

Matching obv skills:

Hype of reddingsboei?



**Arbeidsmarkt
kansen.nl**

YUMI

Defensie heeft moeite met vinden van personeel



Door **OLOF VAN JOOLEN**
11 jun. 2018 in BINNENLAND



DEN HAAG - Naast de bestaande tekorten aan militair personeel dreigt defensie nu ook een groot gebrek aan burgermedewerkers te krijgen. Het gaat om voor de wederopbouw van de krijgsmacht belangrijke werknemers zoals inkopers, ict'ers en andere technici.



Selecteer uw leeftijd
hoe ver u komt met €
tijdens uw pensio

Vraag nu uw brochure en periodieke

50-54

55

60-64

65

70-74

7

FISHER INVESTMENTS NEDER

LAATSTE NIEUWS

Brexitdeal of niet, douane komt honderden mensen tekort



Foto: ANP (Viktor Wollaert)

'Woningtekort komt door gebrek aan ambtenaren'

Door REDACTIE DFT
31 aug. 2018 in GELD



AMSTERDAM - Niet alleen het tekort aan metselaars en andere vaklui, ook het gebrek aan ambtenaren is een oorzaak voor de huidige woningnood. Gemeenten melden dat het steeds lastiger is om 'de vaart in bouwplannen te houden', staat in overheidsblad Binnenlands bestuur.



Selecteer uw leeftijd en zie hoe ver u komt met **€500.000** tijdens uw pensioen

Vraag nu uw brochure en periodieke inzichten aan.

50-54

55-59

60-64

65-69

70-74

75+

FISHER INVESTMENTS NEDERLAND*

LAATSTE NIEUWS

10:11

Oproep: Van plan dit jaar een huis te kopen?

Schreeuwend tekort aan ict'ers: dit Nederlandse bureau werft in Afrika

Het is een oplossing voor het schreeuwend tekort aan ICT'ers: hulptroepen uit Afrika springen online bij via de Nederlandse start-up Tunga.

Bart van Zoelen 08-01-19, 08:00 Laatste update: 08:25



16



Hoe de werkomstandigheden zijn voor computerprogrammeurs in Oeganda? Nou, niet heel anders dan die van hemzelf, zegt Ernesto Spruyt, die met zijn start-up Tunga Afrikaanse ICT'ers detacheert bij Nederlandse bedrijven. Hij wijst om zich heen in de flexwerkplek aan de Amsterdamse Wibautstraat. Zo moeten we het ons ongeveer voorstellen, een 'co-workingspace' in de hoofdstad Kampala. Hij zegt het op een toon alsof het niks bijzonders is. „Daar doet het internet het ook.”

Lees ook

[toon alles \(3\) +](#)



'Recruiters bellen gewoon naar mijn werkgever om me weg te kapen'

Schreeuwend tekort aan schippers en stuurlieden



UTRECHT - 26 JULI 2017, 15:00

Het is ontzettend moeilijk vakbekwame schippers en stuurlieden te vinden in de binnenvaart. Hoewel de opleidingen niet klagen over aanwas, is het chronische tekort niet voorlopig niet opgelost. De snelle instroom moet vooral uit het buitenland komen.





Belastingdienst

Belastingdienst kampt nog steeds met tekort van duizenden medewerkers

17 oktober 2018 17:03

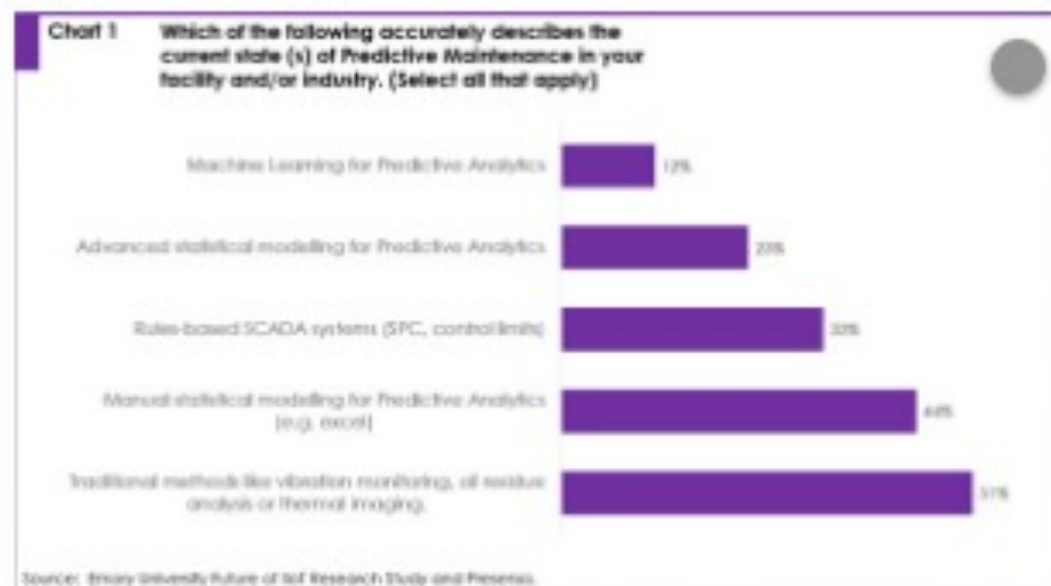
Laatste update: 17 oktober 2018 17:39



Tekort big data analisten hindert implementatie industrie 4.0

Atlanta (VS), 28 juni 2018 10:59 | [Dionne Irving](#)

[Toevoegen](#)



[Vergroten](#)

Gerelateerde berichten

- [Beginnen met big data? Start met deze voorlopers \(video\)](#)
- [Workshop: Beginnen met big data houdt je tegen?](#)
- [Directeur Baltussen gelooft in de keten](#)
- [VMT 10: Data in de fabriek](#)
- [Big Data gebruiken om omgevingsfactoren machines te voorspellen](#)



▲ Behandeling door een psychiater. (foto ter illustratie) © anp

Nijpend tekort aan psychiaters in Oost-Nederland

Klantenservice >



NET BINNEN

16:48 Beveiligingsbedrijf in Zwolle opgel...

15:40 Zo wil Zwolle IT-hoofdstad van Ne...

15:32 Traditionele misdaad in Oost-Ned...

15:29 Mokhtar is wachten op salaris beu...

14:06 Regenboogsteden Zutphen, Zwoll...

13:50 Doorbraak voor leerling met diabe...

13:04 Gewonde bij aanrijding in Zwolle

12:20 Nashville-verklaring: 'Dit is breed ...

