

## COLUMN

### Alles draait om skills

Ronald Dekker

*TNO*

Ronald.Dekker@tno.nl

De titel van deze column doet het goed in gesprek met journalisten, omdat hij geschikt is als krantenkop. Maar het klopt ook inhoudelijk: alles rond werk en de arbeidsmarkt draait om de competenties van werkende mensen en hoe goed deze passen bij de eisen die het werk stelt. 'Skills', of in goed Nederlands 'vaardigheden', zijn naast kennis en houdingsaspecten een van de drie ondersoorten van competenties.

De sterke focus op vaardigheden of skills is gerechtvaardigd omdat deze meer dan kennis en houdingsaspecten 'ontwikkelaar' zijn. Je kunt je nieuwe vaardigheden eigen maken en je kunt bestaande vaardigheden doorontwikkelen. Een ander voordeel van vaardigheden is dat ze vrij natuurlijk te koppelen zijn aan (werk)taken en dat zorgt ervoor dat iemand met een goed gevalideerd skillsprofiel makkelijk te 'matchen' is met een baan waarvan de taken helder gedefinieerd zijn. Makkelijker dan iemand van wie we alleen weten welke diploma's en ervaring hij of zij heeft.

Op basis van een skillsbenadering zijn er drie hoofdroutes voor onderzoek. Ten eerste de route van de vraag naar skills: hoe verandert de skillsvraag van bedrijven/organisaties als gevolg van bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen? De tweede route betreft het aanbod: hoe kunnen we werkzoekenden (beter) matchen met banen op basis van hun skills? Daarbij is de vraag ook of er meer kansen voor mensen 'met de verkeerde diploma's of cv's' ontstaan en of discriminatie beter kan worden tegengegaan. De derde route gaat over 'skills development': hoe kunnen we vaardigheden ontwikkelen door scholing en informeel leren?

Parallel aan dit onderzoeksprogramma is het noodzakelijk om de harde en zachte infrastructuur van de arbeidsmarkt te ontwikkelen zodat ze rond skills draaien in plaats van de traditionele informatie waarmee vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar worden gebracht. Wanneer werkzoekenden zich kunnen presenteren in termen van de skills die ze hebben, hebben ze daar niks aan als bedrijven geen idee hebben wat de

skillsbehoefte in hun bedrijf is (bestaande functies en vacatures). Omgekeerd geldt dat wanneer werkgevers naar nieuw personeel zoeken op basis van welke skills nodig zijn voor de taken in het werk, dat ook niet in vruchtbare aarde valt wanneer werkzoekenden zich nog uitsluitend met traditionele cv's presenteren, met daarin vooral diploma's en werkervaring. Kortom, een arbeidsmarkt die draait om skills is niet de panacee voor de fundamentele informatieproblemen op die arbeidsmarkt. Wil de skillsbenadering voor de arbeidsmarkt een oplossing zijn, dan moeten alle actoren op de arbeidsmarkt in staat zijn 'skills te praten'. Een collega heeft dit weleens 'het Esperanto voor de arbeidsmarkt' genoemd. Ik vind dat altijd een wat ongelukkig voorbeeld omdat Esperanto een geniale universele taal is met één probleem: het aantal mensen dat het spreekt heeft nooit een kritische grens bereikt.

Hoe meer werkzoekenden, werkgevers en arbeidsbemiddelaars in staat zijn om één universele skillstaal te spreken, hoe hoger de opbrengsten zijn van het vermogen die taal te spreken. Bij het streven naar een op skills gerichte arbeidsmarkt gaat het dus om het bereiken van kritische massa en wat informatie-economen 'netwerkexternaliteiten' noemen. Hoe meer deelnemers aan het netwerk, hoe groter de opbrengsten voor iedereen. En die opbrengsten bestaan dan uit meer, betere en snellere matches op de arbeidsmarkt. Daarmee zijn meer werkzoekenden sneller aan het werk, en zijn meer werkgevers sneller in staat om nieuw personeel te vinden. Daarmee kunnen dan ook grote maatschappelijk opgaven als de klimaat- en energietransitie en de digitale transformatie beter worden gefaciliteerd, omdat beter in beeld is welke skills beschikbaar zijn en welke ontwikkeld moeten worden in de beroepsbevolking. En dat geldt ook voor de opgaven in de woningbouw, de zorg en het onderwijs.

Inspanningen zijn dus vereist op twee fronten: allereerst onderzoek op de genoemde drie routes. Kunnen we meer bewijs vinden dat het karakteriseren van arbeidsvraag en arbeidsaanbod in termen van skills inderdaad voordelen heeft? Zijn we in staat om het informele leren dat op de werkvloer plaatsvindt te 'vertalen' naar skills met systemen voor 'microcredentials' (bijvoorbeeld Open Badges)? Kunnen de bestaande experimenten met 'skills matching' (zoals House of Skills), skillspaspoorten en skills wallets, worden opgeschaald naar grotere groepen werkzoekenden? Kunnen we inderdaad sneller grote groepen mensen inzetbaar maken, bijvoorbeeld voor de klimaat- en energietransitie?

