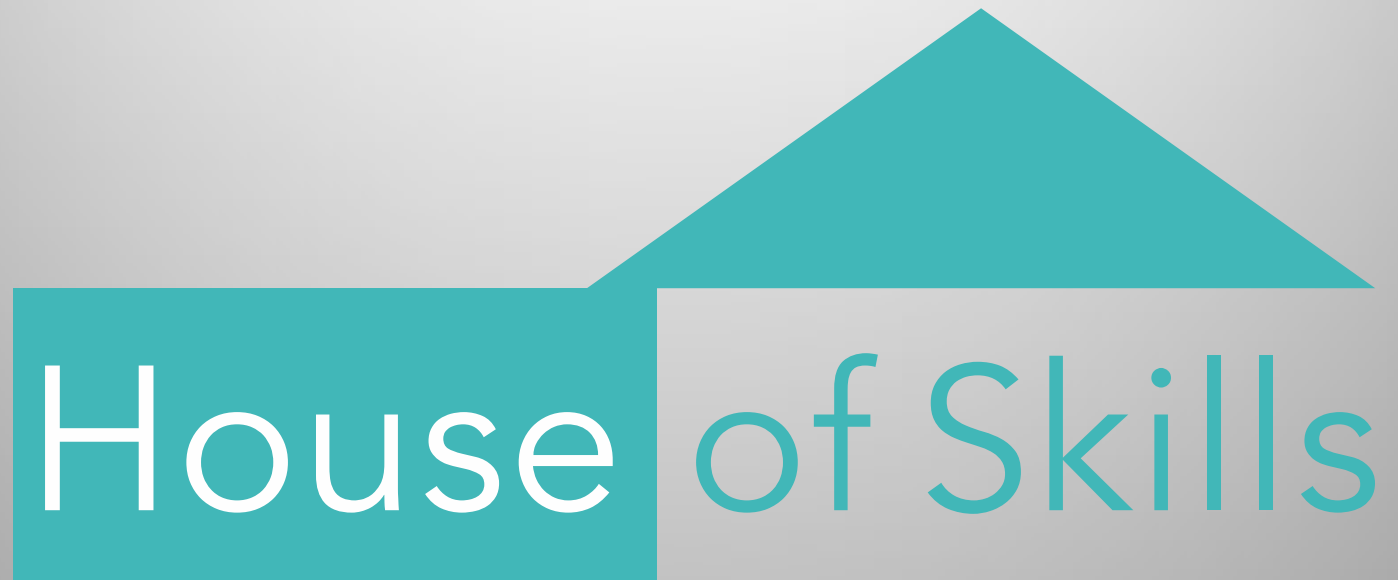




Aanleiding (1)



- ▶ Impact van technologisering en digitalisering: Onderzoek Deloitte, McKinsey en Ecorys:
500.000 banen in het lagere en middensegment worden de komende 20 jaar geraakt door deze ontwikkeling.
Ter info: aantal banen nu ongeveer 780.000 in de MRA.
- ▶ Flexibilisering, groeiende onzekerheid

Aanleiding (2)



- ▶ Mismatch tussen vraag en aanbod arbeidsmarkt MRA (1/2017):
 - 55.000 mensen met WW-uitkering in het midden- en lagere segment
 - 15.000 openstaande vacatures
- ▶ Een krimpende beroepsbevolking
- ▶ 90% van de werkgevers in hebben problemen met het vinden van personeel. In de Rijnmond is dit 40%.
- ▶ Momentum: Leven Lang Ontwikkelen politiek centraal