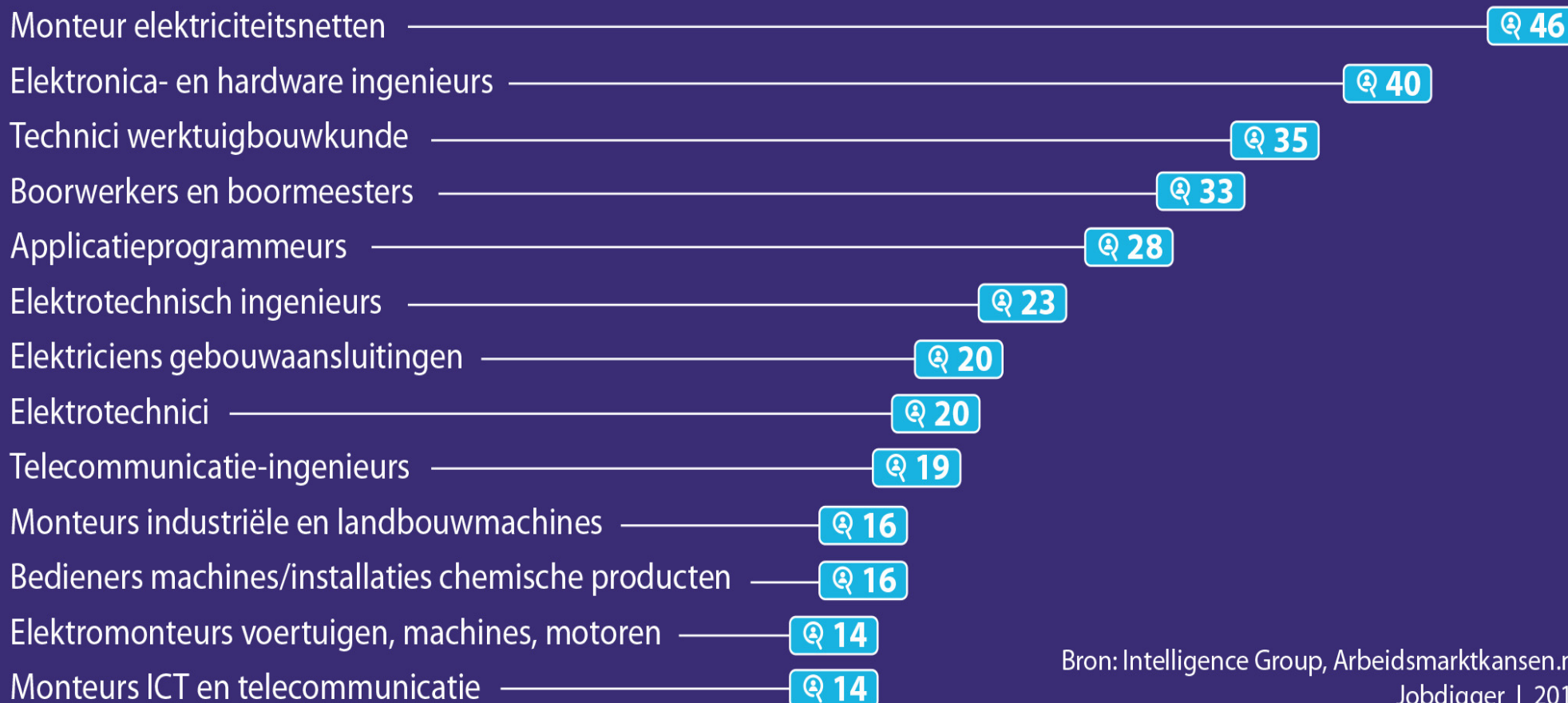
11:45 Je eigen uitvaart regelen met een ...

10:31 Stormschade: geschaarde aanha...



De tekorten aan technici in beeld

Aantal openstaande vacatures per actief werkzoekende



Bron: Intelligence Group, Arbeidsmarktkansen.nl,
Jobdigger | 2018



Alle disrupties en crises zijn op lange termijn onzichtbaar...

Beroepsbevolking; vanaf 1800 (12-uursgrens), 1800-2013

Gewijzigd op: 4 april 2014

Persoonskenmerken

Totaal

Onderwerp

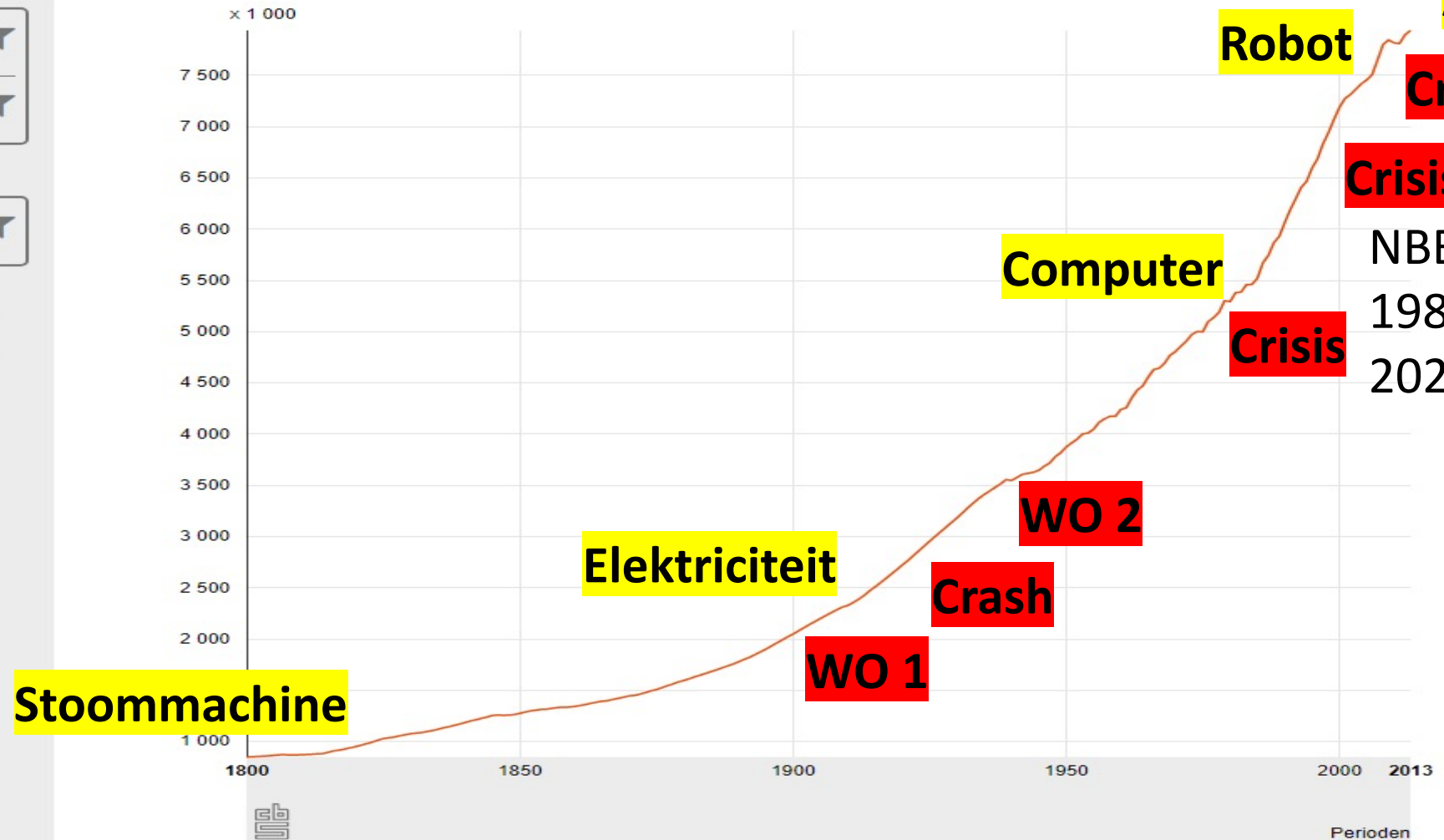
Beroepsbevolking

Geslacht

Mannen en vrouwen

Horizontale as

Jaren



NBB:
1980: 4.8 mio
2020: 9.6 mio

Arbeidsreserve is groot (CBS, UWV, DNB)

1. Werklozen
2. Parttimers die meer willen werken
3. 65-plussers die willen doorwerken
4. Mensen in de bijstand
5. Ontmoedigden
6. Statushouders
7. Participatiewet
8. Bijbaners studenten en scholieren
9. Arbeidsmigranten (asperges, ICT'ers, verpleeghulpen)
10. Van 36 naar 40 uur?

Alles wat met de transitie en daarna samenhangt:

Programmeurs, security-specialist, privacymanagers, installateurs, technici, onlinemarketeers, ontwerpers, webdesign, 3D-printers, big-data-analisten, drone-bestuurders, domotica, AI-specialist, virtual reality, gaming enz.

