

VERSLAG VAN DE ONLINE SESSIE OP DINSDAG 19 APRIL 2022

➔ Themabijeenkomst 'Mismatch en verwachtingsmanagement'

Hosting: Gerlinde Scheper (Programmaraad), Jacqueline Mooiman (Programmaraad), Sultan Celik (UWV).

Spreekers: Saskia Grit (arbeidsmarktadviseur UWV), Michiel Huisman en Mark Sinnema (Landelijk adviseurs Werkgeversdiensten van UWV & Gemeente).



➔ Introductie

Deze online sessie is de eerste van twee kennisbijeenkomsten naar aanleiding van de werkgevertevredenheidsmonitor 2021. Twee vragen staan vandaag centraal. Eén: hoe verkleinen we de mismatch op de arbeidsmarkt? En twee: hoe gaan we het gesprek aan met werkgevers om verwachtingen (zo goed mogelijk) te managen? Saskia Grit vertelt in haar presentatie 'Mismatch verkleinen met behulp van skills' meer over de inzet en mogelijkheden van het skills-dashboard. Michiel Huisman en Mark Sinnema laten aan de hand van twee praktijkvoorbeelden zien hoe eenvoudig én lastig het kan zijn om als bedrijf nieuwe werknemers te vinden en te binden. Ruimte voor interactie is er volop, wat resulteert in een rijke oogst aan tips en ideeën.

➔ Mismatch verkleinen met behulp van skills

We moeten meer met 'skills' doen, nu de arbeidsmarkt krappere is dan ooit, betoogt Saskia Grit. Dat biedt kansen voor veel mensen. Landelijk gaat het om meer dan een miljoen Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU). Dit zijn personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WGA-uitkering, WAO-uitkering en dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, of een actief cv op werk.nl hebben. Hiervan hebben 742 duizend mensen geen dienstverband, en 312 duizend mensen hebben wel een dienstverband. Zie ook het dashboard GWU. Veel van deze mensen zijn niet direct inzetbaar op vacatures waarnaar juist de meeste vraag is. Werkgevers zoeken vaak 'het schaap met de vijf poten', maar die zijn er niet meer. Zij zien in dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn en dat dit alleen maar lastiger wordt, blijkt uit UWV-onderzoek. Toch zetten ze vooral in op actievere werving en blijven ze stug doorvissen in een zo goed als lege vijver. Om werkgevers te motiveren breder te kijken (lees: anders te werven), heeft UWV een overzicht uitgebracht met 27 oplossingen, waarvan veel uitgaan van een skills-gerichte benadering.

DIT ZEGGEN DE DEELNEMERS OVER SKILLS

Ook de kennissessie deelnemers pakken in hun regio de skills-handschoen op, zo blijkt uit een vragenronde. Zij gebruiken skills op verschillende manieren:

- (financiering) omscholingstrajecten vanuit werkgevers;
- workshops Anders Werven;
- open hiring
- jobcarving;
- skills paspoort;
- talentperron;
- uitschrijven hobby's op cv;
- bijeenkomsten voor laagdrempelige kennismaking werkgevers en werknemers;
- video cv's, talent video's;
- oriënteren op kraptesectoren koppelen aan scholingsadvies en/of leerwerk traject;
- meet & greet zonder cv's;
- werkgeverbijeenkomsten over personeelsbehoud.



Mismatch verkleinen met behulp van skills

Er komt steeds meer aandacht voor het gebruik van 'skills' bij het matchen van vraag en aanbod. Om te voorkomen dat regio's elk hun eigen, verschillende skills-taal ontwikkelen, werken verschillende landelijke partijen (UWV, SBB, CBS, TNO) samen in het project 'Competent NL'. Hierin wordt een gemeenschappelijke 'skills-taal' ontwikkeld die de snelle koppeling van skills en taken aan beroepen mogelijk maakt, waarbij het aantal beroepen (in april 2022 zijn dat er 141) elk kwartaal wordt uitgebreid. De verzamelde gegevens dienen als basis voor het [dashboard skills](#).

Het dashboard biedt inzicht in welke taken en soft skills horen bij (kansrijke/kansarme) beroepen en welke overstappen mogelijk zijn vanuit minder kansrijke beroepen. Je kunt in beroepen zoeken welke taken en skills daarbij horen. En andersom: vanuit taken of skills zoeken in welke beroepen die taken of skills veel gevraagd worden. Het dashboard helpt bij gesprekken met werkgevers en werkzoekenden. Zo kun je met een werkgever bespreken wat een kandidaat direct moet kunnen, en welke skills en taken leerbaar zijn op het werk of door scholing (en daardoor dus niet direct noodzakelijk zijn om als functie-eis op te nemen). Op deze manier komen meer kandidaten in aanmerking voor de vacature. De werkzoekende ontdekt welke beroepen nog meer passen bij/zijn of haar skills of welke taken hij/zij moet ontwikkelen om door te stromen naar een kansrijker beroep.

