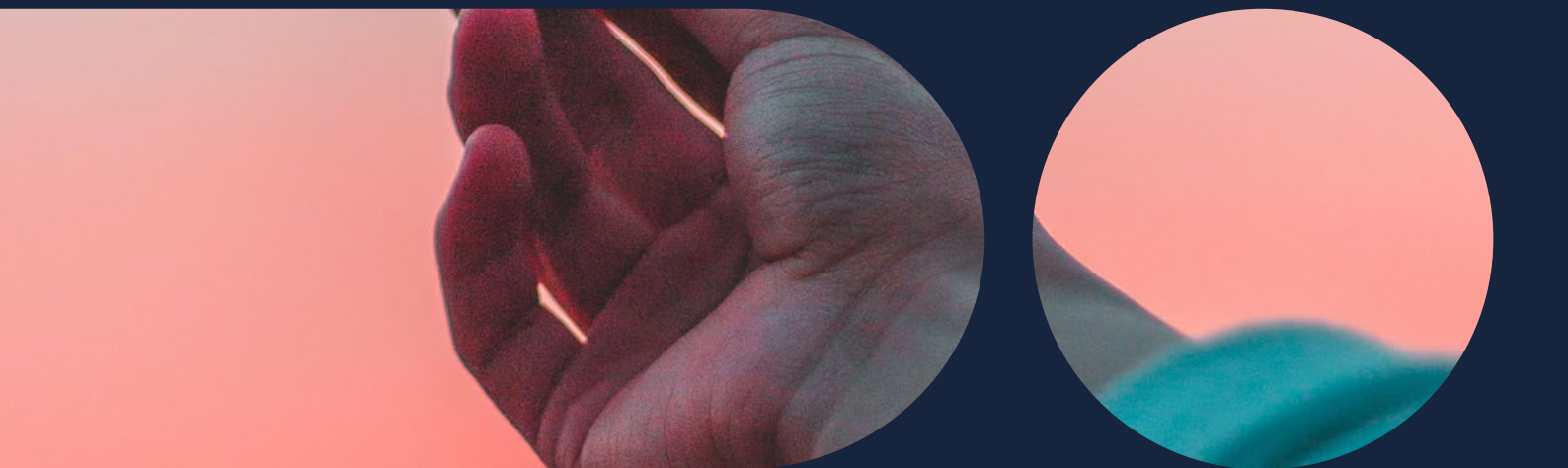
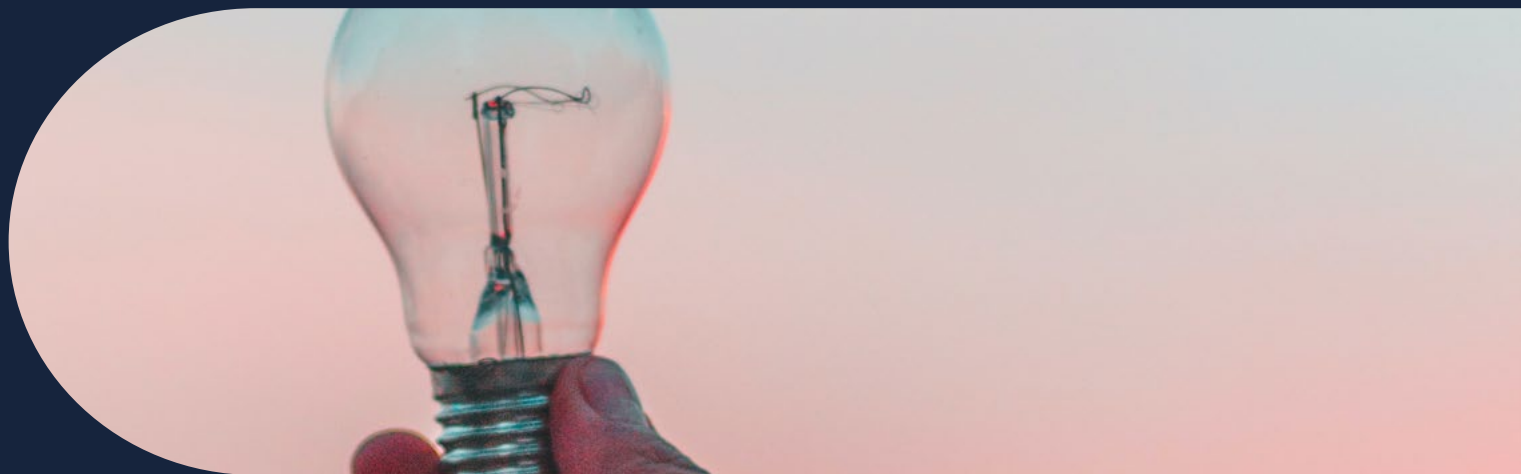
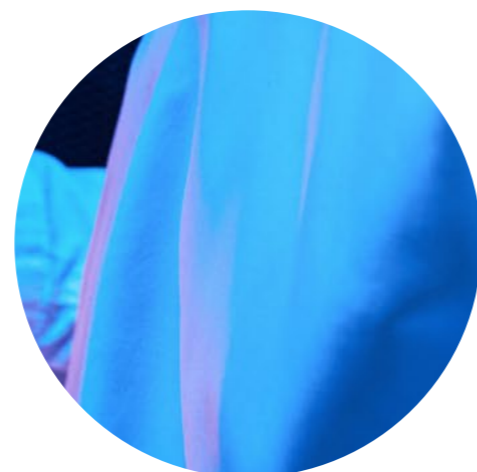
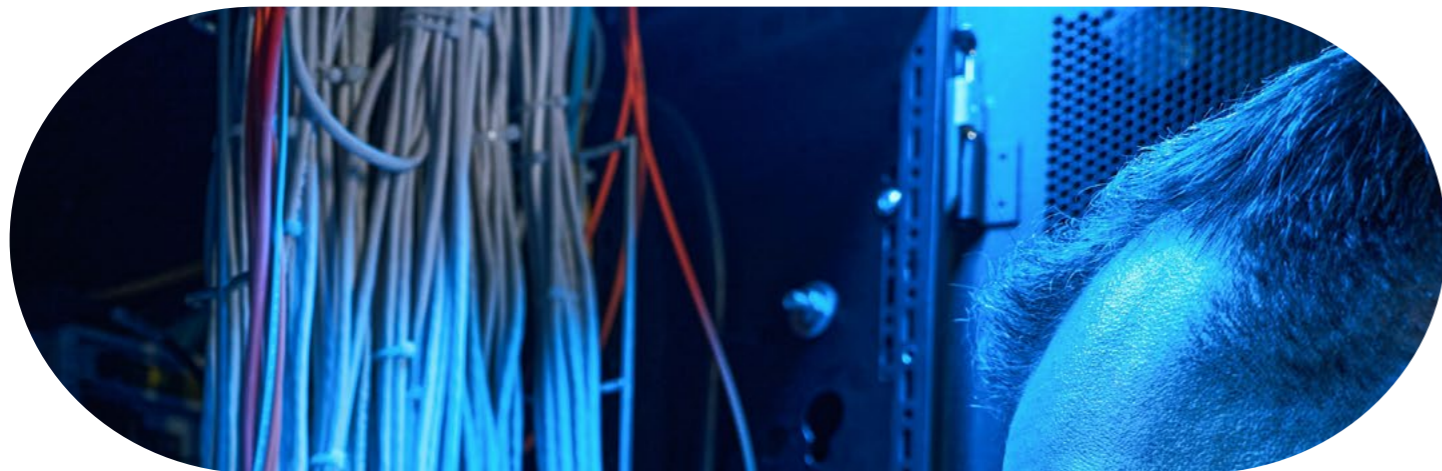