PLUS: 1001 TOEPASSINGEN VAN NIEUWE TECHNIEKEN DIE NU LACHWEKKEND ZIJN OF ZELFS ONVOORSTELBAAR, EN WAARVAN DE MENSEN OVER DERTIG JAAR ZEGGEN: HOE HEBBEN WE OOIIT ZONDER GEKUND?

Persoonlijke dienstverlening en persoonlijke beleving:

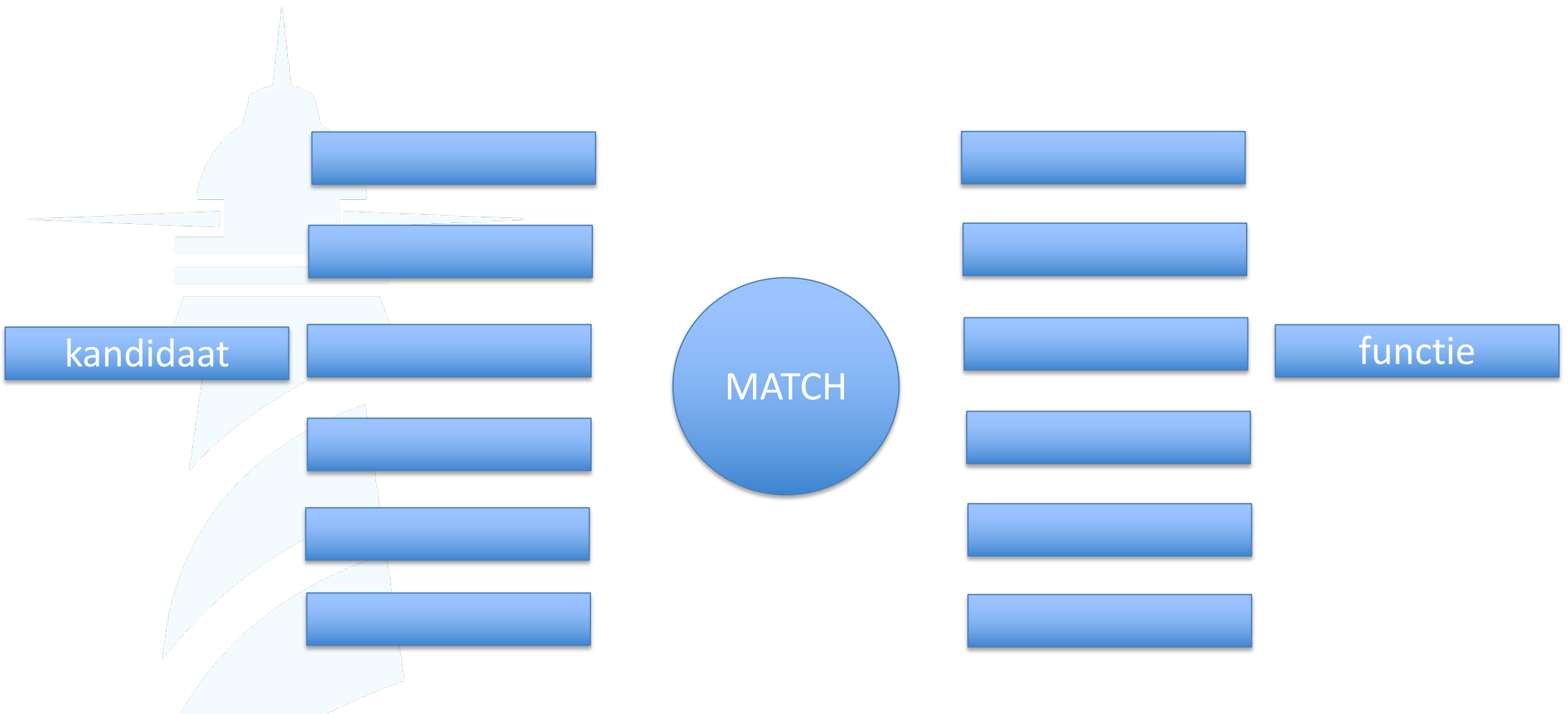
Hondenuitlaatservice, tatooshop, tato-verwijderaar, nagelstudio's, masseurs, thuishokks, personal shoppers, interieurdesign, plastische chirurgie, spiritueel begeleider, tuinontwerp, festivalorganisator, pretparken, stylisten, weddingplanner, baby-shower-organisator, gender-reveal-party-planner, uitvaartondernemer enz.

Coach:

Elk zelfstandig naamwoord of werkwoordstam + coach:

handloopcoach, opruimcoach, opvoedcoach, hondencoach,
loopbaancoach, financieel coach, vrije-tijdscoach,
verhuiscoach, relatiecoach, agressiecoach,
werkgelukdeskundige, pensioencoach, afvalcoach enz.

Matchen obv skills etc.



Voorbeeld: dronepiloot (Manpower)



Voorbeeld: dronepiloot



JE KUNT MEER DAN JE DIPLOMA ZEGT

House of Skills

Als er meer naar de skills van mensen wordt gekeken, is de kans dat zij werk vinden en houden veel groter. Daarom ontwikkelt House of Skills verschillende (gratis) online skillsinstrumenten waarmee werkenden en werkzoekenden kunnen ontdekken welk werk bij hun skills past. Ook werkgevers kunnen gebruikmaken van onze skillsinstrumenten. Om nieuwe werknemers te vinden en het huidige personeel door te laten ontwikkelen.

BEKIJK SKILLSINSTRUMENTEN



Onderzoek

Het skillspaspoort als ideale vervanger voor het cv: grote ambities, maar ook stevige uitdagingen



Anne Hurenkamp

25 januari 2022 - Leestijd 6 Minuten

Lectoraat Human Capital in Smart Industry

Academie Mens & Arbeid

[Home](#) > [Praktijkvoorbeelden](#) > Een verbindende taal voor arbeidsbemiddeling: CompetentNL

Eén verbindende taal voor arbeidsbemiddeling: CompetentNL

Gepubliceerd op: 30 maart 2020

Een banketbakker kan in principe hetzelfde als een patissier. En in Vlaanderen kennen ze het woord 'doordouwer' niet. Naar het voorbeeld van de Vlaamse collega's van VDAB, ontwikkelt ook UWV een skills-ontologie, een hybride AI-systeem om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter te matchen.

De skills-ontologie is een 'ontplofte versie' van taxonomie van Nederlandse beroepen die er nu al is, vertelt Michel Peters, projectmanager skills-ontologie bij het UWV. "De wens om de beroepentaxonomie uit te breiden, was er al heel lang. Omdat 'beroepen' een te grof begrip zijn voldoet deze indeling eigenlijk niet meer. Als we de mismatch op de arbeidsmarkt willen aanpakken, moeten we op een meer verfijnde manier kijken naar wat iemand kan en weet."

Iemand kan immers geen 'relevante' werkervaring hebben in de sector waarin een vacature is, maar kan wel relevante vaardigheden hebben geleerd in een ander beroep. Een receptionist heeft bijvoorbeeld ervaring met het welkom heten van gasten en het registreren van klachten. Daarmee kun je ook als ober uit de voeten. 'Transversale skills' noemen ze dat bij UWV.

Strategieën voor de nieuwe economie

Skills als nieuwe 'munteenheid' voor de arbeidsmarkt

World Economic Forum

Toegepast op de Nederlandse arbeidsmarkt

De verschillende regio's die uitvoering geven aan de skillsmarkt zoeken samenwerking met de betrokken ministeries, waarin onderscheidende rollen elkaar kunnen versterken. De whitepaper '*Strategies for the new economy: skills as the new currency of the labour market*' kan dienen als uitgangspunt voor deze samenwerking.

