



SKILLS
NAVIGATOR



Skills Navigator

Oriëntering en matching van jongeren

Skills Navigator inleiding

De verschillende havengebieden in de Vlaams - Nederlandse Delta (nl. North Sea Port, Port of Antwerp, Port of Rotterdam) zijn goed voor een tewerkstelling van meer dan 5 miljoen mensen. In deze regio is de mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod een groot en groeiend knelpunt. Gevolg: een tekort aan geschoold personeel, vnl. in technische beroepen. Bovendien zijn de 21st century skills die op de arbeidsmarkt worden gevraagd nu, maar zeker naar de toekomst toe, een enorme uitdaging. Specifiek zien we bijvoorbeeld dat deze regio's het niet goed doen op het vlak van digitale skills, terwijl die toch steeds vaker in de technische (en andere) beroepen gevraagd worden.

Met het Interreg-project Skills Navigator (januari '18 – juni '21) willen we inzetten op het future proof maken van de skill-opbouw van zowel schoolgaande jongeren, als (her)intreders op de arbeidsmarkt (16-26 jaar) in verschillende havens in de grensregio. De kloof tussen de skills die gevraagd worden vs. degene die aanwezig zijn bij de arbeidskrachten willen we wegwerken op 2 manieren:

- Door een beter oriëntering van jongeren.
- Door het ontwikkelen en verdere uitwerken van werkgeversarrangementen.

We werken aan de bovenstaande projectdoelstellingen binnen 3 inhoudelijke werkpakketten.

- 21ste-eeuwse vaardigheden
- Werkgeversarrangementen
- oriëntering en matching van jongeren

Krappe arbeidsmarkt

"De kern van het project Skills Navigator is het beter afstemmen van vraag en aanbod van skills nu en morgen om op die manier geen kansen noch talent voor de regio verloren te laten gaan."

Bij aanvang van het project toonden de knelpuntenlijsten (VDAB en UWV) reeds duidelijk het tekort aan technische profielen. Van onderhoudsmecaniciën over technicus tot technisch leidinggevende: het blijft voor werkgevers problematisch om voldoende geschikte arbeidskrachten met een technische achtergrond te vinden. Omdat te weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding en door de groeiende vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing wordt de problematiek alleen maar groter.

Tijdens de looptijd van het project werd het nog duidelijker dat:

- Er in de nabije toekomst te weinig arbeidskrachten zullen zijn om de groeiende arbeidsvraag op te vangen.
- Dat digitalisering en automatisering niet enkel jobs doet verdwijnen maar ook jobs creëren en dat er andere competenties gevraagd worden van de arbeidskrachten die aan de slag gaan in de context van gedigitaliseerde en/of geautomatiseerde processen.
- Dat we die competenties nog steeds kunnen bundelen onder de noemer "21ste-eeuwse vaardigheden" en dat het belangrijk is om hierbij niet enkel aandacht te hebben voor alles wat digitale skills betreft maar ook aandacht te besteden aan "leerpotentieel en -goesting" en "aanpassingsvermogen"