# SkillsInZicht EU

Magazine voor de skillsgerichte arbeidsmarkt





## Inhoud

|   |    |
|---|----|
| Vooraf  | 5  |
| Naar een transparante Euregionale arbeidsmarkt                      | 6  |
| SkillsInZicht EU gaat een groot verschil maken                      | 9  |
| Op weg naar een 'Google Translate' voor de Euregionale arbeidsmarkt | 10 |
| SkillsInZicht EU: ei van Columbus voor de regionale arbeidsmarkt    | 12 |
| Meer dan skills   | 15 |
| Behoud is het nieuwe werven: win-win voor werkgever én werknemer    | 16 |
| SkillsInZicht EU: de baan vinden die bij je past                    | 17 |
| Skills: een waardevolle toevoeging met uitdagingen                  | 18 |

### Colofon

Deze uitgave kwam tot stand in het kader van het Interreg programma Vlaanderen-Nederland.

Artikelen en voorwoord Jeroen Meuwissen, Etil research group  
 Interviews en eindredactie Karin Dormans, De Heldermakerij  
 Vormgeving Philippe Daamen, KASPARontwerpt

Juni 2023

# Vooraf

De arbeidsmarkt wordt in toenemende mate skillsgericht en dat vraagt om passende tools. De begrippen die gebruikt worden om skills te benoemen verschillen echter per land, per regio en per branche. Dat maakt tot nu toe ontwikkelde instrumenten minder breed inzetbaar. Bovendien zijn er uitdagingen op het gebied van validatie en certificering van skills, eigenaarschap, privacy, enzovoort. Toch worden er grote stappen gezet op weg naar een skillsgerichte arbeidsmarkt, zoals ons Interreg project SkillsInZicht EU laat zien.

Om het talent in de regio Belgisch en Nederlands Limburg beter te benutten en de arbeidsmarkt mobiliteit over de grens te bevorderen hebben Etil Research Group, Fontys, Leo Loopbaan, Meet the Youngsters, Nalantis en VKW Limburg als Euregionale partners in 2021, 2022 en 2023 het project SkillsInZicht EU opgezet binnen het Interreg programma Vlaanderen-Nederland.

De partners hebben zich met SkillsInZicht EU ten doel gesteld om voor de Euregionale arbeidsmarkt een tool te ontwikkelen die de communicatie over skills vergemakkelijkt. Op basis van de technologie van de AI-bedrijven Nalantis en Textkernel hebben we een tool ingericht die cv's, functieprofielen en vacatures omzet naar eenduidige beschrijvingen van beroepen, niveaus en skills. Ook is een koppeling gerealiseerd naar de skills die binnen CompetentBE en CompetentNL (soft skills) onderscheiden worden. Dit alles leidt voor bedrijven tot sterke vacatureteksten, waarin de gevraagde skills duidelijk worden genoemd. Voor mensen met talent betekent SkillsInZicht EU dat zij hun profiel kunnen verrijken, waardoor hun keuze voor een bedrijf gericht en passender zal zijn.

Op basis van de binnen het project ontwikkelde technologie zijn nu alle componenten beschikbaar om de Euregionale arbeidsmarkt transparant te maken. Maar we blijven optimaliseren. De rest van dit jaar experimenteren we uitgebreid met skillsgericht werven. Daarom kunnen bedrijven in de regio Limburg tot einde 2023 **gratis toegang** krijgen tot de technologie. Op basis van de ervaringen en feedback van bedrijven en kandidaten voeren we nog optimalisaties door zodat SkillsInZicht EU als een volwaardige tool beschikbaar komt voor de gehele Euregio.

In de navolgende artikelen en interviews zijn onze ervaringen en inzichten bijeengebracht.

Wilt u meer weten of toegang krijgen?

Neem contact met ons op via [info@arbeidsmarktinzicht.nl](mailto:info@arbeidsmarktinzicht.nl).



Jeroen Meuwissen, projectleider  
Manager arbeidsmarkt Etil research group

# Naar een **transparante** Euregionale arbeidsmarkt

De partners van het project SkillsInZicht EU hebben een helder doel geformuleerd: het talent in de regio Belgisch en Nederlands Limburg beter benutten en de arbeidsmarktmobiliteit over de grens bevorderen. Het denken vanuit een meer skillsgerichte arbeidsmarkt staat binnen deze ambitie centraal: een arbeidsmarkt waar niet alleen wordt gekeken naar het traditionele diploma en cv. Wat iemand precies kan en wat verder ontwikkeld kan worden is daarmee namelijk niet zichtbaar. Een helder overzicht van bestaande en gewenste skills biedt meer mogelijkheden, voor werkenden, werkzoekenden en studenten bij hun loopbaanontwikkeling en voor werkgevers bij de werving, selectie en scholing van personeel. De meerwaarde van het denken vanuit skills is in de Euregionale context extra groot. Verschillen in diploma's tussen landen vormt immers een belemmering voor grensoverschrijdende mobiliteit.

SkillsInZicht EU heeft meerdere partners. Fontys, Etil Research Group, Leo Loopbaan, Meet the Youngsters, VKW Limburg en heeft cofinanciering gekregen van de provincie Limburg.

## Dashboard voor de Euregionale context

Binnen het project is in eerste instantie inzicht gegeven in de vraag in de Euregio. Het dashboard dat daarvoor is ontwikkeld, biedt iedereen die in de Euregio woont, werkt, studeert of wil komen werken, inzicht in de regionale vraag van bedrijven uit de Euregio. Via een zoekfilter om een beroep te selecteren worden onder andere zichtbaar: het totale aantal online openstaande vacatures in de Euregio, de regionale verdeling van die vacatures en de bedrijven en branches die op zoek zijn naar mensen met een bepaald beroep. Op een gebruiksvriendelijke manier krijgt het talent in de regio – grensoverschrijdend – inzicht in het bedrijfsleven dat in de Euregio actief is.

## Inzicht in de vraag naar skills

Naast het beeld van de totale vraag naar beroepen geeft het dashboard ook inzicht in de skills die binnen beroepen gevraagd worden. Er is een onderscheid gemaakt in professionele skills, ICT skills en soft skills.

## Het dashboard genereert voor talenten en werkgevers een top tien van skills die binnen beroepen in de Euregio gevraagd worden.

Om dit te bereiken hebben de partners een hybride methode ontwikkeld die gebruik maakt van een combinatie tussen nationale en internationale skillstalen en analyses van vacatureteksten. Bij de analyses van de vacatureteksten is met behulp van

geavanceerde taaltechnologie onderzocht hoe vaak een bepaalde skill gevraagd wordt in vacatureteksten. Het dashboard genereert voor talenten en werkgevers een top tien van skills die binnen beroepen in de Euregio gevraagd worden.