Ambitie

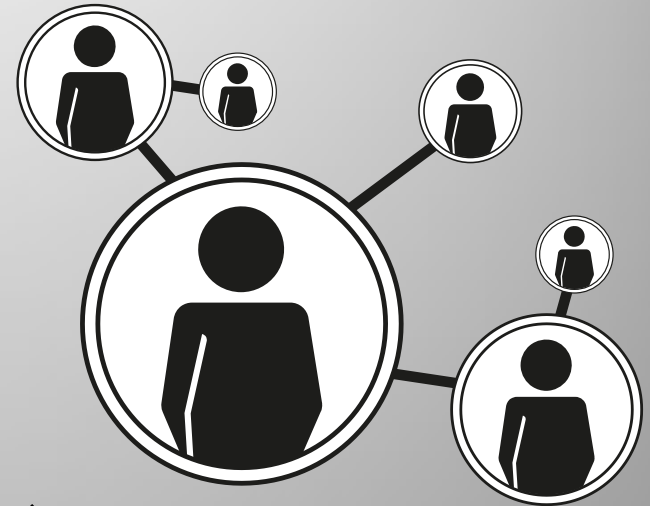
- ▶ De komende vier jaar begeleiden we 5000 mensen via met o.a. skillassessment, om- en bijscholing en skillmatching van krimpberoepen naar beroepen in de vraagsectoren Zorg, Techniek, Hospitality en ICT via in een SKILLPASPOORT.

Voor wie

- De werkende beroepsbevolking van 23 - 67 jaar in het lagere en middensegment van de arbeidsmarkt;
- Uitkeringsgerechtigden (WW en wwv) met een korte afstand tot de arbeidsmarkt;
- Niet-uitkeringsgerechtigden (bijvoorbeeld mensen die in de crisis hun werk zijn verloren);
- Het midden- en kleinbedrijf (MKB) en grote werkgevers in de krimp- en groeisectoren.