Het World Economic Forum heeft in het voorjaar van 2019 deze *white paper* voor de vernieuwing van de economie gepresenteerd.¹ Het document is bedoeld als een bijdrage aan het verwerven van inzichten en het in gang zetten van discussie en beleidsontwikkeling. Onderstaand een samenvatting van dit document, bedoeld voor de discussie met sociale partners, vertegenwoordigers van regio's, relevante stakeholders en ministeries over de noodzaak om de arbeidsmarkt te hervormen.

In deze samenvatting wordt de term 'skills' gebruikt in plaats van vaardigheden. Dit Engelse begrip omvat meer. Het gaat ook om bekwaamheid en geschoold zijn. Met dat laatste woord wordt tevens een relatie gelegd met benodigde kennis. Die bredere betekenis is een sleutel voor het verbeteren van het matchingsproces bij vacaturevulling.



Centre for the New Economy and Society White Paper

**Strategies for the
New Economy
Skills as the Currency
of the Labour Market**

Vrij reizen over de arbeidsmarkt

*Een onderzoek naar
het skillspaspoort*

Projecten

Onderzoeksprojecten

PhD projecten

Bestuursfuncties en redactieraden

Praktijk projecten

Onderwijs projecten

Commissie lidmaatschappen

Commissie VU Erkennen en Waarderen (2021 - huidig)

In 2019 publiceerde de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU) een position paper over noodzakelijke veranderingen in de manier waarop academici erkend en gewaardeerd worden voor hun werk en in hun loopbaan. Dit initiatief wordt ondersteund door alle Nederlandse universiteiten, die nu allemaal bezig zijn met het ontwerpen van een plan van aanpak. Ik maak deel uit van de VU commissie op dit gebied, waarbij ik de visie op erkennen en waarderen mede heb vormgegeven en ook met HR meedenk over mogelijke veranderingen in hun beleid.

Duurzaamheid

Judith Semeijn benoemd tot hoogleraar Duurzaam Human Resource Management

Het College van bestuur van de Open Universiteit heeft prof. dr. Judith Semeijn benoemd tot hoogleraar Duurzaam Human Resource Management bij de faculteit Management, Science & Technology. Semeijn was al aan de Open Universiteit verbonden als bijzonder hoogleraar Strategisch Human Resource Management, in het bijzonder



▲ © ANP / Harold Versteeg

**‘Nationaal plan voor arbeidsmarkt
moet ontworpen samenleving
voorkomen’**

[Werk veilig](#)[Houd plezier](#)[Kijk vooruit](#)[DIA](#)[Actualiteit](#)

Werk veilig.
Houd plezier.
Kijk vooruit.

[Home](#) › [Kijk vooruit](#) › Digitaal Skills Paspoort

[Arbeidsmarkt](#)

[Arbeidsvoorwaarden](#)

[EVC bouw & infra](#)

[Digitaal Skills Paspoort](#)

[Leermeester cursus](#)

[Omgaan met verandering](#)

[Risico op uitval](#)

[Subsidies](#)

Digitaal Skills Paspoort

Digitaal Skills Paspoort is je nieuwe cv

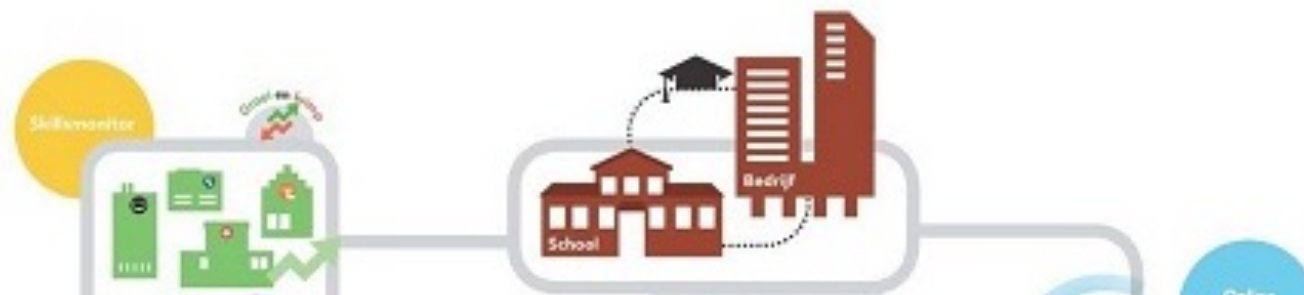
Blijven ontwikkelen is nodig in de bouw-, infra- en technieksector van nu. De bouwwereld verandert snel, bijvoorbeeld door de energietransitie en door innovaties. Om je persoonlijke ontwikkeling en skills beter zichtbaar te maken, is het team van Volandis hard bezig om het Digitaal Skills Paspoort te ontwikkelen. Bouwend Nederland en Techniek Nederland (samen met werknemersorganisaties) en werknemersorganisaties (FNV en CNV) ondersteunen dit plan voor zowel werkgevers als werknemers. Een praktisch overzichtelijk en handig Digitaal Skills Paspoort dat past bij werknemers.

SKILLSPASPOORT

Een gestandaardiseerd en objectief skillspaspoort: een verkenning

Project

Mensen gaan steeds vaker werken in korte en flexibele dienstverbanden. Transitie van werk-naar-werk worden voor werkgevers en werknemers een uitdaging. Deze uitdaging vraagt om andere manieren van werven en selecteren: andere manieren van matchen. Een 'skillspaspoort' zou 'de' manier zijn om werkgevers en werknemers te matchen. Maar wat is een skillspaspoort? En als het 'de' oplossing is, welke elementen zou een skillspaspoort dan moeten bevatten?





MijnSkillPaspoort

Groeien in de rol die
bij jou past

Ontwikkelen van
skills voor de
toekomst

[LOG IN](#)[CONTACT](#)

**SKILLED FOR THE
FUTURE**

DOWNLOAD
WHITEPAPER

[Home](#) > [Actueel](#) > [Nieuws](#) > Digitaal Skills Paspoort maakt vaardigheden en kwaliteiten zichtbaar

Digitaal Skills Paspoort maakt vaardigheden en kwaliteiten zichtbaar

vrijdag 11 juni 2021

We hebben met Techniek Nederland en WijTechniek in 2020 het initiatief genomen om een in de sector gedragen en bruikbaar Skills Paspoort te ontwikkelen én ermee te experimenteren. Waar staan we nu?

Doel: inzichtelijk maken welke competenties, capaciteiten en kwaliteiten werknemers in huis hebben en ze daarmee breder inzetbaar maken. Nu het prototype er ligt, zijn we aanbeland bij de fase van experimenteren. Daar kunnen we hulp vanuit de werkgevers goed bij gebruiken.

Waarom een digitaal Skills Paspoort?

Het Skills Paspoort bevat naast behaalde diploma's óók een portfolio met skills, zodat inzichtelijk wordt wat medewerkers op dit moment kennen en



 Tags

Blijven Investeren in Ontwikkelen

 › [TNO Insights](#) › Waarom een 'skills-paspo...

BLIK OP DE TOEKOMST

WAAROM EEN 'SKILLS-PASPOORT' NU ÉCHT HARD NODIG IS

30 september 2019 • 6 min leestijd

Even over Stef. Hij is 49 en rondt nu een hbo-opleiding af. In deeltijd. Hij is al twintig jaar werkzaam als HRD-adviseur bij een zorginstelling. Twee jaar geleden besloot deze zorginstelling dat 'HRD-adviseur' een functie is op hbo-niveau. Stef functioneert uitstekend, maar hij heeft 'slechts' een mbo-diploma. Hij moest dus weer naar school. Twee jaar lang in deeltijd, naast zijn drukke werk en zijn gezin. Om

Maak mensen bewust van hun talentprofiel

Voor individuele medewerkers: “Maak je talentprofiel. Ontdek waar je goed in bent, wat je drijft en wat je ambities zijn. En verbind dit aan het werk.”