## Persoonlijk skillsprofiel samenstellen

Om de oriëntatie van talenten op het bedrijfsleven in de Euregio nog persoonlijker te maken, is binnen het project een tool ontwikkeld waarmee regionale talenten op een laagdrempelige manier inzicht kunnen krijgen (en geven) in hun skills. De flow van deze tool start met een analyse van de skills in een cv. Vervolgens biedt de tool suggesties voor skills waarover iemand mogelijk ook nog beschikt. Deze suggesties zijn gebaseerd op de skills die aannemelijk en relevant zijn gezien iemands werkervaring en gevolgde opleiding(en). In de laatste fase van het samenstellen van het skills-profiel beoordeelt de kandidaat zelf zijn skills op een vijfpuntschaal (1=beginner, 5=expert).

## Vacatures optimaliseren

Naast de tool voor talenten, levert het project ook een tool op voor werkgevers. Deze tool biedt werkgevers de mogelijkheid om de skillsinformatie in een vacaturetekst extra te versterken. De flow start met een analyse van de skills in een vacaturetekst, gevolgd door suggesties voor aanvullende skills die voor de functie relevant en aannemelijk zijn. Via de tool leert een bedrijf dus om krachtigere vacatureteksten te maken met nauwkeurig omschreven skills.

Omgekeerd wordt deze informatie weer verwerkt om nog specifiekere inzicht te krijgen in de skills die binnen beroepen gevraagd worden. Daarbij helpen dus de skills die bedrijven in hun vacatureteksten op een bepaalde manier formuleren.

## Testen van de ontwikkelde tools

In de laatste fase van het project zijn enkele testen uitgevoerd om te zien hoe vanuit het skillsprofiel van het individu de oriëntatie op de arbeidsmarkt in de Euregio verloopt. Een individu ontvangt passend bij zijn of haar profiel persoonlijke suggesties voor vacatures en interessante bedrijven in de Euregio. Dit om de Euregionale oriëntatie van een individu te versterken. Verder is het werven van nieuw personeel via skills getest.

## Een individu ontvangt passend bij zijn of haar profiel persoonlijke suggesties voor vacatures en interessante bedrijven in de Euregio.

Daarbij is gekeken of het mogelijk is om de met skills verrijkte vacaturetekst te matchen met de skillsprofielen van individuen. Beide testen geven veelbelovende resultaten.

## Klein beginnen, groot denken

Op basis van de binnen het project ontwikkelde technologie zijn nu alle componenten beschikbaar om de Euregionale arbeidsmarkt transparant te maken.

De binnen het project opgestelde roadmap start op het niveau van individuele bedrijven in de Euregio.

**Tot aan het einde van 2023 kunnen bedrijven gratis toegang krijgen tot de technologie via [info@arbeidsmarktinzicht.nl](mailto:info@arbeidsmarktinzicht.nl).**

Op die manier kunnen zowel de werkgevers als de projectpartners uitgebreider experimenteren met het skillsgericht werven. Op basis van de ervaringen en feedback van bedrijven en kandidaten kunnen nog optimalisaties worden doorgevoerd. Na deze grotere pilotfase kan SkillsInZicht EU aan het einde van het jaar opschalen naar het niveau van de gehele Euregio.





## SkillsInZicht EU gaat een groot verschil maken

Een goede match tussen openstaande vacatures en beschikbare kandidaten wordt voor werkgevers in het bedrijfsleven steeds moeilijker. SkillsInZicht EU ontwikkelt daarom een zeer interessante tool die zicht geeft op de competenties en mogelijkheden van potentiële kandidaten. VKW Limburg is overtuigd van de potentie van SkillsInZicht EU en participeert om die reden in dit Interreg-project dat zich richt op het ontwikkelen van het platform.

Raf Sluismans is verantwoordelijk voor de innovatie- en internationaliseringsprojecten bij VKW Limburg, de Belgisch Limburgse werkgeversvereniging. 'VKW Limburg ondersteunt de aangesloten bedrijven zodat zij optimaal kunnen presteren. Op dit moment leven er bij veel ondernemingen grote vraagstukken op het gebied van HR. Potentiële kandidaten voor een functie hebben immers de keuze. Als zij bijvoorbeeld een goede work life balance nastreven, gaan zij werken bij het bedrijf dat daarin het beste voorziet. Gelukkig zien we dat het management in veel bedrijven begrijpt dat er een andere situatie op de arbeidsmarkt is ontstaan, en dat dat een ontwikkeling in het denken en handelen van directies vraagt. Met name de wat grotere bedrijven met een eigen HR-afdeling zijn bereid nieuwe wegen te onderzoeken, maar we nemen als VKW Limburg ook de MKB/KMO-bedrijven mee in de belangrijke vernieuwingen. Dat doen we onder andere met de opleidingen van onze VKW Academy. Dat wij participeren in dit Interreg-project past bij onze rol.'

### Vooroordelen

Als projectpartner levert VKW Limburg input voor SkillsInZicht EU, test het platform en gaat het aan scholen en bedrijven voorstellen als het platform na de zomer beschikbaar is. Raf Sluismans: 'Via Interreg werken we samen over de grenzen van de beide Limburgen. Samen kunnen we nieuwe antwoorden realiseren voor het huidige tekort op de arbeidsmarkt. Meet the Youngsters en Leo Loopbaan zijn projectpartners die ervaring met de tool meebrengen.

Etil kennen wij als een zeer gedegen werkend bureau, evenals Nalantis en het consortium waarmee zij de technologie ontwikkelen. In het projectteam werken we zeer aanvullend.'

### State of the art

'De resultaten die we samen met Meet the Youngsters bij het uittesten van de tool behaalden, leidden tot tevredenheid van zowel bedrijven als jonge kandidaten. De methodiek gaat terug naar de bron. Dat is in mijn ogen het sterke punt van SkillsInZicht EU: competenties en jobinhoud worden diepgaand geanalyseerd en gematcht. De wetenschappelijke literatuur bevestigt dat dit de beste benadering is. Je kunt met jobcarving een heel eind komen, maar de huidige druk op de arbeidsmarkt maakt dat je als werkgever anders moet gaan denken. Het is essentieel om voor te sorteren op manieren om bij te dragen aan de mensen die bij je werken. Daarvoor biedt het platform handvatten. Voor onze leden is dit dan ook een state of the art tool die hen helpt bij het ontwikkelen van het best mogelijke HR-beleid.'

De contouren voor een volgend project tekenen zich overigens al af. De technologie biedt namelijk nog meer mogelijkheden, waarbij het DNA van bedrijf en kandidaat op elkaar worden afgestemd op basis van een semantische analyse van competenties, vaardigheden en skills. Daarmee worden ook vooroordelen over nationaliteit, geslacht, leeftijd of diploma voorkomen, zodat kandidaten echt verbonden worden aan het best passende bedrijf.