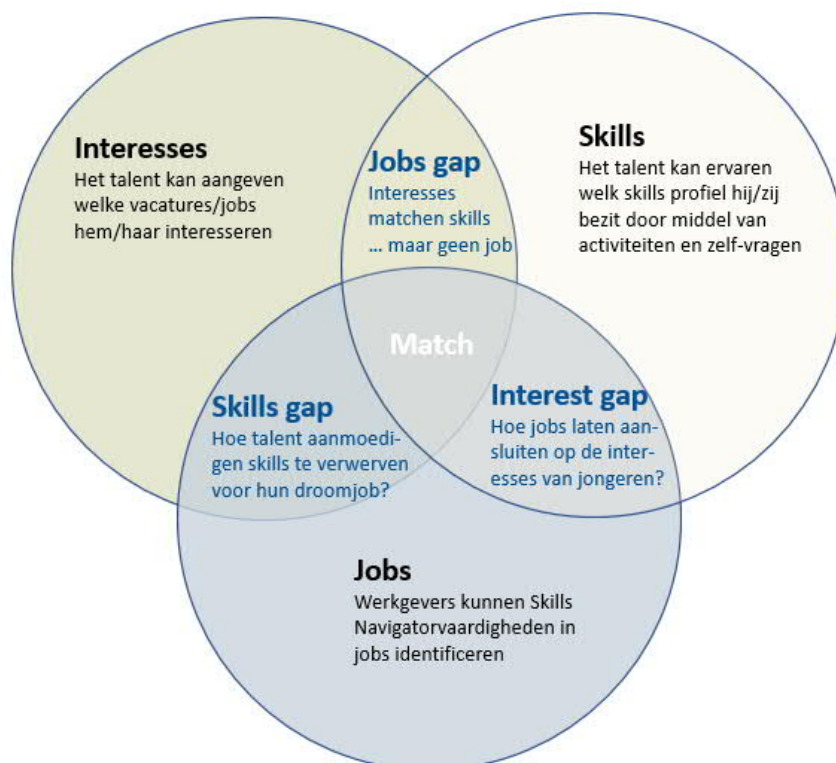
Onder invloed van corona wijzigde deze uitdaging bovendien niet. Ondanks dat er een beperkte stijging in de werkloosheidsgraad is waar te nemen, zien we geen versoepeling van de technische knelpunten.

Oriëntering en matching van jongeren

Het laatste luik in Skills Navigator wou vacatures voor jobs uit de haven, jongeren uit onze doelgroep en de werkgeversarrangementen verbinden. Het fundament voor die verbinding bestaat uiteraard uit de hierboven beschreven set van skills die in de eenentwintigste eeuw ten grondslag zullen liggen aan jobs in de haven.

We stooten daarbij al snel op de vaststelling uit het verkennend vacature-onderzoek dat vacatures peilen op dit moment te weinig naar die skills, met uitzondering misschien van de loopbaanvaardigheden. Een soortgelijke bevinding leerden we uit de werkgeversarrangementen: hoewel speed-solving sessies probleemoplossend vermogen centraal stellen en een aantal boot camps jongeren attent maken op het belang van veiligheid in een havenomgeving, vormen de meeste werkgeversarrangementen eerder structurele kanalen om met havenjobs kennis te maken dan dat er inhoudelijk op het bijspijkeren van specifieke skills wordt ingezet. De eigen analyse van bestaande tools wees daarenboven uit dat de hele set van 21st century skills die Skills Navigator identificeerde slechts zeer fragmentarisch aan bod komt in huidige oriënterings- of matching instrumenten. Een nieuwe tool drong zich op, maar... wat zou dan precies worden gematcht?

Het antwoord dat we puurden uit een reeks diepgaande focusgroepgesprekken met experts uit het onderwijsveld, opleidingsinstellingen en, vooral, coaches en begeleiders van jongeren op weg naar een job in de haven, bestond uit meerdere *gaps* en *matches*:



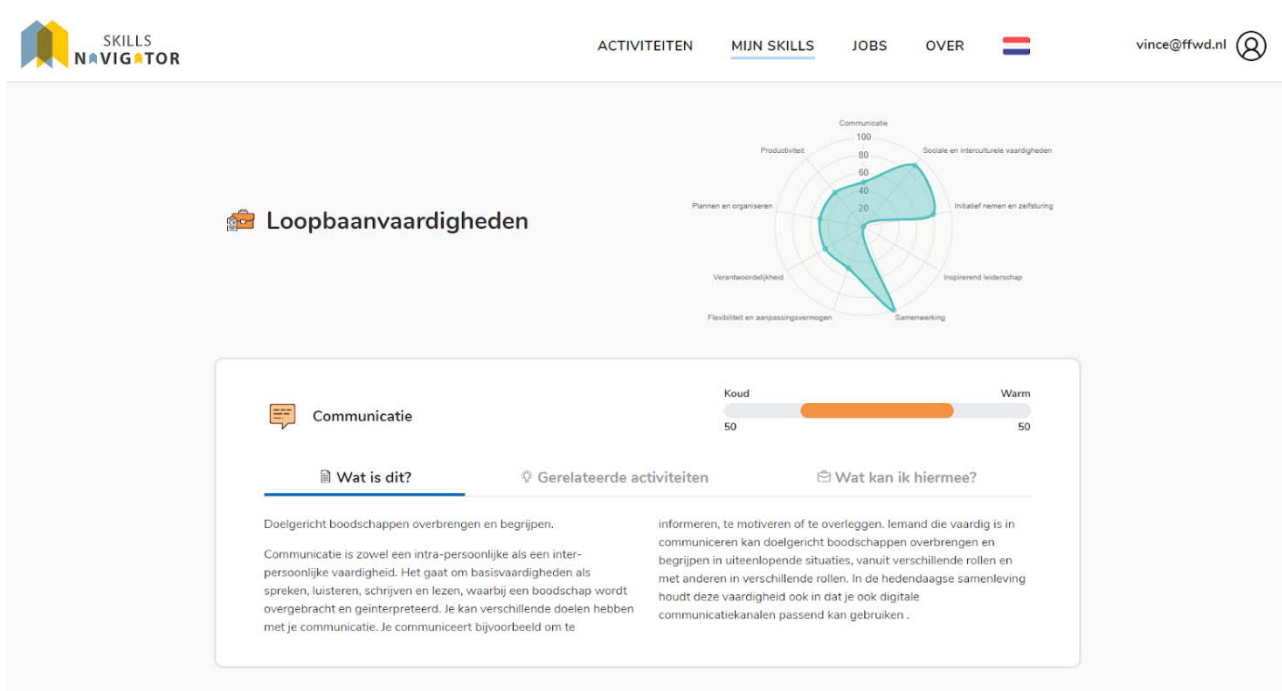
Afbeelding: De oriënterings- en matchingmethodiek in Skills Navigator

Naast de gevraagde skills in vacatures en het skills profiel van jongeren bleek de interesses die jongeren hebben in activiteiten die met specifieke skills samenhangen, en hun interesses in jobs die die skills belichamen een bijkomende belangrijke factor. Mismatches kunnen voortkomen op de drie doorsnedes: jongeren kunnen de juiste skills hebben voor een job maar weinig interesse; ze kunnen anderzijds erg geïnteresseerd zijn in een job maar niet over het passende skills profiel beschikken; en ze kunnen een uitgesproken interesse hebben die aansluit bij hun skills maar (de weg naar) de bijhorende job niet vinden.

De tool die Skills Navigator bouwde, wil die drie doorsnedes helpen in kaart brengen, en jongeren – en hun coaches of begeleiders – aanmoedigen om daarmee aan de slag te gaan. Anderzijds wil de tool ook werkgevers bewust maken van het feit dat de bredere skills set die Skills Navigator identificeerde te weinig aan bod komt in hun vacatures om de matching op die doorsnedes mogelijk te maken.

“Dit is géén test!”