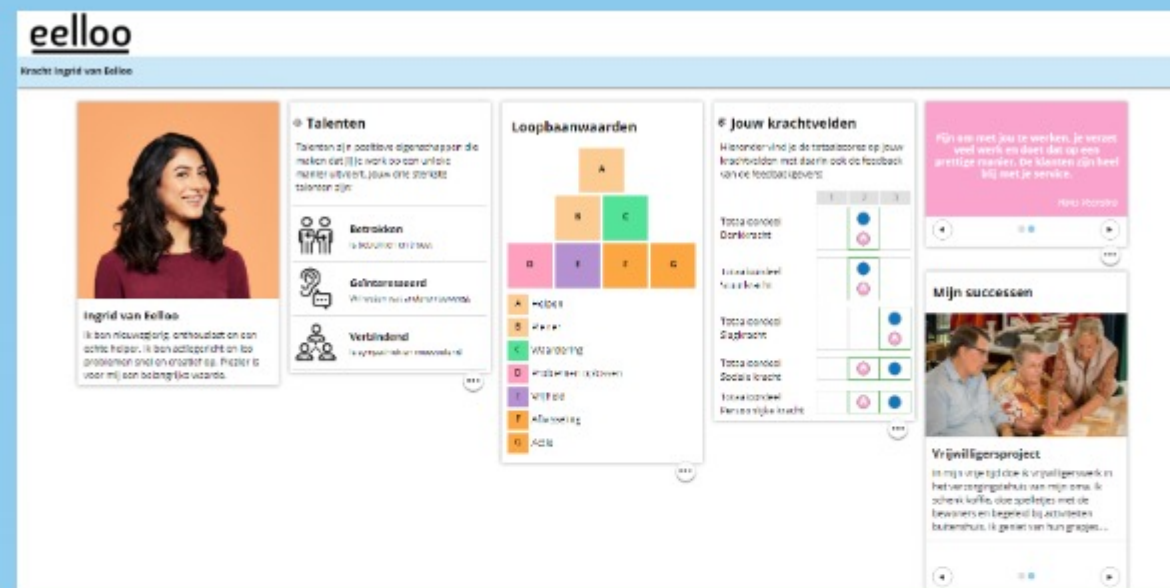
Iedereen heeft
talent



Leven lang
ontwikkelen



Pak zelf de regie



Onze missie

Wij willen mensen helpen om de baan te vinden die ze zijn!

Dit doen wij omdat wij geloven dat je gelukkiger wordt als je werk doet wat helemaal bij je past. Hier kan jezelf mee starten via de onze gebruiksvriendelijk app. Wij helpen je om een overzichtelijk CV op te bouwen rondom opleidingen, werkervaring en skills die je hebt geleerd. Daarbij geven wij je de mogelijkheid om anoniem te solliciteren, zo zorgen wij met elkaar voor een inclusiever, transparanter en eerlijker selectieproces.

Samen kijken wij naar wie jij bent en naar wat jij kan. Zo geven we inzichten om je zo nodig verder te ontwikkelen naar functies waar je nog gelukkiger van wordt.

 [Home](#) > [Dashboards](#) > [Dashboard Skills](#)

Dashboard Skills

Met het dashboard Skills geven UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) die bij mbo-beroepen horen. Het dashboard laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills van kansrijke- en overstapberoepen.

Dashboard Skills

Het dashboard Skills is gebaseerd op een 1e versie van [CompetentNL](#) en is nog in ontwikkeling. Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om uit te vinden welke taken en soft skills nodig zijn om over te stappen naar een kansrijk beroep. Voor eventueel ontbrekende skills kan bijvoorbeeld via om- of bijscholing een (verkorte) mbo-opleiding worden gevolgd. Werkenden die zich laten om- of bijscholen kunnen voorkomen dat ze hun baan verliezen. Ook hebben



Mijn nieuws

Net binnen

Beurs ▾

Krant

Podcasts

ARBEIDSMARKT

'Werkzekerheid zit in skills, niet in het contract'

Llen van der Lelj 19 Jul '20 18:22



DE DOORBRAKEN



De Loopbrug – 14 systeemdoorbraken – 3 focuspunten

Er zijn 14 systeemhobbels die we integraal beslechten om een nieuw arbeidsmarktsysteem te bouwen dat écht naar mensen kijkt, en waardoor mensen continu van betekenis kunnen zijn. Daartoe werken we richting de volgende 14 doorbraken:

James

Diensten

Sectoren ▾

Verhalen

Over James

Contact

 Zoeken

**“Op de barricade voor
eerlijke loopbaankansen”**

[Lees de blog van Karlien](#)

Op zoek naar loopbaancoaching?



Nancy de Meij

 030-7511900

Alles voor je loopbaan

Article

Onderzoek naar 'verborgen matches' op de arbeidsmarkt biedt 130.000 werkzoekenden nieuw perspectief

Uit een data-analyse van AWWN, UWV en Deloitte komen nieuwe matches tussen werkzoekenden en vacatures naar voren

Aan de ene kant kunnen deze 'verborgen matches' helpen om nieuwe perspectieven te bieden aan werkzoekenden en aan de andere kant om moeilijk te vervullen vacatures alsnog in te vullen. Verborgen matches kunnen aan het licht komen door te kijken naar benodigde taken en competenties. Goed nieuws voor mensen die op zoek zijn naar werk en voor wie weinig werk beschikbaar is in hun laatst uitgeoefende beroep.



Save for later

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden

Nauwgezet/punctlich

Onderhandelingsvaardigheden

Teamplayer

Zelfstartend, zelfstandig werkend

Verbinder

Ondernemende ambtenaar

En: wie houdt het bij voor nieuwe of veranderde beroepen?

[Home](#)[Over ESCO](#) ▾[Classificatie](#) ▾[ESCO-diensten gebruiken](#) ▾[Nieuws en evenementen](#)[Contact opnemen](#) ▾[Home](#) > [Skills & Competences](#)

Skills & Competences

Search skills

[Zoeken](#)[K - kennis](#)[L - taalvaardigheden en taalkennis](#)[S - vaardigheden](#)[T - transversale vaardigheden en competenties](#)

13485

vaardigheden

In de pijler van vaardigheden van ESCO wordt tussen i) vaardigheden-/competentieconcepten en ii) kennisconcepten onderscheiden door het soort vaardigheid aan te geven. Er wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen vaardigheden en competenties. Bij elk van deze concepten hoort één voorkeursterm en een aantal niet-voorkeurstermen in elk van de 27 ESCO-talen. Elk concept

Skills & Competences

Search skills



Намиране

К - знания



L - езикови умения и познания



S - умения



T - трансверсални умения и компетентности



13890

умения

В стълб „Умения“ на ESCO се прави разграничение между i) понятията за умения/компетентности и ii) понятията за знания чрез посочване на вида на умениято. Не се прави разграничение обаче между умения и компетентности. Всяко от тези понятия съдържа един предпочитан термин и произволен брой неpreferирани термини на всеки от 27-те езика в ESCO. За всяко понятие също има обяснение под формата на описание.