Raf Sluismans  
VKW Limburg

Het belang van een gemeenschappelijke taal over skills

# Op weg naar een 'Google Translate' voor de Euregionale arbeidsmarkt

Het denken vanuit een meer skillsgerichte arbeidsmarkt staat binnen de ambitie van de partners van SkillsInZicht EU centraal: een arbeidsmarkt waar niet alleen wordt gekeken naar het traditionele diploma en cv. Wat iemand precies kan en wat verder ontwikkeld kan worden is daarmee namelijk niet zichtbaar. Een helder overzicht van bestaande en gewenste skills biedt meer mogelijkheden, voor werkenden, werkzoekenden en studenten bij hun loopbaanontwikkeling en voor werkgevers bij de werving, selectie en scholing van personeel. De meerwaarde van het denken vanuit skills is in de Euregionale context extra groot. Verschillen in diploma's tussen landen vormt immers een belemmering voor grensoverschrijdende mobiliteit.

## Meerdere skillstalen in de praktijk

Analoog aan de functie van taal als middel tot wederzijds contact helpen skillstalen om te begrijpen over welke skills iemand beschikt of welke skills door werkgevers gevraagd worden. Momenteel zijn er verschillende internationale skillstalen beschikbaar en wordt er in Nederland gewerkt aan een nationale skillstaal, [CompetentNL](#). In België is er met [CompetentBE](#) al sprake van een nationale skillstaal.

Er zijn enkele internationale standaarden voor skills, zoals O\*Net en ESCO die als wereldtaal (bijvoorbeeld Engels/ Spaans) gezien kunnen worden. Daarnaast worden nationale talen ontwikkeld: CompetentNL en CompetentBE. Die zijn vergelijkbaar met Europese talen als het Nederlands en Duits. Binnen elk land is er vervolgens weer sprake van verschillende dialecten zoals het Limburgs, die vergeleken kunnen worden met skillstalen die binnen branches en bedrijven gehanteerd worden.

De situatie is vergelijkbaar met die van echte talen. Er zijn enkele internationale standaarden voor skills, zoals O\*Net en ESCO die als wereldtaal (bijvoorbeeld Engels/ Spaans) gezien kunnen worden. Daarnaast worden nationale talen ontwikkeld: CompetentNL en CompetentBE. Die zijn vergelijkbaar met Europese talen als het Nederlands en Duits. Binnen elk land is er vervolgens weer sprake van verschillende dialecten zoals het Limburgs, die vergeleken kunnen worden met skillstalen die binnen branches en bedrijven gehanteerd worden.

## Technologie biedt een uitkomst

Vanwege de verschillende skillstalen sluiten skillsinitiatieven lang niet altijd goed op elkaar aan en zijn ze minder breed in te zetten. Technologie,

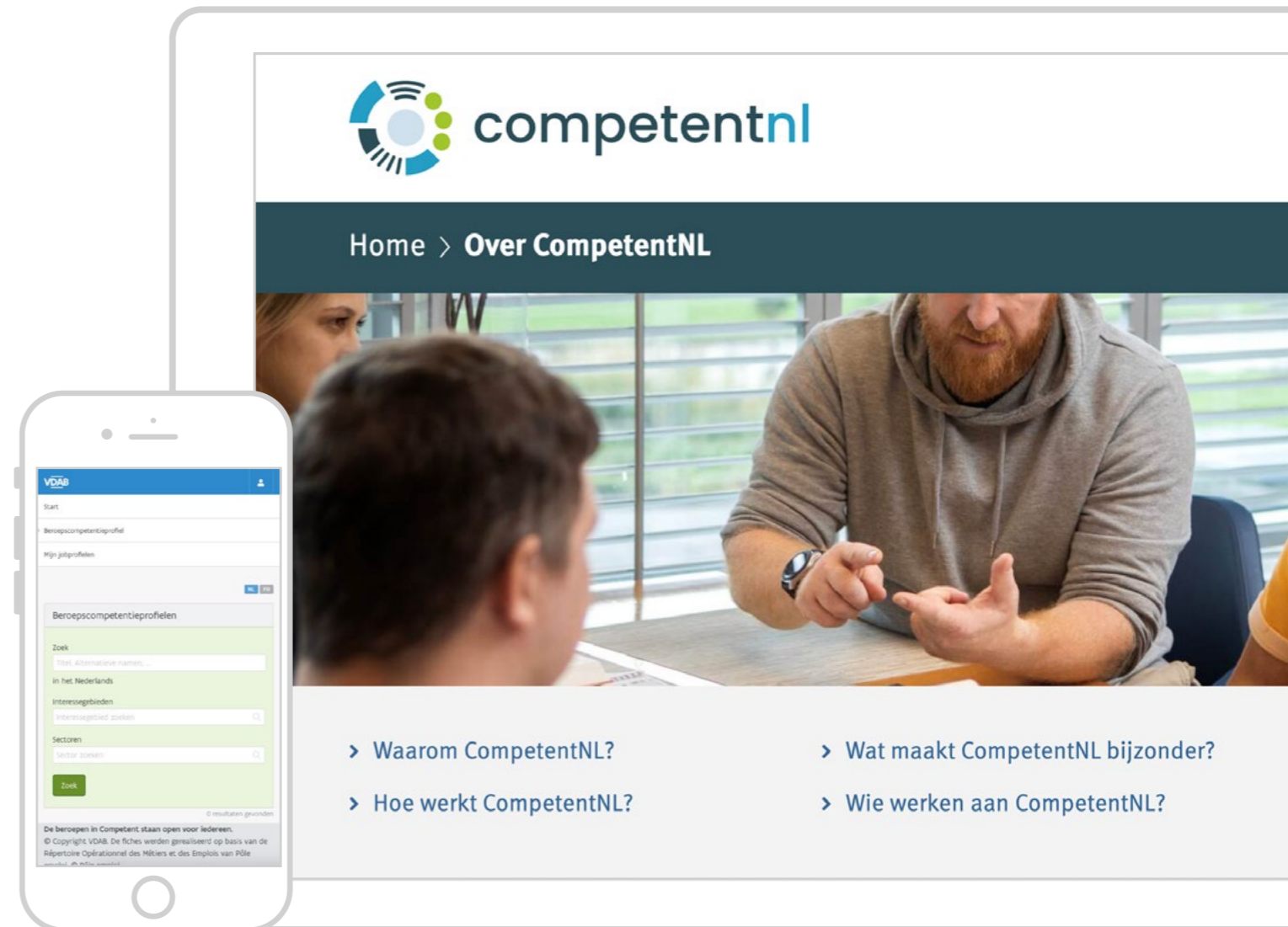
zoals gebruikt binnen Google Translate en DeepL, kan echter uitkomst bieden. Dit soort technologie helpt ons om te communiceren in verschillende talen: een Nederlandse mail kan eenvoudig vertaald worden in het Zweeds en Koreaans (en vice versa) en eventueel zelfs omgezet worden in gesproken taal. Er is dan ook behoefte aan een 'Google Translate' voor de arbeidsmarkt om de kracht van skillsinitiatieven te vergroten en de initiatieven op te schalen en te verbreden.

## Google translate voor de arbeidsmarkt

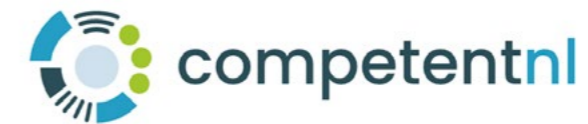
In 2021 ging het Interreg-project SkillsInZicht EU van start om een eigen Google Translate voor de Euregionale arbeidsmarkt te ontwikkelen. Op basis van de technologie van de AI-bedrijven Nalantis en Textkernel is een tool ingericht die cv's, functieprofielen en vacatures omzet naar eenduidige beschrijvingen van beroepen, niveaus en skills. Binnen SkillsInZicht EU is Nalantis verantwoordelijk voor de analyses op het gebied van skills. Nalantis heeft daarbij gebruik gemaakt van haar eigen concept-net, waarbinnen ook koppelingen liggen naar de 'skillstalen' ESCO en CompetentBE. Verder heeft Nalantis een koppeling gerealiseerd naar de soft skills die binnen CompetentNL onderscheiden worden.

## Euregio en opschaalbaarheid

Belgisch en Nederlands Limburg vormen het pilotgebied van SkillsInZicht EU. De technologie is echter zo opgezet dat deze eenvoudig opgeschaald kan worden naar andere regio's. Om de tooling ook



[competentnl.nl/over-competentnl](https://competentnl.nl/over-competentnl)  
[competent.vdab.be/competent/](https://competent.vdab.be/competent/)



Home > Over CompetentNL

> Waarom CompetentNL?

> Hoe werkt CompetentNL?

> Wat maakt CompetentNL bijzonder?

> Wie werken aan CompetentNL?

geschikt te maken voor delen van de Euregio waar Duits en Frans gesproken worden is de technologie namelijk beschikbaar in meerdere talen, waaronder het Nederlands, Vlaams, Frans, Duits en Engels. Zeker voor de Nederlandse provincie Limburg is het Duitse deel van de Euregio een interessant gebied om mee te nemen in toekomstige analyses. Hetzelfde geldt voor regio's die uitsluitend aan Duitsland grenzen.

## Verdere doorontwikkeling CompetentNL

Gedurende de looptijd van het Interreg-project SkillsInZicht EU is binnen CompetentNL ook gestart met de ontwikkeling van een API waarmee het mogelijk wordt om eigen gehanteerde omschrijvingen van beroepen, opleidingen en skills om te zetten naar eenduidige beschrijvingen van skills, beroepen en

onderwijskwalificaties. De API van CompetentNL zal echter geen complete CV's en vacatureteksten analyseren. De geplande ontwikkeling van deze API duurt tot januari 2025.

De eerste versie van CompetentNL komt in april 2024 (Minimum Viable Product) beschikbaar. In de geformuleerde roadmap van SkillsInZicht EU is het verder verkennen van de mogelijkheden die CompetentNL biedt - en zal bieden - als een belangrijk onderdeel opgenomen. In de tussentijd ligt er al een mooie basis waarmee bedrijven en individuen kunnen ervaren hoe groot de potentie is van het denken vanuit skills. Er is weer een belangrijk stap gezet om een meer skillsgerichte arbeidsmarkt te realiseren.

[CompetentNL en CompetentBE, zijn vergelijkbaar met Europese talen als het Nederlands en Duits.](#)

# SkillsInZicht EU: ei van Columbus voor de regionale arbeidsmarkt

Het Interreg-project SkillsInZicht EU verliep voorspoedig en werd binnen de termijn afgerond. Projectpartner Frank Aernout, CEO van Nalantis, vreest echter dat de revolutie in de arbeidsmarkt die dankzij dit project mogelijk is, nog even op zich laat wachten. 'Voor jongeren, werkenden en werkzoekenden, voor bedrijven, opleiders en overheden biedt SkillsInZicht EU compleet nieuwe en buitengewone mogelijkheden. Het competentiedenken dat erachter zit, moet echter nog flink terrein winnen, met name bij werkgevers.'



Frank Aernout  
Nalantis

Het project SkillsInZicht EU resulteert in een digitaal platform voor de arbeidsmarkt in Belgisch en Nederlands Limburg. Nalantis levert de technologische motor voor het platform. Daarmee kunnen computers de taal in documenten en teksten net zo doorgronden als de associatief denkende, lezende, en luisterende mens: Natural Language Processing (NLP) en Natural Language Understanding (NLU). Frank Aernout: 'De technologie die wij ontwikkeld hebben is toepasbaar in tal van domeinen. Een voorbeeld is onze smartcity-app, waarmee gebruikers op een natuurlijke manier vragen aan de lokale overheid kunnen stellen.'

Momenteel werken we ook aan een applicatie waarmee autonoom bewegende voertuigen, zoals een drone, zich Europa-wijd kunnen verplaatsen binnen de verschillende nationale wet- en regelgeving.'

## Mooie matches

Hij vervolgt: 'Bij HR en talent acquisitie helpt onze technologie om een cv, een profiel of een motivatiebrief te analyseren op competenties. Doordat we ook beroepsprofielen, vacatures of taakomschrijvingen analyseren, worden er ook suggesties gegenereerd voor de matching tussen werkgevers en kandidaten. SkillsInZicht EU helpt zo werknemers om zich te oriënteren op hun toekomstige baan of om zich te heroriënteren binnen of buiten hun huidige werkkring. Met deze technologie wordt dat veel beter gefaciliteerd dan met de tot nu toe gebruikelijke analyses. Competenties worden namelijk op een diep

niveau herkend en er kunnen veel interessantere combinaties worden gemaakt. We hebben het bijvoorbeeld toegepast bij Regio in je Rugzak, waardoor jongeren zich aan de hand van de benodigde skills voor toekomstige beroepen kunnen oriënteren op opleidingen.'

