



**PRAKTIJKVOORBEELD: MATCHING**  
**REGIO: GROOT-AMSTERDAM**  
MAART 2021

Programmaaad

samenvoordeklant.nl

## ➔ Bij het House of Skills weten ze: ‘Het skills-gedachtegoed is de hype voorbij’

**Het House of Skills in de Metropoolregio Amsterdam werkt aan een dynamische beroepsbevolking die zich blijft ontwikkelen. Daarnaast helpt deze publiek-private samenwerking organisaties om skills based werving- en selectiebeleid te ontwikkelen en in te voeren.**

Banen veranderen en verdwijnen, maar er komt ook nieuw werk bij. Het World Economic Forum (WEF) verwachtte in 2020 dat wereldwijd 42 procent van de banen door automatisering binnenkort niet meer bestaat, maar ook dat er netto meer banen bijkomen dan verdwijnen. Deze veranderingen vragen om een dynamische beroepsbevolking die zich blijft ontwikkelen.

In de Metropoolregio Amsterdam is mede daarom de publiek-private samenwerking House of Skills ingericht. House of Skills ontwikkelt skills-instrumenten zoals *De Paskamer*, *de Zorg- en Techniekscan*, het matchingsplatform *Mijnhouseofskills* en het *Skillspaspoort*, een ketenaanpak. Hiermee wordt geëxperimenteerd in pilots en loopbaanpaden naar werk. Ondertussen is er een brede skills community van werkgevers ontstaan. De komende jaren worden de

activiteiten uitgebreid met als doel de onderwijs- en arbeidsmarkt meer op skills in te richten. Onderdeel van de dienstverlening is het op weg helpen van organisaties om skills based werving- en selectiebeleid te ontwikkelen en in te voeren.

### Omscholing

De loopbaanpaden *Transferpunt Zorg & Welzijn* en loopbaanpaden *Techniek en Bouw* – in de toekomst worden er ook voor andere sectoren loopbaanpaden ontwikkeld – laten mensen kennismaken met een ander werkveld op basis van hun skills. Er zijn al succesvolle trajecten ontwikkeld voor de omscholing van mensen met door de coronacrisis zwaar getroffen beroepen als zangdocent of stewardess tot bijvoorbeeld dokters- of tandartsassistent.

“Het skills-gedachtegoed is de hype voorbij”, zegt Iman Biesheuvel, secretaris van het programma. “Steeds meer organisaties onderschrijven dat de skills-gerichte benadering de mismatch op de arbeidsmarkt kan verkleinen.” Vorig jaar noemde het WEF skills-gericht denken ‘de nieuwe munteenheid op de arbeidsmarkt’. In Nederland werkt UWV in een coalitie met onder meer TNO aan de ‘skills-ontologie’ CompetentNL. “Ik hoop en verwacht ook dat de skills-benadering een plek krijgt in het nieuwe regeerakkoord”, aldus Biesheuvel.

### Ontleden

Uitzendorganisatie Manpower ziet skills als belangrijk onderdeel van de arbeidsmarkt van de toekomst en zet al stappen om het skills-denken binnen de organisatie te ontwikkelen. Maar ook met het oog op thema’s als diversiteit en inclusie verwachten ze er bij Manpower veel



van. “Werving op basis van skills verkleint de kans op discriminatie op basis van leeftijd, geslacht, achternaam, noem maar op”, zegt Marwa el Nahhas, senior programmaprofessional. “En als iemand niet direct binnen het profiel past, is de kans groot dat we op basis van de skills iets anders voor hem of haar weten te vinden.”

Door deelname aan het programma House of Skills kreeg Manpower de mogelijkheid om binnen de eigen organisatie het skills based werven en selecteren verder te ontwikkelen en de ervaringen te delen met andere bedrijven in de regio Amsterdam. El Nahhas: “Allereerst betekent dat dat we elke functie moeten ontleden om te bepalen welke skills daar precies bij horen. Dat klinkt heel moeilijk, maar de twee belangrijkste beroepsgroepen zijn sales en recruitment. Daarbinnen zijn natuurlijk steeds kleine verschillen. Bijvoorbeeld tussen junior-, medior- en seniorposities en tussen sales in IT of een ander vakgebied. Maar in grote lijnen hebben we daarmee al zo’n 90 procent van ons personeel gehad. De grootste uitdaging zit hem in het meekrijgen van mensen in deze manier van denken.”