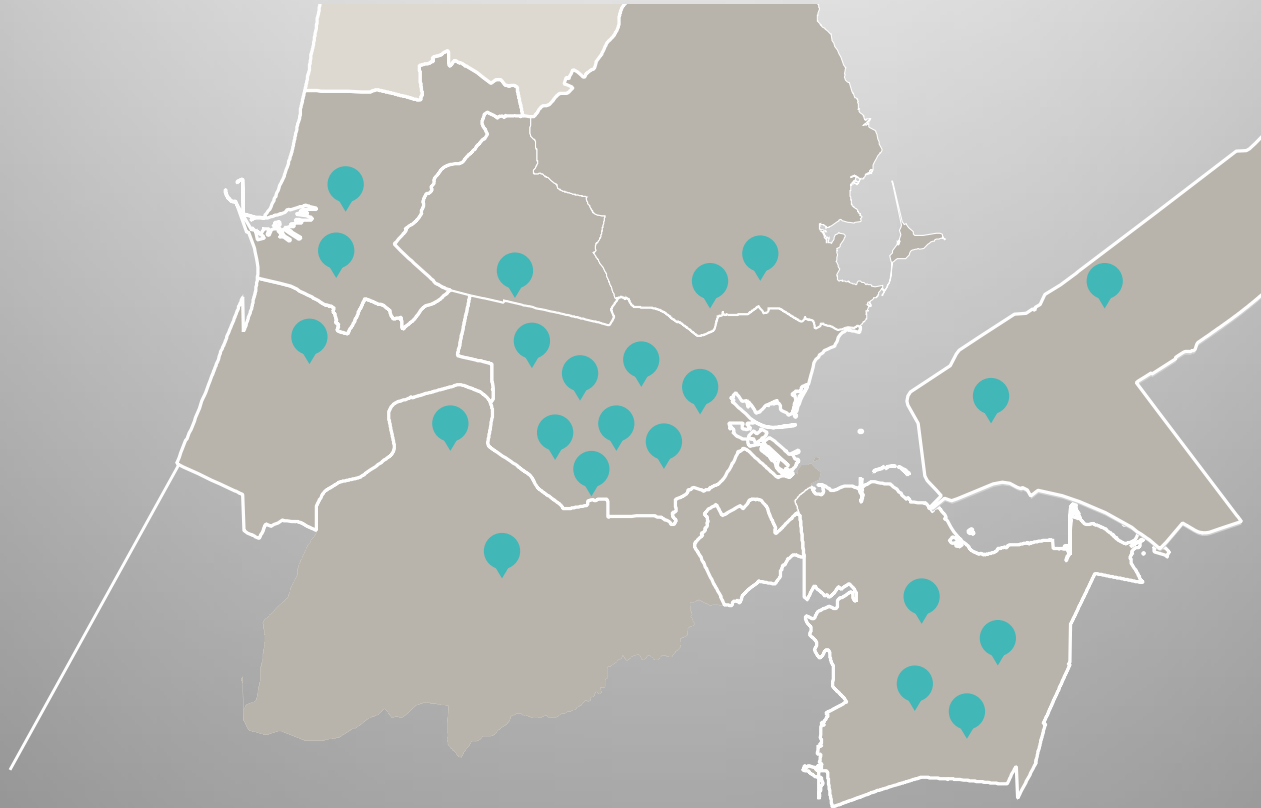
Met wie: de partners

- ▶ ROCvA, ROC Flevoland, Nova
- ▶ HvA (UM), Windesheim
- ▶ UvA (TIER en SEO), VU, TNO
- ▶ FNV, James (CNV)
- ▶ Manpower, Randstad
- ▶ Deloitte
- ▶ UWV (uitvoering en Kenniscentrum)
- ▶ Techniekraad (brancheorganisaties en O&O fondsen)
- ▶ Overheden MRA
- ▶ Opleidingshuizen in de MRA



De basis: Opleidingshuizen MRA

● = Opleidingshuizen in de regio



Werkenderwijs ontwikkelen: pilots

- ▶ Intersectorale matching: Omscholing naar de zorg. 500 reacties, 20 deelnemers zijn gestart met werken en leren.
- ▶ Vakroute techniek: Zij-instromers worden omgeschoold naar de installatietechniek. Van de 20 deelnemers hebben 11 een baan.
- ▶ 50-plussers werken op Schiphol: kennismaking met werk op Schiphol. Er is veel werk op Schiphol en met deze pilot worden 50-plussers bekend gemaakt met de mogelijkheden en bedrijven die hard op zoek zijn naar passend personeel. Van de 15 deelnemers hebben 10 een baan.

Activiteiten House of Skills voor beroepsbevolking

Uitvoeren persoonlijk skills assessment

- Pop ups op verschillende plekken in de Metropool-regio Amsterdam
- Assesment en competentie scans
- Valideren van skills



Wat nu?

Gesprek over opties arbeidsmarktkansen

- Toegankelijke, actuele en toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie
- Vraagbaak arbeidsmarktinformatie
- Loopbaanadvies



Loopbaanadvies

Exploreren: opties en keuzes maken

- Nieuwe arrangementen werkzekerheid
- Experimenteren
- Stages



Opties en keuzes
maken

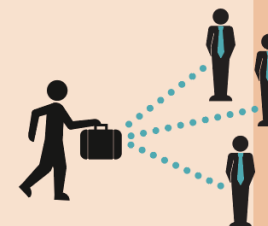
Opstellen en uitvoeren stappenplan voor keuze

- Leren op de werkvloer
- Skill trainingen volgen
- Gebruik maken van vraaggericht modulair aanbod mbo/hbo
- Matching van skills op taakniveau