## Aanvullend werken

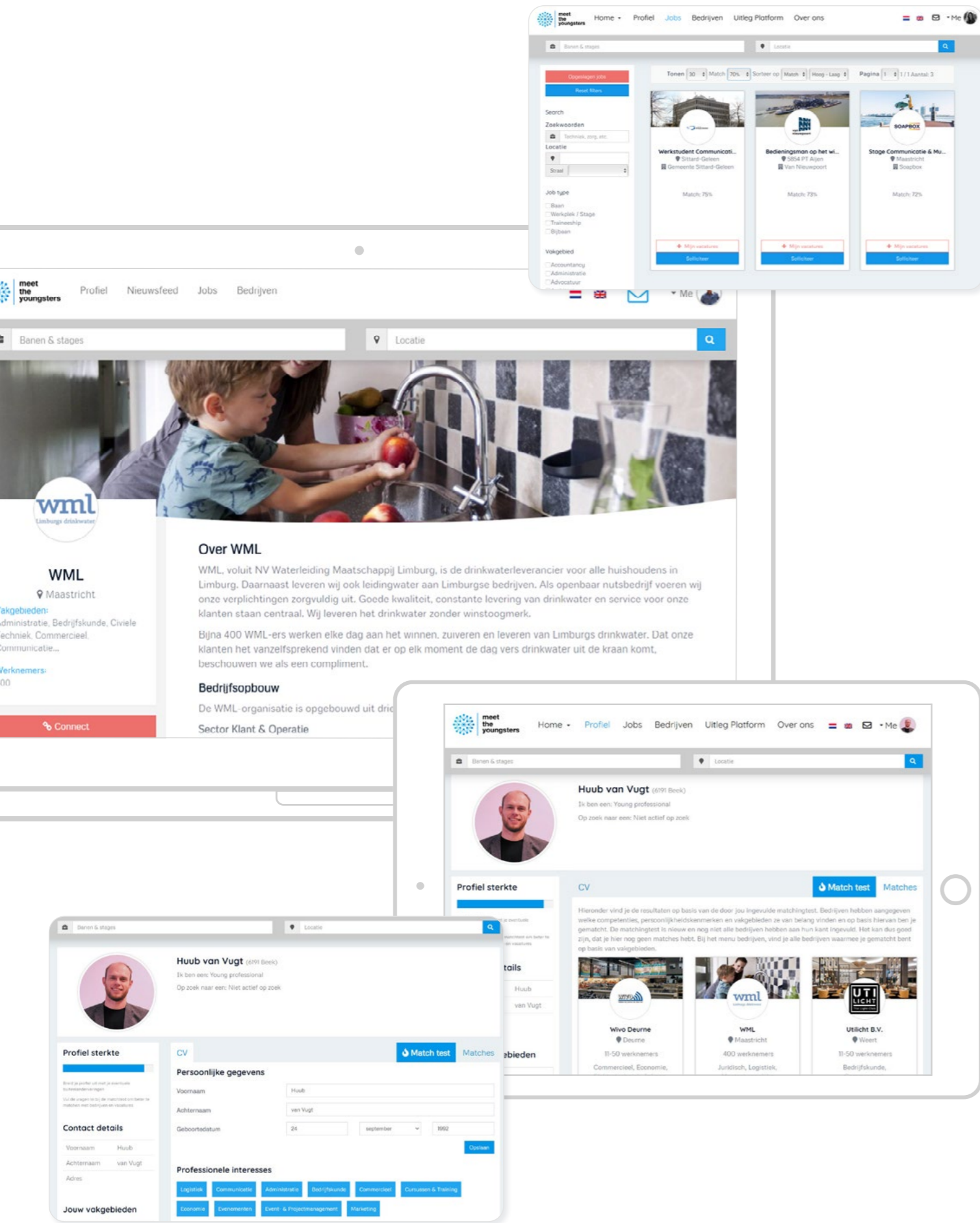
Dit Interreg-project helpt grensoverschrijdend om werk en opleiding te structureren, te verbeteren en te promoten. Door de combinatie van een krachtige technologische motor, de arbeidsmarktinzichten van Etil en de praktijkervaring van Meet the Youngsters en LeoLoopbaan komt er een uniek instrument tot

stand. Frank Aernout: 'Dit is echt het ei van Columbus voor de arbeidsmarkt. Wie op zoek is naar werk haalt er informatie uit over zichzelf en zijn of haar positie op de arbeidsmarkt en de eventuele gaps in kennis en kunde.'

Dat laatste wordt meteen gekoppeld aan opleidingsmogelijkheden. Werkgevers kunnen via SkillsInZicht EU gemakkelijker geschikte mensen vinden die misschien skills meebrengen die verder gaan dan de traditioneel gevraagde kwaliteiten. Voor de regio draagt het platform bij aan de spreiding van de talenten en mogelijk ook aan regio-specifieke focusgebieden.'

## Geen revolutie

Deze zomer is het platform af, zodat gebruikers er hun voordeel mee kunnen doen. Frank verwacht echter dat de adaptatie door het bedrijfsleven pas traag op gang zal komen. 'Hoewel het voor jongeren en volwassenen een eyeopener kan zijn om nieuwe matches en opleidingsmogelijkheden te krijgen, houden bedrijven veelal vast aan gewoontes als vacatures plaatsen of werven via social media. Gelukkig promoten UWV en VDAB het competentiedenken, maar het zou zeker helpen als overheden het skillsdenken zouden meenemen in hun arbeidsmarktbeleid.'



# Meer dan skills

Een studie- of beroepskeuze is voor heel veel jongeren een blinde gok. De meesten kijken niet naar kansen op de regionale arbeidsmarkt, weten niet welke mogelijkheden er zijn in de Euregio en denken niet na over wat ze willen vinden bij een toekomstige werkgever. Eén van de gevolgen is dat ongeveer 50% van de studenten in het eerste jaar afhaakt als ze overstappen naar het mbo, hbo of wo of als ze stage lopen in een bedrijf. Meet the Youngsters wil daarin verandering brengen met een online carrièreplatform voor studenten, young professionals en alumni in Belgisch en Nederlands Limburg. ‘Interreg-project SkillsInZicht EU moet voor ons platform een module opleveren die met name de culture fit tussen student en bedrijf ondersteunt’, aldus Jos Meessen, directeur van Meet the Youngsters dat actief is in Belgisch en Nederlands Limburg.

‘Het is voor ons belangrijk dat we werkgevers naar onze site trekken, zodat studenten zich kunnen oriënteren op de regionale arbeidsmarkt en omgekeerd willen we jongeren aan ons binden zodat werkgevers toekomstig talent kunnen vinden.’ Jos Meessen merkte tijdens de gastlessen die hij gaf bij onderwijsinstellingen dat er iets ontbrak. De matching bij Meet the Youngsters gebeurde tot nu toe op basis van interessegebieden, persoonlijke vaardigheden en competenties – de hard en de soft skills dus. ‘Jongeren hebben echter geen enkel idee dat het belangrijk is om te weten bij welk soort bedrijf je werkt. Een familiebedrijf, een bedrijf met Japanse of Saoedische eigenaren, een beursgenoteerd bedrijf: het maakt nogal uit. Maar jonge mensen weten dat niet en daardoor kan een match op basis van skills en competenties alsnog mislukken. Dat is niet goed voor jonge mensen aan het begin van hun loopbaan, maar ook niet voor een werkgever.’

### Dieper niveau

Het is belangrijk om jongeren inzicht te geven in het belang en de betekenis van de cultuur van een bedrijf. SkillsInZicht EU zal daarom ook een culture fit moeten bieden, vindt Jos Meessen. ‘We geven jongeren inzicht in het type bedrijf waar ze bij passen. Dat maakt de matching krachtiger.’ Nalantis ontwikkelt daarvoor de technologie. Dat is ingewikkelder dan het lijkt vanwege taalverschillen. Op het eerste gehoor zijn er tussen de taal in Belgisch en Nederlands Limburg weinig verschillen, maar ook al zeggen we vaak hetzelfde, we bedoelen soms iets anders. Jos geeft een

paar voorbeelden: ‘Een Belg die een afspraak maakt in de voormiddag, plant die tussen 9 en 12 uur. Een Nederlander kijkt naar een tijdstip tussen 12 en 2 uur. Zo is er ook een verschil in visie op de werkbelasting. Nederlandse jongeren kiezen steeds vaker voor werk in deeltijd, terwijl dat voor Belgische jongeren geen thema is. Zij werken gewoon veertig uur.’