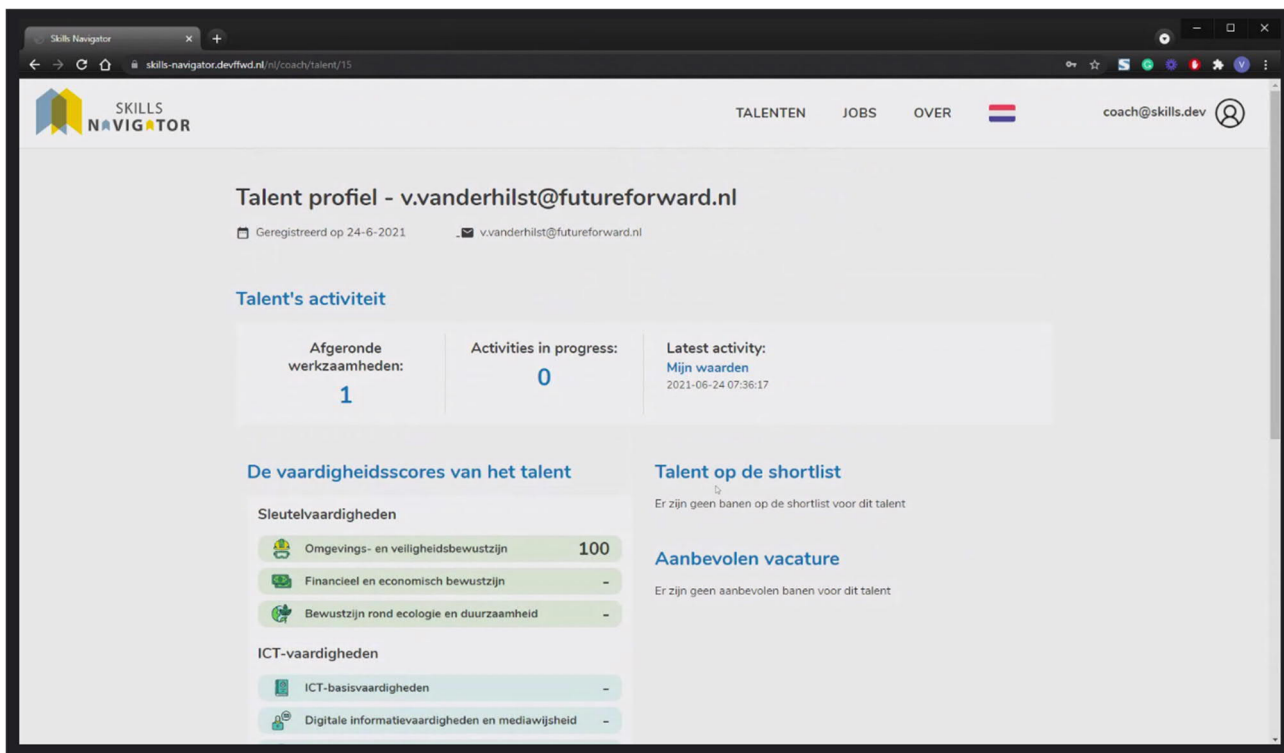
De ‘ontdekking’ van interesses als bijkomende factor kwam met een erg belangrijke insteek over wat de tool niét mocht zijn. De focusgroepgesprekken – en de tests later in opleidings- en onderwijsinstellingen – maakten duidelijk dat de tool géén IQ-test mocht zijn, géén *assessment*, géén recruiterings- en selectie-instrument. Als we jongeren naar de haven wilden toeleiden, moesten we zoveel mogelijk drempels wegwerken, jongeren ‘behepbare’ activiteiten aanbieden die hen veel over zichzelf leerden maar met de nadruk op wat ze konden of wilden of warm van liepen, eerder dan op wat er ontbrak, waar ze tegenaan zouden lopen. Daarom bestaat de tool nu uit introductiefilmpjes waarmee ze het spectrum van vaardigheden kunnen leren kennen, en laagdrempelige vragen waarmee ze zichzelf leren kennen.



Afbeelding: “Mijn skills: Loopbaanvaardigheden” uit de tool

Jongeren krijgen op die manier een beeld van de vaardigheden die hen aanspreken en diegene die hen eerder koud laten. Door die vaardigheden te linken aan vacatures in de tool maken we de algemene definities van de verschillende skills concreet.

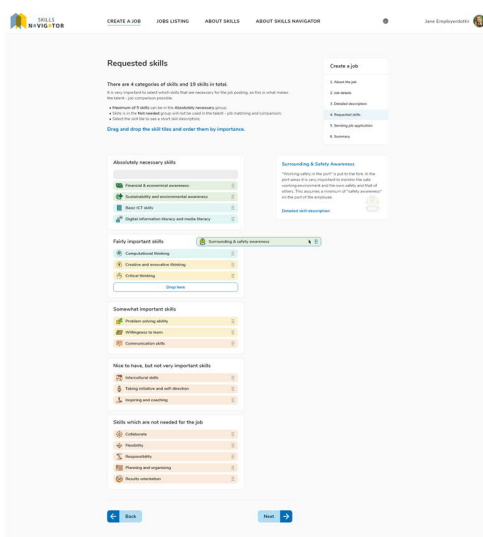
Omdat niet alle jongeren op eigen houtje de weg naar – en zelfs doorheen – de tool kunnen vinden, biedt de tool ook aan coaches of trajectbegeleiders de mogelijkheid om hun “talenten” mee op te volgen. Zo kunnen ze de jongeren helpen de skills te begrijpen en bij zichzelf te herkennen, en hen aanmoedigen om een stap vooruit te zetten.