“We zitten nu midden in een omslag”, beaamt Quincy Dalh, HR- en projectmanager bij House of Skills. “En zo iets kost tijd. We focussen nu eerst op een coalition of the willing van organisaties die het belang inzien. Hopelijk gaan er dan steeds meer meedoen. Over een jaar of vijf, als er meer proof of concept is, ziet de wereld er heel anders uit.” “Als je over een jaar of twee nog eens terugkomt, weet ik zeker dat er overall mooie resultaten te melden zijn”, besluit El Nahhas.

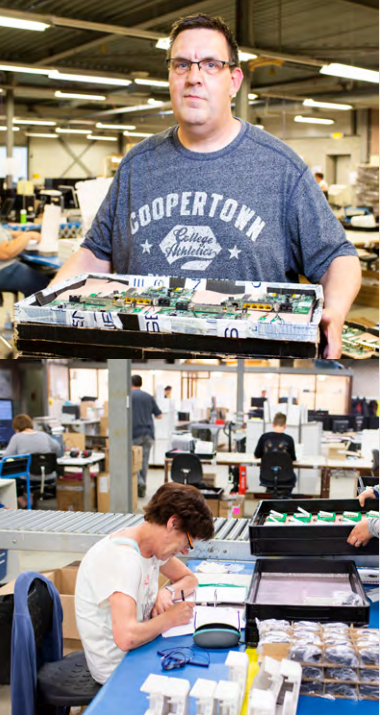
*Partners van het House of Skills-programma zijn FNV, CNV James, gemeente Amsterdam, Metropoolregio Amsterdam, TNO, Manpower, Randstad, UvA, VU, SEO Economisch Onderzoek, ROC van Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam, Nova College, Techniekraad, UWV, Windesheim Flevoland, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Saxion Hogeschool, Samenwerking Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven (SBB) en AWWN. Regelmatig sluiten nieuwe partners zich aan.*

#### **Wat kunnen werkgevers doen:**

- De omslag van traditioneel naar skills based werven en selecteren gaat niet van de ene op de andere dag. Zoals iedere cultuuromslag kost het tijd. Dus: begin er gewoon aan en wacht niet op elkaar.
- Vraag iemand met weinig werkervaring tijdens een sollicitatie bijvoorbeeld of hij goed kan rekenen of kan bemiddelen bij ruzies. En waarom hij een bepaalde baan graag wil (intrinsieke motivatie).
- Ga ook op zoek naar de verborgen skills en kwaliteiten van je eigen medewerkers.
- Een grote uitdaging is het ontleden van elke denkbare baan in skills. Weet je van jezelf wat je tien top skills zijn?

#### **Links en Downloads**

- [House of Skills region Amsterdam](#)
- [House of Skills op de website van de SER](#)
- [Praktijkvoorbeeld CompetentNL](#)
- [CompetentNL op website SER](#)
- [World Economic Forum: ‘the skills of tomorrow’](#)
- [ManpowerGroup, Global Impact Report \(Engelstalig, pdf\)](#)



### Contactpersonen

- Quincy Dalh  
projectmanager House of Skills  
Mobiël: 06 - 101 84 561  
LinkedIn: [Quincy Dalh](#)  
E-mail: [hello@quincydalh.com](mailto:hello@quincydalh.com)
- Iman Biesheuvel  
programmasecretaris House of Skills  
Mobiël: 06 - 229 89 842  
LinkedIn: [Iman Biesheuvel](#)  
E-mail: [i.biesheuvel@amsterdam.nl](mailto:i.biesheuvel@amsterdam.nl)
- Marwa el Nahhas  
Senior Program Professional,  
Manpower Talent Solutions  
Mobiël: 06 - 391 91 389  
E-mail: [Marwa.el.nahhas@manpowergroup.nl](mailto:Marwa.el.nahhas@manpowergroup.nl)

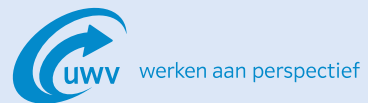
### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/bij-het-house-skills-weten-ze-het-skills-gedachtegoed-de-hype-voorbij](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/bij-het-house-skills-weten-ze-het-skills-gedachtegoed-de-hype-voorbij)

### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden