

Ideeën om de mismatch tussen mens en werk te bestrijden

Competenties zijn de nieuwe diploma's

Op de arbeidsmarkt gaapt een gat tussen mens en werk, zeker nu functies steeds sneller veranderen. AWWN heeft tijdens haar jaarcongres twee ideeën gepresenteerd om deze mismatch nu én in de toekomst tegen te gaan: het competentiepaspoort en de werk-naar-werkwet.

TEKST

Anne Wouters

ILLUSTRATIES

Studio Vonq

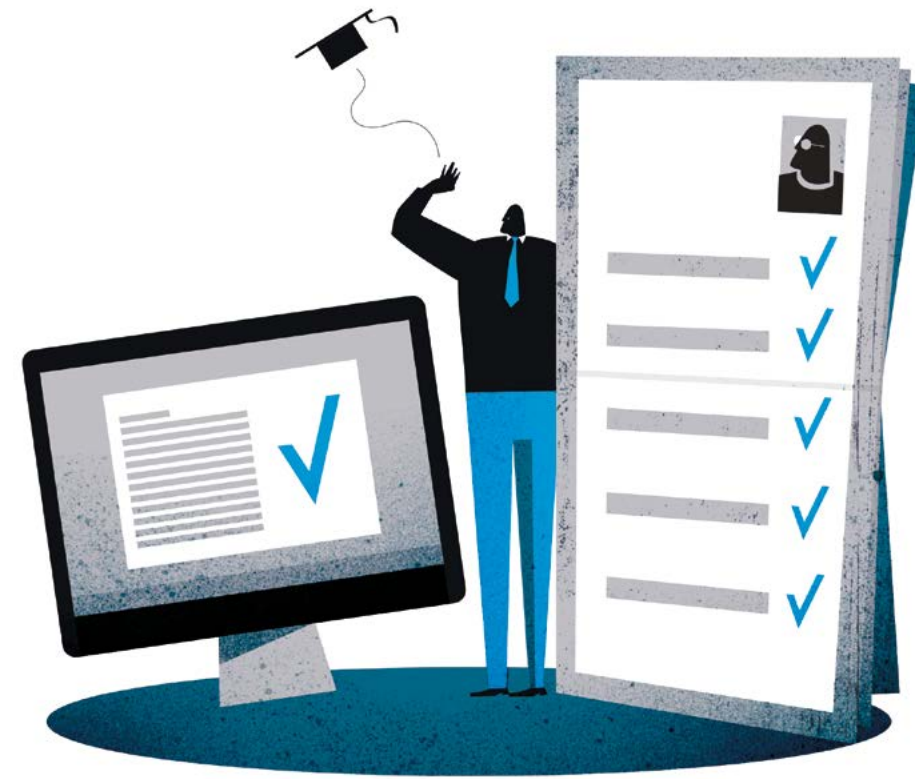
Eén miljoen vacatures en ruim één miljoen mensen die niet aan het werk komen. Breng die twee samen en twee problemen zijn opgelost, toch? Maar zo eenvoudig is het niet: de mismatch op de arbeidsmarkt is hardnekkig. Ook binnen bedrijven en branches is het gat tussen mens en werk merkbaar, zeker nu functies steeds sneller veranderen.

Uitkeringsorganisatie UWV geeft met een 'spanningsindicator' aan hoe krap de arbeidsmarkt is. De indicator loopt van 0 tot oneindig. Vanaf 4 spreekt UWV van een 'zeer krappe' situatie. Onlangs verschenen de kraptecijfers over het tweede kwartaal van 2018. Vrijwel geen regio blijft ongeschonden: overall kleurt de kraptekaart vuurrood. Wie dieper in

de cijfers duikt, ziet dat de situatie in sommige regio's en sectoren wel heel nijpend is. Zoek je bijvoorbeeld een stukadoor of vloerenlegger in Amsterdam? Veel succes, want UWV geeft de 'bouwwerkers afbouw' in Groot-Amsterdam een score van 56(!). Of een machinemoniteur in Gorinchem? Dan schiet de meter uit naar 44.

Veranderend werk

De arbeidsmarktkrapte veroorzaakt schade: een kwart van de ondernemers ervaart problemen door personeelstekorten. Bedrijven moeten daarom steeds vaker in andere talentvijvers vissen om hun producten en diensten te blijven leveren. Maar waar te beginnen?