Dé oplossing voor de mismatch op de arbeidsmarkt is het dashboard niet. Eerder een mooi instrument om de mismatch te verkleinen. Zo zullen werkgevers eerder geneigd zijn om niet sec te kijken naar diploma's en werkervaring, maar naar eerder opgedane vaardigheden van kandidaten die ze nu kunnen gebruiken. Werkzoekenden zullen, omdat ze merken dat hun skills ertoe doen, worden gesterkt in de gedachte dat ze meer kunnen dan het uitoefenen van alleen maar hun oude vak.

DIT ZEGGEN DE DEELNEMERS OVER GEBRUIK VAN HET DASHBOARD

Op de vraag van Saskia Grit hoe de deelnemers denken het dashboard te kunnen gebruiken, ploppen onder meer de volgende antwoorden in de chat naar boven:

- werkgevers meer naar skills laten kijken, minder naar specifieke werkervaring;
- vacatureteksten aanpassen (inclusieve vacatureteksten);
- brancheplannen opstellen;
- scholing gericht inzetten.
- realistische gesprekken voeren met de werkgever;
- kandidaten richting kansrijke beroepen buigen;
- werkzoekenden zich open laten stellen voor meer diverse functies om kansen te vergroten.



Matchen in de praktijk: PostNL

Anders matchen is soms een kwestie van 'zoeken naar een oplossing waar je gaandeweg op komt', zoals bij PostNL dat de hulp inriep van Michiel Huisman en Mark Sinnema, landelijk adviseurs Werkgeversdiensten van UWV & Gemeente. PostNL zoekt in alle regio's naar postbezorgers, -sorteerders en -voorbereiders. Dat valt niet mee, mede door de concurrentie van commerciële thuisbezorgers en het relatief lage salaris. De misschien wel belangrijkste (en daarmee grootste) oorzaak van de mismatch betrof de corporate, online manier van werven. Kandidaten konden alleen via de website solliciteren, zodat 'het volledige werkzoekende bestand van de publieke partijen al na drie vragen uit de selectie werd gegoooid' en totaal niet in beeld kwam bij de organisatie.



Anders werven, anders kijken

PostNL heeft daarom in verschillende pilotregio's interne jobcoaches aangesteld om werving en begeleiding goed te faciliteren. Zij praten met alle werkzoekenden, kijken welke functie(s) bij iemands kwaliteiten/talenten past/passen en waar doorontwikkelingskansen liggen. Door dit 'anders werven' krijgt PostNL meer kandidaten binnen, kijkt het bewuster naar skills en instroommogelijkheden en kan het bijvoorbeeld ook statushouders aan zich binden. In sommige regio's worden mensen in de postsortering en -voorbereiding eerst bovenformatief geplaatst, om te groeien in hun werk en uiteindelijk door te stromen naar een formatieve plek.



Matchen in de praktijk: TSC Crowd Management

Een totaal ander scenario gaat op voor het landelijke opererende evenementbeveiligingsbedrijf TSC Crowd Management dat tijdens de coronaperiode bijna haar hele werknemersbestand zag vertrekken. Sinds 'alles weer mag', heeft het bedrijf grote moeite om voldoende medewerkers te vinden voor haar opdrachten. Anders dan bij PostNL biedt het UWV geen soelaas voor de oplossing van het urgente personeelsprobleem. Kandidaten moeten een VOG hebben, fysiek capabel zijn, zelfstandig kunnen opereren en stevig in hun schoenen staan. Die mensen vind je niet zomaar. Bovendien zijn deze harde eisen niet zomaar om te buigen met de skills-methode. Gekozen is voor een alternatieve oplossing. In regio's met de grootste vraag worden kandidaten lokaal doorverwezen. Ook is de hulp van brancheorganisaties ingeroepen om de matchingaanpak naar een hoger, breder niveau te tillen.