### Testfase

Uiteindelijk moeten de verschillende modules van Meet the Youngsters samen een compleet beeld opleveren. De partners in het Interreg-project leggen momenteel vragenlijsten voor aan werkgevers en jongeren. Die input wordt vervolgens door Etil geanalyseerd, zodat duidelijk wordt of het systeem voldoet en logische matches gaat opleveren. ‘Uiteindelijk moet deze tool ertoe leiden dat jonge mensen een gefundeerde keuze kunnen maken voor een opleiding, stage, traineeship en (bij)baan. Ook daarbij is de culture fit van toegevoegde waarde: wat past bij mij? Vervolgens helpt dat inzicht ook bij de keuze van een stageplek en een baan.

Dit project helpt om jongeren bewust te maken van cultuurverschillen. Zij krijgen behalve inzicht in hun skills en competenties, ook zicht op wat bij hun persoonlijkheid past. Gekoppeld aan de informatie over wat er aan beroepsmogelijkheden is in de regio en welke opleidingen daarbij passen, wordt hun keuze gericht. Dat is goed voor de jongere zelf, het vermindert de schooluitval en bedrijven krijgen mensen die bij hen passen.



Jos Meessen  
Meet the Youngsters



# Behoud is het nieuwe werven: win-win voor werkgever én werknemer

Skills zijn op meer gebieden nuttig dan alleen voor het werven van nieuw talent. Het denken vanuit skills biedt ook voor het behoud van personeel enorme kansen. Bedrijven doen er veel aan om nieuwe medewerkers aan te trekken, maar zijn minder bezig met het talent dat de organisatie in de tussentijd verlaat. Naarmate de tekorten op de arbeidsmarkt in de afgelopen periode een structureel karakter kregen, nam de aandacht voor het behoud van personeel toe. De partners van SkillsInZicht EU benadrukken het belang van dit thema, hoewel zij zelf geen onderzoek hebben gedaan naar de verdeling van de inspanningen die werkgevers leveren op het gebied van werving en behoud van personeel.

Het wordt steeds moeilijker om nieuwe mensen van buiten het bedrijf aan te trekken. Interne mobiliteit – het doorstromen van medewerkers binnen het bedrijf – kan helpen bij het invullen van openstaande vacatures, maar kan ook bijdragen aan de betrokkenheid en groei van medewerkers. Gebrek aan kansen om te groeien is namelijk een belangrijke reden waarom werknemers organisaties verlaten.

Met een plan voor interne mobiliteit kan een werkgever optimaal gebruikmaken van de bestaande medewerkers, waardoor de afhankelijkheid van externe sollicitanten afneemt. Bovendien betekent interne mobiliteit behoud van talent, kennis en ervaring binnen de organisatie. Interne mobiliteit zorgt dat werknemers betrokken blijven, omdat ze weten dat ze de mogelijkheid hebben om te blijven groeien en nieuwe taken op zich te nemen die de organisatie vooruit helpen.

## Skillsdenken geeft een boost aan interne mobiliteit

Een belangrijk onderdeel van een plan voor interne mobiliteit is kennis van de skills die je als organisatie al in huis hebt. Met behulp van de binnen het Interreg-project SkillsInZicht EU ontwikkelde tool kunnen werknemers op een laagdrempelige en gebruiksvriendelijke manier inzicht krijgen in de professionele, ICT en soft skills die ze hebben. Als medewerkers de organisatie vervolgens toegang geven tot hun skillsprofiel, kan hun werkgever eenvoudig nagaan welke mogelijkheden de interne organisatie biedt om nieuw ontstane vacatures in te vullen. Het omgekeerde kan natuurlijk ook: de werkgever deelt de vacatures inclusief skillsprofiel met de organisatie en werknemers hebben de mogelijkheid om hierop te reageren.

## Upskillen en reskillen van je medewerkers

Het vergroten van de vijver waarin een bedrijf kan zoeken, is slechts een deel van het verhaal. Inzicht in de skills van werknemers biedt ook mogelijkheden op het gebied van de ontwikkeling van medewerkers.

Door medewerkers inzicht te geven in de skillsgap met andere functies of vacatures, krijgen medewerkers waardevolle input over ontwikkelkansen. Daarnaast veranderen functies ook van inhoud en wijzigen daarmee ook de benodigde skills. In plaats van nieuwe medewerkers aan te nemen, kunnen de zittende werknemers die vaardigheden aanleren of kennis verwerven, zodat zij naar een hoger niveau worden getild. Dit laatste wordt ook wel upskillen en reskillen genoemd.

## Jobcarving

Tot slot nog een perspectief. Het inzicht in aangeboden en gevraagde skills kan ook een belangrijke rol spelen op het gebied van jobcarving. Bij een profiel dat in- en extern lastig te vinden is, kan worden nagegaan of de rol op te knippen is in algemene en specifieke functies.

Vervolgens wordt dan niet gekeken naar kandidaten die alle skills bezitten, maar naar mensen die de skillsgap in de organisatie verkleinen. Binnen het project SkillsInZicht EU is rekening gehouden met de meerwaarde van skills op andere gebieden buiten het werven van nieuwe medewerkers. De binnen het project ontwikkelde technologie kan namelijk ook trajecten op het gebied van interne mobiliteit ondersteunen.

## Binnen het project SkillsInZicht EU is rekening gehouden met de meerwaarde van skills op andere gebieden dan het werven van nieuwe medewerkers.

Een belangrijk voordeel daarvan is dat de kosten op het gebied van recruitment omlaag kunnen, zodat er meer financiële ruimte ontstaat voor de ontwikkeling van de medewerkers. Het denken vanuit skills creëert daarmee een win-winsituatie voor iedereen.

# SkillsInZicht EU: de baan vinden die bij je past

Mensen die aan de slag willen – of moeten – met hun loopbaan, kunnen bij LeoLoopbaan.nl terecht voor ondersteuning, ideeën en focus. Het online platform biedt uitgebreide mogelijkheden op het gebied van loopbaanbegeleiding en wordt steeds completer. Dat is ook nodig met het oog op de voortdurende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Om het instrumentarium verder te versterken en te vernieuwen met een krachtige matchingtool participeert Leo Loopbaan in het Interreg-project SkillsInZicht EU.

Marc Hazen is business developer van Leo Loopbaan en vertelt waarom matching van toegevoegde waarde is voor het platform: ‘Als mensen in hun baan niet langer happy zijn, of als hun opleiding geen perspectief (b)lijkt te bieden, kunnen ze bij ons terecht voor ontwikkeling en begeleiding. Onze website geeft op een gebruiksvriendelijke manier inzicht in de mogelijkheden die iemand heeft qua werk, opleiding en arbeidsmarktorientatie. Maar als je dat dan weet, wil je ook de baan vinden die daarbij aansluit. Die stap willen we dus ook gaan bieden.’

## Ontwikkeling

Achter Leo Loopbaan zit een coöperatieve vereniging van verschillende partijen op de arbeidsmarkt van Nederlands Limburg, waaronder de provincie. Het programma draait om een duurzame aanpak voor de deelnemers, gericht op loopbaanondersteuning en leven lang ontwikkelen. In de beginfase was de opzet gericht op mbo-geschoolden. Inmiddels is er ook genoeg aanbod voor hbo- en wo-geschoolden.