Afbeelding: Het talentendashboard voor de coach in de tool

De tool als 'equaliser' tussen jobs en talent

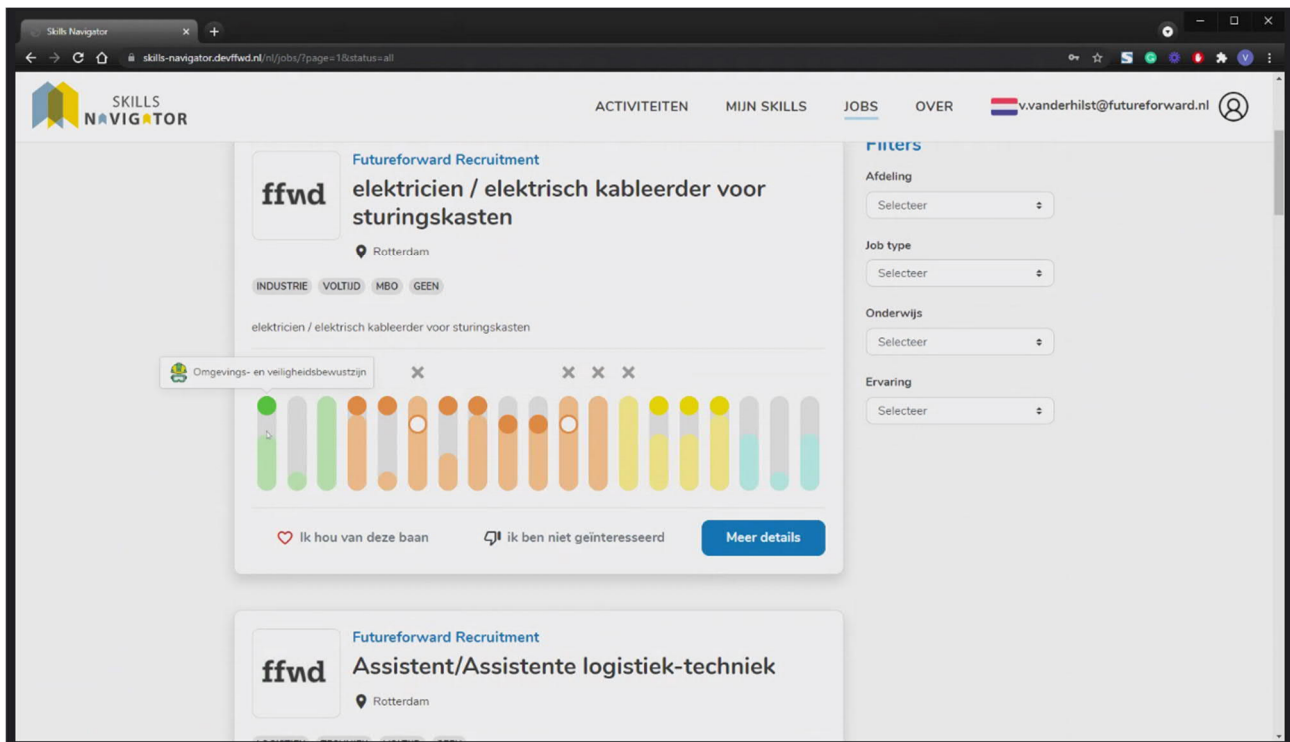
Werkgevers worden door de tool uitgenodigd om hun jobs te omschrijven door middel van de Skills Navigator skill set. De tool omvat de volledige beschrijving van de skills zoals die door het Skills Navigator-project werden gedefinieerd. Een eenvoudig *drag-and-drop* mechanisme stelt hen in staat om de vaardigheden die absoluut noodzakelijk zijn te onderscheiden van diegene die enkel *nice-to-have* zijn.