→ Kandidaten zichtbaar maken en houden

Tijdens de hierop volgende plenaire gedeelte buigen de deelnemers zich eerst over de vraag hoe zij kandidaten (blijven) aanbieden en het schaarse werkzoekendenaanbod in beeld brengen. Naast speeddates (zonder CV), blijken video-cv's (Midden-Brabant) een handig hulpmiddel om het gesprek tussen werkgevers en werkzoekenden op gang te brengen, 'ook al wil iemand maar 1 uur per dag werken'. Het is belangrijk om als WerkgeversServicepunt (WSP) kandidaten goed in beeld te hebben. Dat werken vanuit de werkzoekende gebeurt steeds meer en is ook nodig, onder meer om hun skills 'beter aan werkgevers te verkopen'. De WSP-inzet verschilt per branche, zo blijkt. Sommige adviseurs maken tijd vrij voor alle kandidaten, andere adviseurs halen werkzoekenden liefst uit het kandidatenoverleg. In de arbeidsmarktregio Groningen bestaat -voortuitlopend op (V)UM (Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens) - het plan via een systeemkoppeling kandidaat- en vacaturegegevens te delen om te kijken naar mogelijkheden over de gemeentegrenzen heen.

The image shows a Mentimeter poll results slide. The title is "Hoe zorgen jullie ervoor dat jullie toch kandidaten blijven aanbieden, hoe breng je het schaarse aanbod van werkzoekenden in beeld?". There are six response boxes:

- Speeddates zonder cv
- Talent uit Midden-Brabant (video cv's)
- Speeddates
- Zelf als WSP goed beeld hebben van kandidaten. Zo kan je skills beter verkopen aan de WG. Dus veel met wzd en wz praten
- Door te werken vanuit de kandidaat. Deze uitermate goed te kennen. En te weten waar die aan te bieden in jouw netwerk.
- wij proberen, als voorloper op (V)UM, inzicht te krijgen in elkaars kandidaten en vacatures op gemeente niveau

There is also a seventh box at the bottom left: "Wij ondersteunen de statushouders met het maken van een cv, zondig zelf maken voor ze".

→ Oók werkgevers meer in beeld

Verschillende deelnemers laten weten dat ook werkgevers zichzelf steeds vaker aanbieden. Via een video op de WSP-site bijvoorbeeld, of de inzet van Virtual Reality (VR). Dit verlaagt de drempel voor werkzoekenden om in actie te komen en zorgt dat kandidaten zich herkennen in de omgeving waarin ze willen werken. Los van de matchingsvraag zoomen organisaties via vraagarticulatie ook in op hun bedrijfskapitaal, door helder en eenduidig aan te geven wat er van potentiële werknemers wordt verwacht en gevraagd binnen een bepaalde bedrijfsfunctie. Innovatieve plannen zijn er ook. Zo start eind dit jaar in Groningen het project Social Impact Partners, waarbij UWV-accountmanagers en werkgevers samen afspraken maken over leveringsverplichtingen. Kunnen kandidaten niet worden geleverd, dan wordt de daarvoor bedoelde subsidie wél uitgekeerd ter bestendinging en versterking van het onderlinge partnerschap.

→ Wat als er geen kandidaten zijn?

Ook de tweede vraag ('Welke andere oplossingen/dienstverlening bieden jullie aan als er geen kandidaten zijn voor de betreffende vacature?') levert een aantal nuttige antwoorden op. Naast de meer bekende, op werkzoekenden gerichte acties als speeddates, jobcarving, open hiring, oriëntatietrajecten en workshops, komen ook wat minder voor de hand liggende antwoorden uit de koker. Zoals daar zijn: een online pitch van werkgevers aan werkzoekendendienstverlening, het opstellen van maillijsten met beschikbare kandidaten per sector/beroep, het delen van vacatures in een regionale app. Verder gaan in verschillende regio's arbeidsconsulenten de boer op om kennis te maken met beroepen die zij vervolgens onder de aandacht brengen bij kandidaten van wie ze denken dat ze het meest geschikt zijn voor het vervullen van bepaalde vacatures.



→ Volgende bijeenkomst

In haar slotwoord staat Gerlinde Scheper stil bij het feit dat er zoveel mooie, leuke initiatieven zijn waarvan eigenlijk iedereen, met elkaar, gebruik kan maken. Om de regio's daarin te faciliteren, organiseert de Programmaraad verschillende activiteiten. De planning is dat voor de zomerperiode er een twee inhoudelijke kennissessie, over strategisch partnerschap volgt.

Verder start dit najaar de werkgevertevredenheidsmonitor 2022. Het invullen van de vragenlijst en verwerking van de uitkomsten staan gepland in oktober en november, het delen van de resultaten volgt in december/januari.

→ Meer informatie

- [Presentatie 'Mismatch verkleinen met behulp van skills'](#)
- [Verschillende soorten informatie over de arbeidsmarkt](#)
- Link naar het [dashboard skills](#)