## Project

Nalantis beschikt over de techniek om uit heel uiteenlopende teksten hard en soft skills te filteren waar bedrijven om vragen en waar individuen over beschikken. Die techniek wilden de Nederlandse projectpartners Leo Loopbaan, Meet the Youngsters en Etil samen met Nalantis en VKW Limburg uit België versneld doorontwikkelen tot een goed werkende applicatie voor de arbeidsmarkt in de beide Limburgen. Om dat met een brede blik op de

methodiek en het instrumentarium te kunnen doen, werd een Interreg-aanvraag gedaan en toegekend.

‘Vanuit onze rol als toekomstig afnemer denken wij mee over de eisen waaraan de applicatie moet voldoen’, aldus Marc Hazen, die opmerkt dat het een uitdaging is om een dergelijk project binnen de daarvoor beschikbare tijd en budgetten te realiseren.

## Nieuwe generatie

Noah Hazen (projectleider LEX), die deze tool zal testen voor Leo Loopbaan, licht toe waar de complexiteit van het project in zit: ‘Gebruiksvriendelijkheid staat voorop. Maar minstens zo belangrijk is wat ik ‘compleetheid’ of ‘diepgang’ noem. Het systeem moet in staat zijn om op een diep niveau verbindingen te leggen tussen de uiteenlopende hard en soft skills die iemand heeft en datgene wat werkgevers voor een functie nodig hebben.

## ‘Gebruiksvriendelijkheid staat voorop. Maar minstens zo belangrijk is wat ik ‘compleetheid’ of ‘diepgang’ noem.

Het gaat om het vinden van passende combinaties, die behoorlijk verrassend kunnen zijn.’ Inmiddels heeft Noah volop kunnen testen en wordt er voortvarend verder gewerkt aan de ontwikkeling van deze nieuwe generatie matchingtool.



Marc Hazen  
Leo Loopbaan



Noah Hazen  
LEX

# Skills: een **waardevolle** toevoeging met nieuwe uitdagingen

De krapte op de arbeidsmarkt is een prikkel voor het denken vanuit skills. Een meer skillsgerichte arbeidsmarkt komt echter nog niet vlot tot stand. De afgelopen twee jaar hebben verschillende organisaties uitgebreid onderzocht waar dat aan ligt en de conclusie is dat er nog een lange, hobbelige weg te gaan is. De validatie en certificering van skills is complex en de validatie-standaarden en -normen voor matching zijn niet uniform. Daarnaast is er voor werknemers een stevige prikkel nodig om het skillspaspoort continu bij te houden en vraagt het van werkgevers om inbedding in de HR-praktijk. Daarnaast is er onderzoek nodig naar dataportabiliteit, eigenaarschap, privacy en veiligheidsaspecten.

## Waardevolle aanvulling

Ook het project SkillsInZicht EU kende in het verleden van het voorgaande de nodige uitdagingen, waarvoor momenteel nog een oplossing ontbreekt. Het is goed dat er internationaal en nationaal nader onderzoek wordt gedaan, maar de projectpartners zijn van mening dat dit onderzoek een beweging naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt niet in de weg hoeft te staan. Binnen het project is dan ook vooral nagedacht over wat wel al mogelijk is.

Het denken vanuit skills is momenteel vooral een waardevolle aanvulling op het huidige arbeidsmarktproces en is geen vervanging. Naarmate de randvoorwaarden beter worden en er betere oplossingen worden ontwikkeld voor de uitdagingen rondom het denken vanuit skills, en de randvoorwaarden beter worden, kunnen skills op termijn steeds meer een leidende rol krijgen. Vanuit die benadering hebben de projectpartners gewerkt.

## Weten en meten van skills

Binnen de in het project ontwikkelde tooling voor het individu is technologie gebruikt om vanuit een cv of linkedin-profiel skills te identificeren waarover een individu beschikt. Vervolgens worden suggesties aangereikt voor skills waarover iemand aanvullend kan beschikken.

De basis voor deze suggesties ligt in de skills die op grond van werkervaring en gevolgte opleidingen (en aannemelijk en relevant zijn. In de laatste fase van het

samenstellen van het skillsprofiel krijgt de kandidaat de vraag om de eigen skills te beoordelen op een vijfpuntschaal (1=beginner, 5=expert). Het individu maakt dus een eigen inschatting over de skills waarover hij/zij beschikt en op welk niveau.

## Kennismakings- of sollicitatiegesprekken blijven nodig

Verschillende mensen zullen de tool op een verschillende manier gaan invullen. De vraag naar een betrouwbare validatie van skills is dan ook groot, maar momenteel is deze nog niet uniform voorhanden.

Binnen de tooling is daarvoor ruimte en aandacht gecreëerd door kandidaten de mogelijkheid te bieden om via een 360-graden feedbacklijst anderen uit te nodigen om hun skills te beoordelen of suggesties

te doen voor aanvullende skills. Verder werken de partners aan de optie om kandidaten te vragen waar ze een bepaalde skill hebben opgedaan : tijdens werk, studie, vrijwilligerswerk of vrije tijd.

Hierbij wordt hun de mogelijkheid geboden om additionele documenten toe te voegen, zoals certificaten en diploma's van trainingen, badges of microcredentials. Tot slot is er nog altijd het kennismakings- of sollicitatiegesprek om door te vragen op bepaalde skills en het niveau ervan.

## Meer dan alleen skills

Binnen de tooling voor het individu is niet alleen aandacht voor wat mensen kunnen, maar ook voor wat ze willen. Mensen moeten een functie en een bedrijf namelijk ook nog leuk vinden, wil de match een succes worden. Binnen het skillsprofiel van

het individu komen ook de interesses die mensen hebben naar voren en de organisatiecultuur die bij hen past. Een goede match met de organisatiecultuur is van doorslaggevend belang, omdat iemand daar gelukkiger van wordt en zo beter kan presteren.

## Alle informatie in de juiste context plaatsen, levert concrete inzichten en aanvullende skills suggesties.

Het is duidelijk dat met dit project een waardevolle aanvulling is voor werkgevers en werknemers.

Het skillsdenken wint terrein, misschien nog niet snel genoeg maar wie er oog voor heeft, kan met SkillsInZicht EU zijn of haar positie in de huidige arbeidsmarkt aanzienlijk versterken.



# Begin gewoon en zet meteen een grote stap vooruit

Het denken in termen van skills opent talloze nieuwe mogelijkheden, maar er zijn nog obstakels die overwonnen moeten worden. Ondanks deze uitdagingen is het essentieel om nu te starten.

De voordelen voor de Euregio zijn te belangrijk om de ontwikkelingen en toepassingen uit te stellen. We zullen niet alles in één keer perfect doen, maar als we stap voor stap de problemen aanpakken, werken we met elke ontwikkeling aan een skillsgerichte arbeidsmarkt.



Raf Sluismans (VKW Limburg)  
 Thierry Lescauwaet (UQalify)  
 Frank Aernout (Nalantis)  
 Jos Meessen (Meet the Youngsters)  
 Roger Schils (Etil Research Group)  
 Dominique Steins (Provincie Limburg)