Afbeelding: "Jobs: Requested Skills" uit de Engelstalige versie van de tool

Hoewel de tool op die manier een visueel aantrekkelijke en efficiënte functionaliteit wil aanbieden, is het uiteraard wel zo dat enkel mensen met kennis van zaken de individuele skills in een specifieke job of vacature kunnen aanduiden. Dat onderscheidt de tool overigens ook van een vacatureplatform. Waar het in Skills Navigator om gaat, is niet het matchen op korte termijn van werkzoekende met een in de tijd gebonden vacature; Skills Navigator stelt de vaardigheden die op lange termijn noodzakelijk zijn in 'generieke' vacatures centraal.

Diezelfde visueel aantrekkelijke manier van voorstellen hebben we ook geprobeerd te hanteren bij het matchen zelf. Jongeren krijgen voor ieder van de skills te zien hoe zij 'scoren' ten opzichte van wat gevraagd werd – de bolletjes versus de balkjes in de onderstaande figuur. Het beeld dat we voor ogen hadden, is dat van een 'equaliser' uit een hifi-installatie uit de vorige eeuw. Door interesses, skills en vereisten op elkaar af te stemmen, werken we *gaps* op de arbeidsmarkt weg.



Afbeelding: Een matching resultaat uit de tool

Die afspiegeling is uiteraard met name van belang voor die skills die door de werkgever als absoluut noodzakelijk werden omschreven. In de figuur laten de kruisjes boven een aantal skills zien dat die skills weliswaar noodzakelijk worden geacht maar dat ons talent aan geen enkele van die vereisten voldoet... Geen nood: achter de knop Meer details kan hij of zij de informatie en de aanmoediging vinden die het talent een stap in de goede richting kunnen zetten. Of de jongere kan op zoek gaan naar jobs waar hij of zij mogelijk (ook) in geïnteresseerd is en die een dichtere matching laten zien. Misschien is de 'job van haar hart' elders in de haven te vinden!

Wat na het project?

De tool is te vinden op www.skillsnavigator.eu/tool, ook nadat het Skills Navigatorproject is afgelopen. Werkgevers kunnen vacatures blijven toevoegen, jongeren en coaches kunnen blijven hun skills profiel opbouwen.

De focusgroepgesprekken met partners binnen het project en met experts uit andere organisaties die we daarbij uitnodigden, lieten blijken dat de oriëntering en matching die de tool mogelijk maakt op verschillende momenten in een begeleidingstraject kunnen worden ingezet. Jongeren op zoek naar de passende studierichting kunnen zien of hun interesses matchen met de skills die daarbij aan bod komen. Bij het begin van een aanvullende opleiding kunnen de talenten die die opleiding volgen wegwijs worden gemaakt in de link tussen skills en jobs 'achter' de opleiding. Coaches kunnen na een initieel traject met jongeren die de weg naar de arbeidsmarkt niet uit zichzelf vinden, die jongeren halverwege laten proeven van wat vacatures vereisen – de vacatures die de jongeren in hun hoofd hebben en andere die misschien dichter aansluiten bij wat hen prikkelt. Skills Navigator moedigt ieder van die toepassingen aan, en is benieuwd naar de ervaringen van eindgebruikers, jongeren, begeleiders én werkgevers.

Om de link met bestaande tools die door andere organisaties worden gebruikt te leggen ten slotte, biedt het Skills Navigatorproject de tool niet enkel op de website aan. Er is ook voor een *API* gezorgd voor wie wel graag de functionaliteit van de tool wil gebruiken maar die graag in een eigen omgeving implementeert.

Skills Navigator

Het project Skills Navigator wil bijdragen aan de verbetering van de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in de grensregio om zo het arbeidspotentieel beter te benutten. Skills Navigator is gefinancierd binnen het Interreg V programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Het startte op 1 januari 2018 en loopt tot 30 juni 2021. Het project valt binnen de Vlaams-Nederlandse Delta en heeft betrekking op de havengebieden van de steden Rotterdam, Antwerpen, Gent, Zeebrugge, Terneuzen en Vlissingen-Borssele.

Meer informatie is te vinden op de website van het project: <https://www.skillsnavigator.eu>.

We bedanken alle projectpartners voor hun bijdrage en de algehele samenwerking. Ook bijzondere dank aan de bevroegde stakeholders.