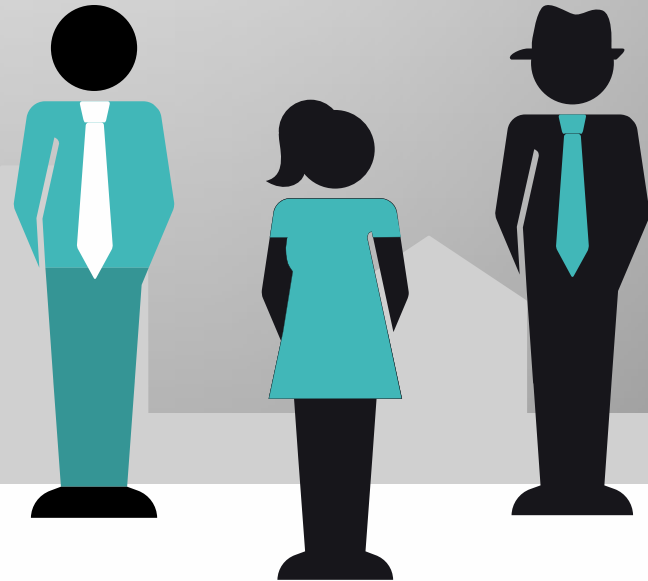
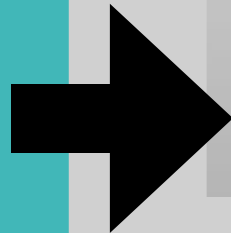
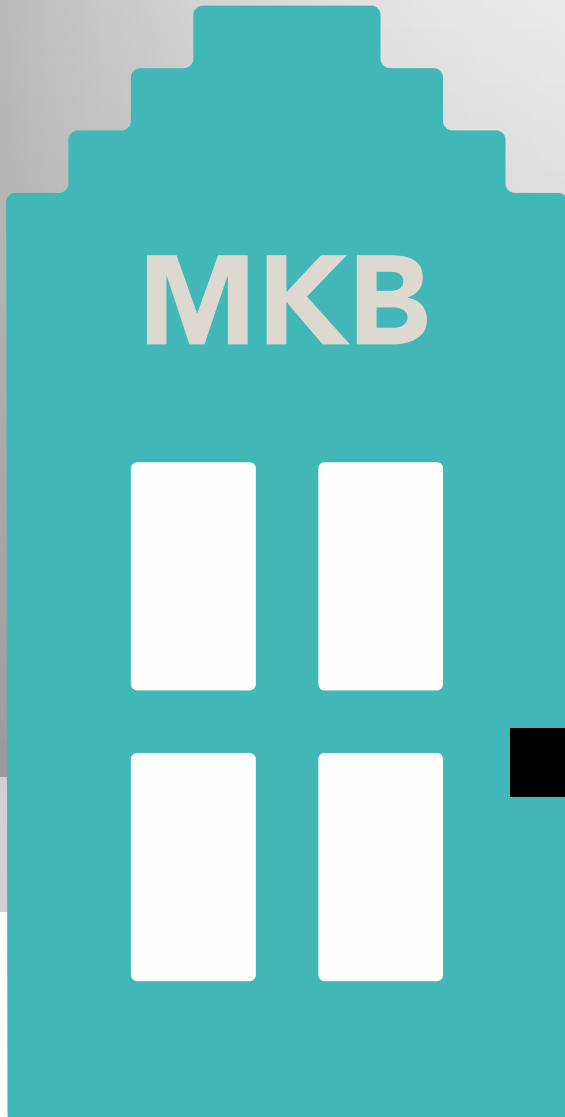
Om- en bijscholing

Aan de slag en blijven ontwikkelen



Matching

**Het werk innoveert dus
mijn personeelsvraag
verandert**



Activiteiten House of Skills voor werkgevers

Analyse HR-vraagstukken

- Waar staat mijn bedrijf over 3-5 jaar met name op het gebied van technologisering en digitalisering?
- Heb ik dan voldoende en juist opgeleid personeel?
- Welke scholingsvraag/ opleidingen horen daarbij?
 - Kan dat ook met het bestaande personeel?
 - Ook met ouderen?
 - Nieuw personeel aannemen?
 - Personeel ontslaan?



Skill assessment personeel

- Pop ups op verschillende plekken in de Metropool-regio Amsterdam
- Assesment en competentie scans
- Valideren van skills



Wat nu?

Gesprek over opties arbeidsmarkt- mogelijkheden

- Toegankelijke, actuele en toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie
- Vraagbaak arbeidsmarktinformatie
- Functionerings-gesprekken en loopbaanadvisering
- Skill assesment 3-jaarlijks



Loopbaanadvisering

Exploreren: opties en keuzes maken

- Nieuwe arrangementen werkzekerheid, onder andere van werk naar werk arrangementen
- Experimenteren met andere werkgevers
- Stages aanbieden



Opties en keuzes maken

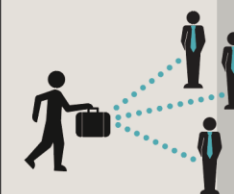
Opstellen en uitvoeren stappenplan HR

- Leren op de werkvloer valideren
- Skill trainingen aanbieden
- Vraaggericht modulair aanbod mbo/hbo
- Matching van skills op taakniveau



Om- en bijscholing

Aan de slag en blijven ontwikkelen



Matching

1. Organisatie House of Skills
Werkpakketleider *Gemeente Amsterdam / dedicated programdirecteur*
Doel: programmamanagement en -administratie en zorgdragen voor randvoorwaarden / voorzieningen