De voortdurende veranderingen dwingen de focus op functies en diploma's los te laten

Als de ideale kandidaat niet beschikbaar is, wat is dan *the next best thing*? Het zou hierbij behulpzaam zijn om meer inzicht te hebben in de kwaliteiten van onze beroepsbevolking. En dan niet zozeer in de zaken die we van oudsher belangrijk vinden, zoals diploma's en ervaring in een specifieke functie of professe, maar in wat mensen te bieden hebben aan kennis en vaardigheden. Hier komt direct ook een ander, misschien nog wel groter vraagstuk om de hoek kijken. Want de krapte kan je nog een conjunctureel probleem noemen dat vanzelf minder wordt als de economie op minder volle toeren gaat draaien. Maar veranderend werk? Dat is iets dat de komende decennia aan de orde is. Digitalisering vindt immers vrijwel overal plaats. Een willekeurige indicatie: volgens het CBS besteden bedrijven en overheden 26 van de 136 miljard euro aan investeringskapitaal aan ICT. En die investeringen nemen sinds 2010 onafgebroken toe. Dat betekent dat steeds meer mensen digitaal vaardig moeten zijn. Maar ook de energietransitie veroorzaakt verschuivingen in werk: het aantal banen in duurzame energie

nam flink toe, terwijl in de traditionele energiesector krimp plaatsvond. En ook als banen behouden blijven, veranderen de taken die onder een functietitel schuilgaan.

Een van Nederlands grootste banken noemt zich inmiddels een technologiebedrijf. Met duizenden softwareapplicaties die ontworpen, geprogrammeerd en onderhouden moeten worden, is dat geen gekke gedachte. Het betekent wel dat het traditionele werk dat bij de bank plaatsvindt in rap tempo aan het verdwijnen is. Het is een uitdaging om mensen mee te nemen in de nieuwe vereisten van het werk, en dat kan alleen door los te komen van functies en diploma's. Mensen moeten weten welke competenties van hen worden verwacht, wat zij al in huis hebben en waar ze nog aan kunnen werken om 'werkfit' te blijven.

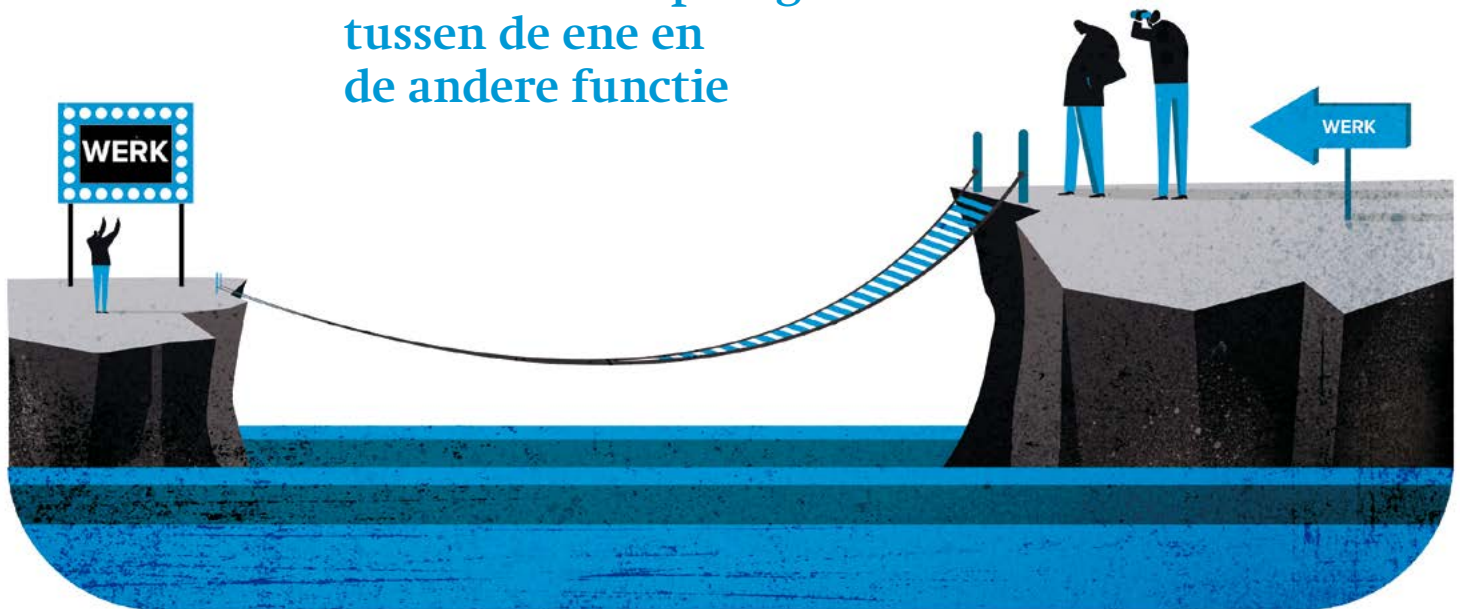
Competentiepaspoort

We moeten veel meer op het niveau van taken en competenties kijken naar de inzet van personeel. Dat is een van de rode draden in de agenda voor de wereld van werk die AWWN tijdens het jaarcon-