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden

Meestal: geen idee

Algemene, vage skills

Diplomaatjes, certificaten

Ervaring in hetzelfde vakgebied

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen

Geen standaard gevalideerde online zelftest

Zien talenten over het hoofd

Verborgene talenten die nooit zijn aangesproken

Scholing blijft ver achter bij wat nodig is

Scholing: 60% van de NBB doet dat niet

ICTU-onderzoek:

Van de medewerkers in het openbaar bestuur die aangaven dat hun functie het komende jaar wordt bedreigd:

- 50% geen actueel cv

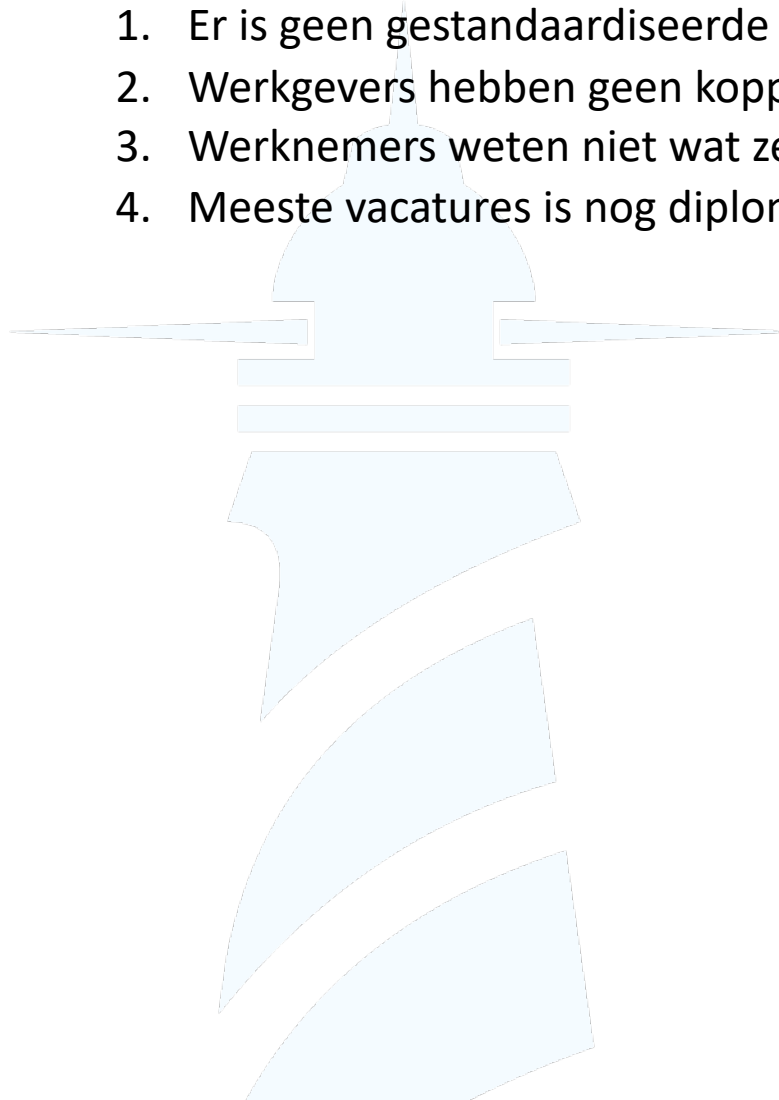
- 50% geen linkedinprofiel

- 15% volgt opleiding om huidige functie beter uit te voeren

- vrijwel geen toekomstgerichte scholing

- geen kennis externe arbeidsmarkt

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring



1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie



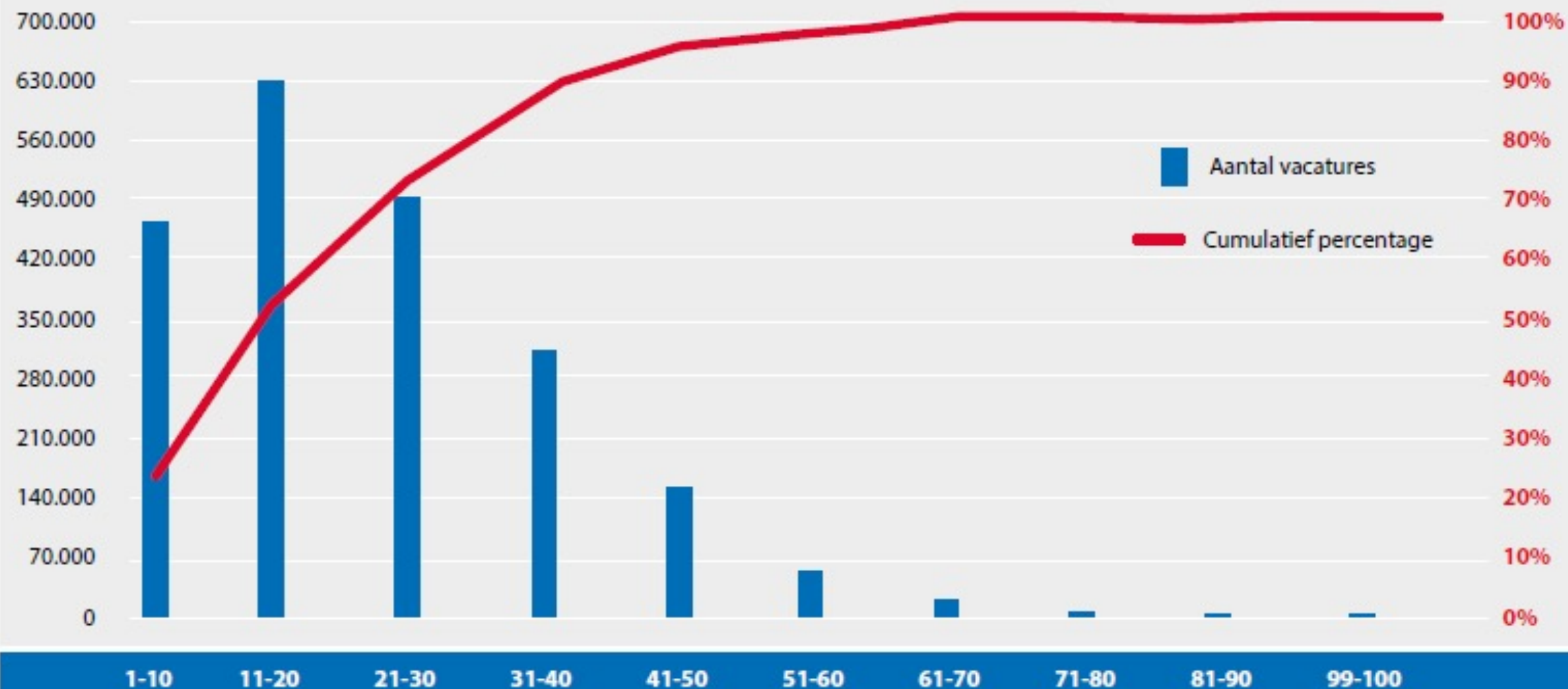
1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie
6. Geen aansluiting vacatureteksten en gewenste arbeidsvoorwaarden

Vacatureteksten houden te weinig rekening met pullfactoren, meest gewenste arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van de doelgroepen.

Een 45+ ict'er in Veendam heeft andere wensen, drijfveren en verwachtingen dan een 25+ ict'er in Amsterdam

Twee onderzoeken (USG en Panteia): ca. 50% van de kandidaten heeft na lezing van de vacaturetekst geen idee wat hij/zij daar nou moet gaan doen.

GRAFIEK 2 | OVERZICHT VAN DE SCORES OP DE VACATURE VERBETERAAR



Als we nader inzoomen op de scores van vacatureteksten in de VacatureVerbeteraar dan zien we dat 52% van de vacatures een score tussen de 1 en 20 heeft. Alles onder de 25 is echt slecht: sluit niet aan bij de doelgroep. Bron: VacatureVerbeteraar.nl.

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie
6. Geen aansluiting vacatureteksten en gewenste arbeidsvoorwaarden
7. Vacatures staan op de verkeerde websites

TABEL 3 | WAAR PLAATSEN WERKGEVERS HUN VACATURES VOOR VERPLEEGKUNDIGEN, EN WAAR ZOEKEN VERPLEEGKUNDIGEN NAAR WERK?

Vacaturesite	Werkgever	Werknemer	Overlap
Banenmatch.nl	x		
Jobbird.com	x	x	x
Jobrapido.com		x	
Medischebanenbank.nl	x		
Medischevacaturebank.nl	x		
Monsterboard.nl		x	
Nationalevacaturebank.nl	x	x	x
Vacaturebank-hbo.nl	x		
Vacaturebank-mbo.nl	x		
Verpleegkundigen-vacaturebank.nl	x		
Werk.nl	x		
Werkzoeken.nl	x		
Percentage Overlap			17%

Een overzicht van de websites waarop vacatures voor verpleegkundigen staan (bron: JobDigger) en de websites waar verpleegkundigen zoeken naar ander werk (bron: Intelligence Group).

TABEL 4 | WAAR ZOEKEN WERKGEVERS IT-CONSULTANTS, EN WAAR ZOEKEN IT-CONSULTANTS NAAR WERK?

Vacaturesite	Werkgever	Werknemer	Overlap
12jobs.nl	X		
Ictergezocht.nl	X		
Ictsectorvacaturebank.nl	X		
Intermediair.nl		X	
Jobbird.com	X		
Managementvacaturebank.nl	X		
Monsterboard.nl	X	X	X
Nationalevacaturebank.nl	X	X	X
Techniekwerkt.nl	X		
Vacaturebank-hbo.nl	X		
Werk.nl	X	X	X
Percentage Overlap			27%

Dezelfde gegevens als in tabel 3, maar nu voor IT-consultants. Bron werkgevers: JobDigger. Bron werknemers: Intelligence Group.

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie
6. Geen aansluiting vacatureteksten en gewenste arbeidsvoorwaarden
7. Vacatures staan op de verkeerde websites
8. Verkokering binnen sectoren (O&O-fondsen, pensioenen, CAO's)

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie
6. Geen aansluiting vacatureteksten en gewenste arbeidsvoorwaarden
7. Vacatures staan op de verkeerde websites
8. Verkokering binnen sectoren (O&O-fondsen, pensioenen, CAO's)
9. Bij de meeste voorlopers grote afstand tussen beleid en praktijk

Voorbeeld: House of Skills heeft met vier mio subsidie 19 stewardessen van KLM met langdurige persoonlijke gesprekken naar de zorg gekregen....

1. Er is geen gestandaardiseerde set van skills en vaardigheden
2. Werkgevers hebben geen koppeling tussen functies en skills en vaardigheden
3. Werknemers weten niet wat ze kunnen
4. Meeste vacatures is nog diplomaatje X plus 3 tot 5 jaar werkervaring
5. Leeftijdsdiscriminatie
6. Geen aansluiting vacatureteksten en gewenste arbeidsvoorwaarden
7. Vacatures staan op de verkeerde websites
8. Verkokering binnen sectoren (O&O-fondsen, pensioenen, CAO's)
9. Bij de meeste voorlopers grote afstand tussen beleid en praktijk
10. Veel beroepen al dan niet bewust dichtgeregeld met certificeringseisen

- Veel barrières te slechten
- Veel verschillende initiatieven
- In NL aversie tegen technische beroepen
- Onder druk wordt alles vloeibaar
- Cie Borstlap: “Duurt nog tien jaar”

ONDERWIJS

Sectoren met personeelskrapte vestigen hoop op versneld mbo-traject

Ardi Vleugels 13 mrt 15:15





GREYSTON



[Werkgevers](#) [Werkzoekend](#) [Achtergrond](#) [Nieuws](#)

Bezoek je binnenkort Start Foundation? Let op; er geldt een omleidingsroute.

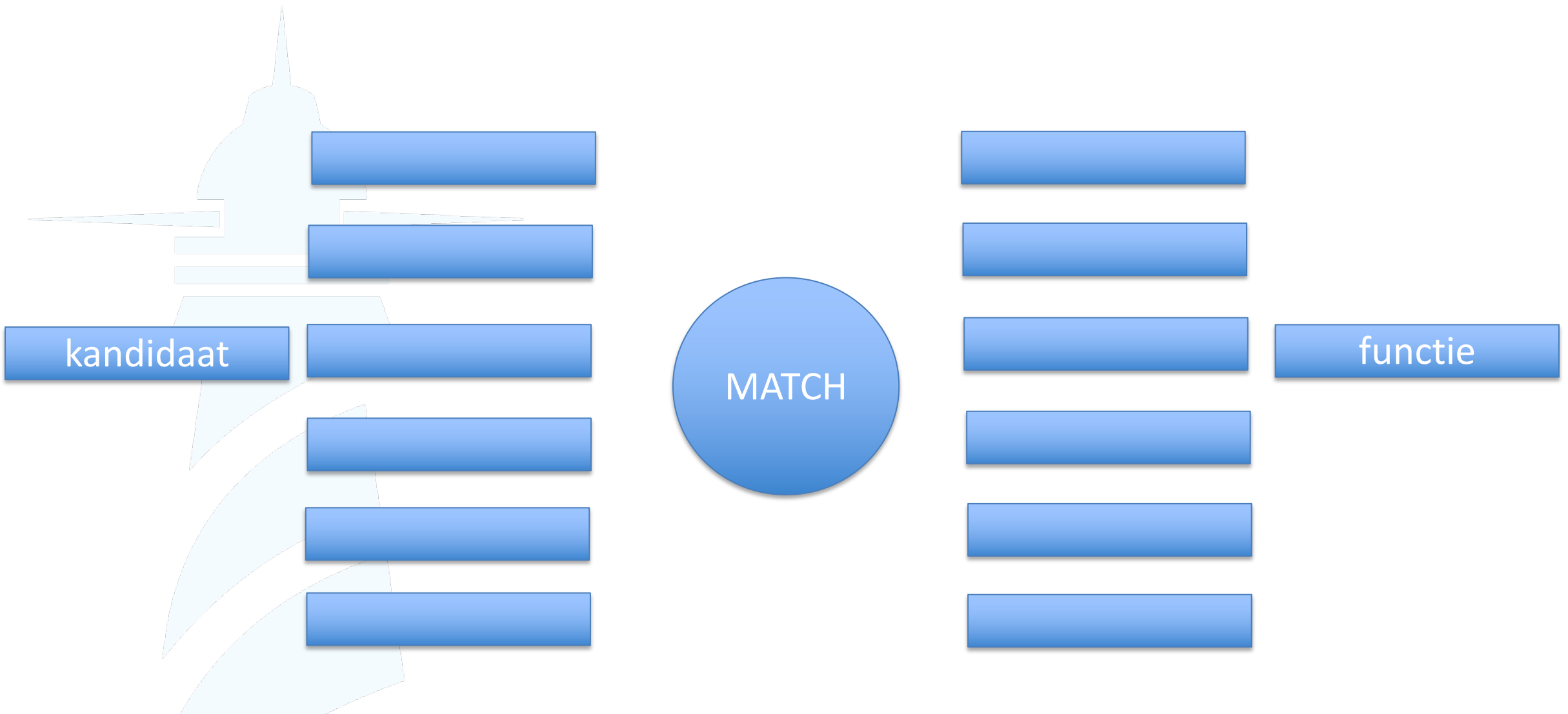
[Klik hier](#)

Een baan zonder sollicitatiegesprek

Open Hiring houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek, cv of bemoeienis van de overheid. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring.

Werkzoekend: hier kun je aan de slag!