2. Assessment
Werkpakketleider *James*
Doel: inventariseren, ontwikkelen en uitvoeren van (skills) assessments
Partners: James, HvA HRM, UWV, FNV, TNO

3. Skills programma
Werkpakketleider *ROC van Amsterdam/Flevoland*
Doel: ontwikkelen leermethodiek en ontwikkelen plus uitvoeren modulair, vraaggericht scholingsprogramma
Partners: ROC van Amsterdam/Flevoland, Nova College, Gemeente Amsterdam, TNO

4. Matching
Werkpakketleider *TNO*
Doel: ontwikkelen nieuwe instrumenten voor intersectorale matching en uitvoeren matchingsactiviteiten
Partners: TNO, Manpower Group, Randstad, James, HvA HRM

8. Communicatie
Werkpakketleider *Gemeente Amsterdam*
Doel: realiseren bewustwording van belang leven lang ontwikkelen bij beroepsbevolking en werkgevers

6. ICT platform/ Big data solutions
Werkpakketleider *VU ACLA*
Doel: monitoren en verbeteren effectiviteit en efficiency van interventies en ontwikkelen online platform om matching op basis van taken en competenties te faciliteren en verbeteren
Partners: VU ACLA, Gemeente Amsterdam

7. Arbeidsmarktinformatie
Werkpakketleider *UvA TIER*
Doel: Real time arbeidsmarktinformatie ontsluiten zodat continu inzicht is in huidige en toekomstige vraag op de arbeidsmarkt
Partners: UvA TIER, Techniekraad, UWV

Werkpakketten assessment, skills en matching

Assessment *James*

Doel: inventariseren, ontwikkelen en uitvoeren van (skills) assessments

- Inventariseren en selecteren tools voor skills assessment (toolkit) **HvA, UM, James (Manpower)**
- Samenstellen en ontwikkelen van generiek assessment model (GAM) en vakinhoudelijk assessment model (VAM)
- Ontwikkelen van een skills-passport en certificeren van het proces **HvA, UM, James**
- Individuele loopbaanbegeleiding en assessments **James, FNV, WSP**
- Field lab: Skills of the Future **HvA UM**
- Field lab: Duurzame inzetbaarheid **HvA UM**

Skills programma *ROC van Amsterdam Flevoland*

Doel: ontwikkelen leermethodiek en ontwikkelen plus uitvoeren modulair, vraaggericht scholingsprogramma

- Modulair scholingsaanbod (online catalogus)
- Leermethodiek / leervormen **TNO**
- Alfabetisering (Taal, rekenen, digit) **Gemeente Amsterdam**
- 21st century skills **ROCs**
- Techniek **Nova College (Tata)**
- ICT **ROC, Nova**
- Zorg **ROC, Nova**
- Hospitality **ROC**
- Wrap up: analyse 3.1 – 3.8 **HvA UM**

Matching *TNO*

Doel: ontwikkelen nieuwe instrumenten voor intersectorale matching en uitvoeren matchingsactiviteiten

- Ontwikkelen nieuwe instrumenten voor intersectorale matching **TNO**
- Intersectorale matching **STAP Manpower**
- Individuele matching: Zorg **Randstad**
- Integrale aanpak kandidaat duurzaam verbinden aan de arbeidsmarkt **Randstad**
- Uitvoering individuele matching **UWV**
- Fieldlab: van ontslagen individu naar proactief collectief **HvA UM**
- Fieldlab: Bureau van Buitenaf **HvA UM**
- Fieldlab: Van ontslagen individu naar pro actief collectief **HvA UM**

Werkpakketten business model, ict platform en real-time arbeidsmarkt-informatie

Business model HvA Urban management

Doel: ontwikkelen business model voor House of Skills na projectperiode

- Bepalen scope business model
- Ontwikkelen scenario's voor operating model, besturingsmodel en duurzaam financieringsmodel
- Uitwerken integraal business model voor House of Skills
- Nieuwe arrangementen voor deelnemers Sociaal Plan **FNV/SEO**
- Voorbereiding en realisatie regionaal scholingsfonds **HvA UM**
- Design maken en uitvoeren MKBA's voor activiteiten House of Skills **SEO**