Ten tweede moet gewerkt worden aan de netwerkexternaliteiten. Het probleem bij het 'uitrollen' van een skillsbenadering is namelijk dat deze in marketingtermen nog steeds niet voorbij 'de kloof' tussen early adopters en de grote massa van latere gebruikersgroepen is. Overal in Nederland worden

delen van de skillsbenadering toegepast, maar omdat er geen samenhangend beleid wordt gevoerd (regie, iemand?), draagt dat niet bij aan het bereiken van grotere gebruikersgroepen. En dat komt ook omdat er onvoldoende wordt gecoördineerd en gestuurd op een standaard voor het codificeren van skills.

Alle losse initiatieven, pilots en experimenten op het gebied van skills moeten dus actief met elkaar worden verbonden. Dat is bij de huidige stand van de AI-technologie heel wel mogelijk, maar daarvoor is wel veel bereidwilligheid nodig bij bedrijven en publieke partijen. Commerciële bedrijven moeten bereid zijn hun eigen skillsbenadering tot op zekere hoogte als 'open source' aan te bieden en publieke partijen zouden zakelijker en efficiënter kunnen doorontwikkelen aan CompetentNL, dat alle kenmerken heeft om de 'skillstaal der skillstalen' voor de Nederlandse arbeidsmarkt te kunnen worden. Publieke en private partijen die post-initiële scholing en training aanbieden zouden ook stappen moeten zetten in het karakteriseren van hun scholingsaanbod in termen van skills. Wanneer de organisatorische bereidheid tot samenwerking bij al deze partijen er is, dan wordt de kans veel groter dat de al voorhanden zijnde IT-oplossingen ook daadwerkelijk worden toegepast.

Overeenstemming over een gemeenschappelijke skillstaal is niet eens nodig. Het zou voldoende zijn om alle skillstalen, -ontologieën en -taxonomieën onderling vertaalbaar te maken, ofwel door simpele 'mappings', ofwel door meer geavanceerde AI-vertalingen. Zo kunnen lopende skills-experimenten die draaien op formele taxonomieën zoals 'ESCO' of 'O\*NET' gekoppeld worden aan benaderingen die gebaseerd zijn op 'text mining' (onder andere door bedrijven als Textkernel en Jobdigger) en ook aan de doorontwikkeling van CompetentNL. Maar er wordt niet of nauwelijks actief en in de praktijk gewerkt aan de benodigde vertaalmodules. Zo lopen we het risico dat het streven om de arbeidsmarkt rond skills te laten draaien een mooie theoretische droom blijft, terwijl de beoogde voordelen in de praktijk uitblijven.

In dit themanummer zijn veel voorbeelden van skills-onderzoek te vinden. Op basis van dat onderzoek kan worden vastgesteld dat veranderingen in de skillsvraag grote gevolgen hebben voor de werkzekerheid en baanzekerheid in de loopbaan van werkenden. Ook wordt duidelijk dat er veel verschillende tools (zoals skillspaspoorten) zijn om het skillsaanbod van individuele werkenden en werkzoekenden in kaart te brengen, maar er kan nog niet worden vastgesteld dat mensen daarmee sneller betere banen vinden.

Er is dus op het terrein van de drie onderzoekslijnen inmiddels wel enig empirisch bewijs voor het nut van skillsbenaderingen, maar er is nog veel werk aan de winkel. Dat geldt niet in de laatste plaats voor het werken aan

een gezamenlijke en gestandaardiseerde infrastructuur voor de skills-arbeidsmarkt. De overheid, de 'polder' en de private partijen moeten het liever vandaag dan morgen eens worden over het 'wat', 'hoe' en 'wie'. De overheid mag meer daadkracht laten zien bij het doorontwikkelen van CompetentNL als centraal element in de skills-infrastructuur. Alle partijen die betrokken zijn bij Leven Lang Ontwikkelen, aangevoerd door de SER, moeten de skillsbenadering als katalysator omarmen. En private initiatieven moeten, ook in hun eigen belang, zoveel mogelijk een 'open source'-benadering hanteren, zodat positieve netwerkexternaliteiten ontstaan. De maatschappelijke opdracht voor alle betrokkenen is een systeemverandering die potentieel leidt tot een beter functionerende en meer inclusieve arbeidsmarkt waar meer mensen sneller, voor hen beter passende banen vinden. In de huidige arbeidsmarkt bieden we daarmee vooral oplossingen voor de breed gevoelde krapte. Maar in economisch slechte tijden helpen we daarmee vooral mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt omdat ze bij werkloosheid meer opties hebben om weer aan het werk te komen. Voor die transitie is vooral nodig dat we allemaal ons vermogen tot samenwerking inzetten. Dus zet uw eigen skills in en ga aan de slag!