gres presenteerde. Daarom stellen we voor om een competentiepaspoort in te voeren: een *tool* die voor elke Nederlandse schoolverlater beschikbaar is en die werkgevers een waarheidsgetrouw beeld geeft van wat iemand kan.

In het competentiepaspoort staan talenten en competenties centraal. Het gaat om competenties in de brede zin van het woord: van de kennis en vaardigheden die je hebt meegenomen uit eerdere functies tot de ervaring die je hebt opgedaan in vrijwilligerswerk en het verenigingsleven. Het paspoort is online te raadplegen en is eenvoudig in gebruik. We willen niet net als bij de certificaten voor Erkenning van Verworven Competenties (EVC's) een ingewikkelde procedure met eisen en bewijzen. Validiteit is wel een aandachtspunt. Maar daar moeten we op een andere manier naar durven kijken, bijvoorbeeld door inspiratie te halen uit internetplatforms als LinkedIn en Tripadvisor. Daar neemt de waarde van een bijdrage toe naarmate meer mensen deze onderschreven hebben (*endorsement*). Voor deze en andere aspecten geldt: we moeten gaandeweg ontdekken wat het beste werkt.

De werk-naar-werkwet creëert een loopbrug tussen de ene en de andere functie



Olievlek

Voorwaarde is wel dat werkgevers de sprong naar competentiedenken wagen. In hun aanpak van werving, selectie en ontwikkeling en in afspraken over arbeidsvoorwaarden moeten competenties een veel grotere rol spelen. AWWN geeft graag zelf het goede voorbeeld door de ontwikkeling van het competentiepaspoort aan te jagen. Verschillende bedrijven, opleiders en brancheorganisaties hebben zich enthousiast getoond voor het paspoort. We gaan nu na of en hoe we een pilot in een van die branches of regio's van de grond kunnen krijgen. Zo hopen we dat het paspoort zich als een olievlek over Nederland gaat verspreiden.

En toch, hoe succesvol werkgevers en werknemers ook in deze aanpak worden: we kunnen het niet alleen. De infrastructuur van werk moet de veel dynamischer ontwikkeling en matching ondersteunen. Regelingen helpen om loopbruggen tussen de ene en de andere functie te spannen. Nu is de WW nog vooral een inkomensvangnet dat pas in werking treedt als het werk al verloren is gegaan. AWWN stelt voor om een ele-

ment aan de wet toe te voegen: de werk-naar-werkwet. Die moet het mogelijk maken om bij een (dreigende) recessie of ingrijpende sectortransformatie middelen uit de WW naar voren te halen. Die middelen kunnen mensen gebruiken om de competenties te verwerven waaraan de arbeidsmarkt behoefte heeft. Dat kan door scholing te volgen of door een tijdje proef te draaien in een kansrijke baan. Zo voorkomen we dat mensen buiten de arbeidsmarkt komen te staan. Hoopvol is dat matching op basis van competenties al op steeds meer plekken opduikt. Sommige uitzend- en wervingsbureaus selecteren al helemaal niet meer op basis van cv's. De sectoren zorg, onderwijs en techniek stellen zich steeds meer open voor kandidaten die niet in het ideaalplaatje passen. Banken proberen zoveel mogelijk mensen intern te herplaatsen via *redeployment centers*. Korte en competentiegerichte omscholingstrajecten schieten als paddenstoelen uit de grond, juist in vakgebieden waar de banen voor het oprapen liggen. Dus wie die schaarse stukadoor of vloerenlegger écht niet kan vinden, kan nog altijd zelf een poging wagen. ●



Anne Wouters
is beleidsadviseur
bij AWWN

Tien ideeën voor de wereld van werk



De wereld van werk is toe aan vernieuwing. Het AWWN-jaarcongres 2018 dat plaatsvond op 1 oktober stond in het teken daarvan. Op de website van AWWN (onder 'Actuele HR-issues') vindt u vlogs, interviews en achtergrondinformatie, waaronder de ter gelegenheid van het jaarcongres verschenen bundel *Tien ideeën voor de wereld van werk. Meedoen, presteren en organiseren*.