Loopbaancoach kan zelf beginnen

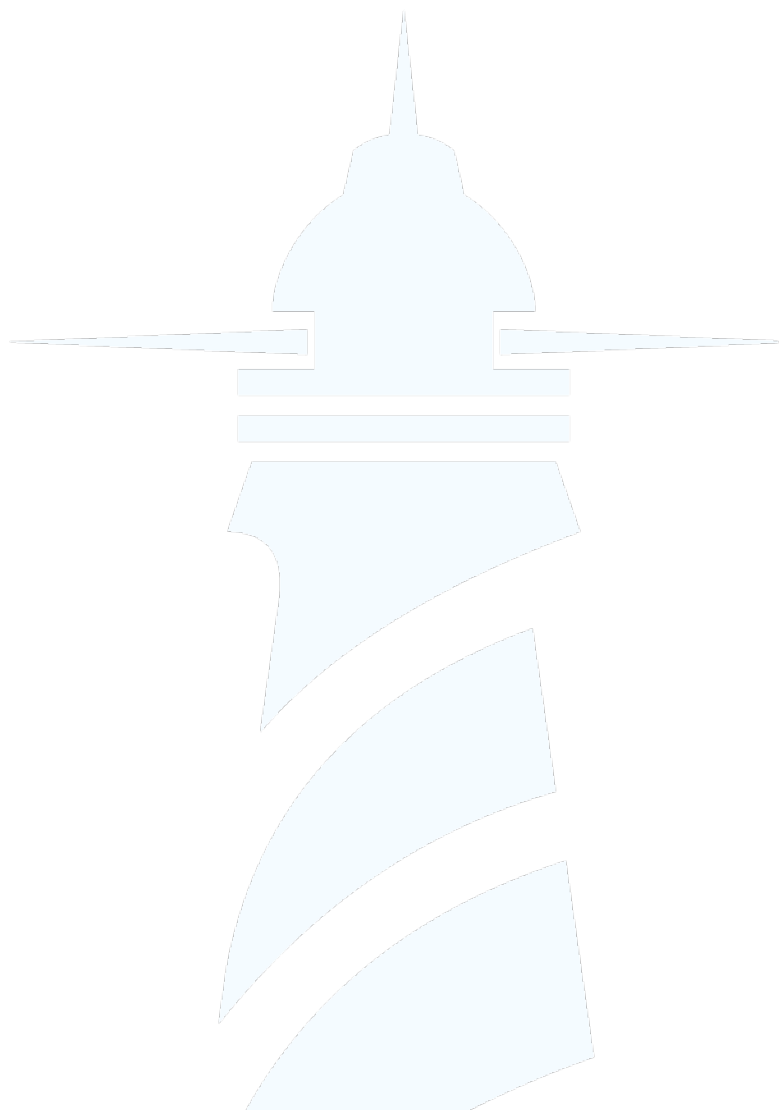


Matching obv skills:

Hype of reddingsboei?



**Arbeidsmarkt
kansen.nl**



Een aantal reacties gaat over de vraag in hoeverre het algoritme van LinkedIn op basis van mijn bestaande contacten me in mijn tijdlijn precies de profielen laat zien van mensen met de beroepen die op het lijstje stonden. Terecht punt, dat had ik me niet gerealiseerd toen ik postte. In mijn contacten staat een overmaat aan coaches, met name loopbaancoaches, in verband met mijn werk als arbeidsmarktonderzoeker. Juist die laatste groep is de afgelopen tien, vijftien jaar in hoog tempo geprofessionaliseerd, mede dankzij de onvermoeibare Ester Leibbrand. Er zit nog steeds wel wat kaf tussen het koren, maar grosso modo kunnen mensen die vastlopen in hun werk veel baat hebben bij enkele gesprekken met een ervaren en bv. NOLOC-gecertificeerde loopbaancoach.

In het algemeen, en dat heb ik er de afgelopen jaren in al mijn lezingen over de toekomst van de arbeidsmarkt altijd bij gezegd, kunnen mensen die een bepaald probleem hebben er baat bij hebben om eens te praten met een coach die exact dat probleem al twintig keer voorbij heeft zien komen. Dat kan een opruimcoach zijn, een relatietherapeut, een opvoedcoach, een hondentrainer of een interieurstylist. Ik wil die beroepen en zeker de mensen die dat doen niet onderuitschoffelen. Maar het raakt meteen wel de kern van de vraag die ik wilde stellen.

En die vraag is: al die beroepen die ik noemde, van gelukscoach tot wandelcoach tot expert studentengeluk zijn gericht op het verhelpen van individuele problemen van individuen. Hoewel we de afgelopen decennia volgens alle onderzoeken gezonder, welvarender en gelukkiger zijn geworden, groeit kennelijk ook de hulpvraag van mensen die het net niet perfect hebben. Het is een beetje de instagram-generatie, waarbij velen het gevoel hebben dat ze niet het perfecte plaatje zijn en daar ongelukkig of ontevreden van worden. We zijn gefixeerd op onze eigen ongemakken, die we uitvergrooten tot problemen waarvoor we professionele hulp nodig hebben. Waar je je vroeger spiegelde aan tien burens die het ook niet altijd even gemakkelijk hadden, en daarmee je eigen problemen kon relativiseren, spiegelt de huidige generatie zich aan die paar gephotoshopte perfecte plaatjes. Met droomberoepen als rijk en succesvol influencer, DJ, BN'er, vlogger, fotomodel, YouTuber etc. Met dure auto's, horloges, kleding, tassen, huizen, gadgets etc. Daar kun je inderdaad erg ongelukkig van worden.

Tegenover die grote verzameling individuele problemen staan een paar kolossale collectieve problemen/uitdagingen: klimaat, veiligheid, zorg, onderwijs, woningbouw, fatsoenlijk bestuur, de energietransitie, de informatisering, reparatie toeslagenaffaire/Groningen/ belastingstelsel/ arbeidsmarkt. Die problemen laten we graag aan 'de overheid' over – tegenwoordig een of andere vage entiteit ver buiten onze bubbel. We stemmen niet eens meer voor onze gemeenteraden en leggen de schuld daarvoor bij *hunnie*. We dragen alleen verantwoordelijkheid voor ons eigen geluk, en die voor het collectieve leggen we elders.

De mensen die zich wel inzetten voor het collectief (onderwijzers, verpleegkundigen, politie, ambtenaren, wethouders, raadsleden) worden geminacht, uitgescholden, bedreigd en/of mishandeld. De schaarse elektriciens, monteurs, timmerlieden, bouwvakkers, onderwijzers, politiemensen en verpleegkundigen die de komende tien jaar onze grote collectieve problemen moeten oplossen, krijgen veel minder betaald dan de kletsmajoor-consultants en organisatieveranderings-adviseurs. Terwijl die consultants en adviseurs ook nog eens verantwoordelijk zijn voor het invoeren van een verstikkende bureaucratie en van de praktijk losgezongen prestatienormen in bv. onderwijs en zorg, en de toevoeging van nutteloze extra managementlagen en vergaderraars die de handjes aan het bed en de mensen voor de klas alleen maar frustreren en weggagen.

Bij de instroom in het beroepsonderwijs wordt niet gestuurd op arbeidsmarktschaarste. Grote groepen jongeren worden nog steeds opgeleid tot administratief medewerker, secretaresse, hostess. Er worden nieuwe opleidingen geopend voor allerlei coaches, begeleiders, vrijetijdsdeskundigen, clowns of een soort kunstacademie/conservatorium op mbo-niveau. Bij omscholing van krimpberoepen (administratief medewerker) zijn er bureaucratische, financiële en culturele barrières die verhinderen dat die mensen in de richting van schaarse beroepen gaan. Campagnes om meer mensen richting techniek te krijgen (sinds begin jaren '80) zijn op niets uitgelopen.

Het resultaat hiervan is dat de komende tien jaar zowel de collectieve als de individuele problemen zullen groeien. Mijn post was een oproep om te proberen iets minder te fixeren op de individuele problemen en iets meer op de collectieve, en op de arbeidsmarkt iets meer mensen te krijgen die aan het collectieve werken in plaats van aan het individuele. Misschien nostalgisch geklets van een oude (bijna 66) man, maar dan kan ik geheel in lijn met hoe de nieuwe generaties denken, zeggen: 'Ik voel het zo en dus is het waar'.