ICT platform/ Big data solutions/ Monitoring VU ACLA

Doel: monitoren en verbeteren effectiviteit en efficiency van interventies en ontwikkelen online platform om matching op basis van taken en competenties te faciliteren en verbeteren

- Voorbereiden platform (website) House of Skills: ontwikkelplan (back end, front end, user experience) **OIS**
- Fase 1 *zichtbaarheid*: aanbod WP 2, WP 3 en WP 4 ontsluiten via platform House of Skills
- Fase 2 *standaardisatie* met behulp van ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations)
- Fase 3 *aanbeveling*: platform genereert data driven advies voor werknemers en werkgevers
- Instructie / train the trainer voor toepassen tool (NB HRM, werkgevers)
- Onderzoeksmethode om voortdurend interventies (zoals leermethodiek, customer journey, tools, dienstverlening) te toetsen, beoordelen en bij te stellen (cyclisch, passend bij living lab) **TNO**

Real time arbeidsmarktinformatie UvA TIER

Doel: Real time arbeidsmarktinformatie ontsluiten zodat continu inzicht is in huidige en toekomstige vraag op de arbeidsmarkt

- Vernieuwde onderwijs- en arbeidsmarktmonitor **UvA TIER**
- Arbeidsmarktinformatie obv vacatures **UWV**
- Rapportages techniek **Techniekraad**
- Effectief en efficiënt naar een nieuwe baan **Manpower/VU-ACLA**
- Field lab: Skills, knowledge and attitudes of the future **HvA UM**

Organisatiestructuur House of Skills MRA

Klankbordgroepen
Stuurgroep Human Capital
Gebruikers
EZ, OCW, SZW, BZK, SER

Stuurgroep met partners

Advisory Board =
Platform Economie
MRA + bestuurders
Onderwijs en Werk

1. Programmadirecteur + werkpakketleiders

2. Assessment - James

3. Skills programma - ROC

4. Matching - TNO

5. Businessmodel – HvA

6. Big data solutions – VU

7. Arbeidsmarktinfo - UvA

8. Communicatie - MRA

Publiek-private samenwerking beroepsonderwijs en
bedrijfsleven MRA

Financiën voor periode van 3 jaar

5 miljoen Euro

EFRO/ESF (looptijd 3 jaar)
EFRO voor ontwikkeling
ESF voor deelnemers

2,9 miljoen Euro

Partners

2,5 miljoen Euro

Middelen Economische Structuurversterking
gemeente Amsterdam

1 miljoen Euro

Platform Economie Metropoolregio Amsterdam, focus
op regionale organisatie en cofinanciering scholing
(looptijd 3 jaar)

200.000 Euro

Pilots (in uitvoering)

Matchingsfonds

- 1,2 miljoen Matchingsfonds scholing
- Fonds voor op- om en bijscholing van werknemers en intersectorale mobiliteit
- Matching wordt gezocht met de O&O-fondsen.
- Regels moeten nog nader worden uitgewerkt in overleg met de branches

Waar begin je?

1. Maak een analyse van de regionale arbeidsmarkt
2. Begin bij de vraag. Sluit aan bij het gevoel van urgentie
3. Instroom – doorstroom - uitstroom
4. Waar zit het belang? Ga met die partners op weg.
5. Zoek verbinding met de gemeenten/provincie en focus op het economische belang
6. Maak een mix van regionale sociale partners, branches maar ook met bedrijven van vlees en bloed
7. Sluit aan bij de pps'en in je regio
8. Realiseer dat het een disruptief proces is: van sectoraal ->intersectoraal en van landelijk -> regionaal
9. Begin met pilots. Boek succesjes! Laat zien dat het kan!
10. Heb geduld, hou vol!

Tot slot:

- Ambitie om Nederland en de MRA tot de wereldtop van de kenniseconomie
- De uitdagingen van morgen: denk aan het energieakkoord, de klimaatopgaven
- Wat betekent dit voor de regio Zaanstreek-Waterland
- Niemand kan dat alleen: alle partijen hebben een stukje van de oplossing in handen

Waar zit in deze regio de groei en de krimp?

Hoe leggen we verbindingen?

Programmadirecteur House of Skills

Annelies Spork

houseofskills@amsterdam.nl

Dank voor uw aandacht!

