

House of Skills

Rapportage Reflectieve Monitoring

Resultaten vragenlijst onderzoek onder partners t4 (overgangsfase)

April 2021

Monitoringteam House of Skills:

Anneke Goudswaard (TNO/Hogeschool Windesheim)

Sarika Verbiest (TNO)

Marieke Veltman (Hogeschool Windesheim)

Linda Koopmans (TNO)

Linda Drupsteen (Hogeschool Windesheim)

Meetperiode: 9 maart t/m 11 april 2021

Publicatiedatum: 16 april 2021

Inhoud

Inleiding.....	3
Methode	3
Dataverzameling	3
Selectie van de respondenten	3
Inhoud van de vragenlijst.....	4
Resultaten	4
Beschrijving van de steekproef	4
Rol van de respondenten in House of Skills.....	6
De toegevoegde waarde van House of Skills	6
Rol van House of Skills	7
Tevredenheid met de activiteiten van HoS en impact van de coronacrisis.....	8
Communicatie en informatievoorziening	10
Uitdagingen bij het in de praktijk brengen van activiteiten, producten of diensten	12
Conclusie	16
Toegevoegde waarde.....	16
Tevredenheid	17
Corona.....	17
Betrokkenheid en communicatie.....	17
Uitdagingen inbedden activiteiten	17

Inleiding

Dit rapport gaat over de vijfde vragenlijstronde van de monitoring van House of Skills (HoS) (kwantitatieve meting t4). Eerdere meetmomenten vonden respectievelijk plaats in april/mei 2018 (t0), oktober/november 2018 (T1), november/december 2019 (t2), en juni/juli 2020 (t3). De eerste drie metingen richtten zich uitsluitend op de kernpartners van HoS. Bij meting t3 is voor het eerst een bredere groep – de leden van de skills-community van HoS – bevraagd over hun visie op de ontwikkelingen van HoS en over hun verwachtingen ten aanzien van HoS voor de toekomst. Voor deze t4-meting zijn wederom beide groepen partners benaderd. Het gaat daarbij om zowel de oorspronkelijke kernpartners als om deelnemers aan innovatiedeals, pilots en transferpunten. Deze t4-meting omvat vragen over het belang dat men hecht aan de verschillende functies van HoS, de toegevoegde waarde voor de eigen organisatie en de wijze waarop producten en diensten inzetbaar zijn in de praktijk. Ook wordt er gevraagd naar informatievoorziening en communicatie en tevredenheid.

Methode

Dataverzameling

Data zijn verzameld via een online vragenlijst, bestaande uit 21 items, sommige met een substantieel aantal sub-items. De vragenlijst kon online ingevuld worden en was beschikbaar voor invulling in de periode 8 maart t/m 11 april. Een brede groep van betrokkenen bij House of Skills - de leden van de skills-community van HoS - is uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Tussen 8 en 10 maart zijn in totaal 154 potentiële respondenten benaderd via email. Er zijn tussentijds herinneringen verstuurd.

Selectie van de respondenten

In twee batches zijn in totaal 154 uitnodigingen voor de vragenlijst verstuurd. In een eerste batch zijn in totaal 73 uitnodigingen verstuurd. Het betrof partners van het Regionaal Skills Akkoord, de REACT-aanvraag, strategische partners, meerjarige financiers, en stuurgroepleden. Aanvullend zijn er op verzoek van de onderzoekers in een tweede batch nog extra uitnodigingen (81) naar potentiële respondenten verstuurd door de House of Skills projectorganisatie. Het betrof in deze tweede batch een zeer brede groep partners van het loopbaanpad Techniek & Bouw en van het transferpunt Zorg & Welzijn, met vertegenwoordiging uit o.a. bedrijfsleven, onderwijs, kennisinstellingen, maatschappelijke organisaties, provincies en gemeenten. Zoals typerend is voor publiek-private samenwerkingen zijn sommige van de benaderde partners vanuit meerdere rollen betrokken bij meerdere deelprojecten of -activiteiten van HoS. Met de 154 verzonden uitnodigingen zijn in totaal 131 unieke potentiële respondenten bereikt.

Activiteiten	Verstuurde uitnodigingen
Regionaal Skills Akkoord	16
REACT-aanvraag	27
Strategische partners en meerjarige financiers	13
Stuurgroepleden	17
Techniek & Bouw	27
Zorg & Welzijn	54
Totaal (na correctie op dubbelingen)	131

Tabel 1 Overzicht van de benaderde respondenten.

Inhoud van de vragenlijst

De vragenlijst is opgesteld door het monitorteam van House of Skills en heeft grotendeels dezelfde opzet als de vragenlijst voor deelnemers die in juni 2020 werd uitgezet (t3) onder kernpartners en leden van de skills-community. De vragenlijst bevat enkele aanpassingen vanwege de (overgangs-)fase waarin HoS zich momenteel bevindt. Vragen uit de t3-meting die verwezen naar (de rol van de partners in de) oorspronkelijke werkpakketten van tijdens de programmaperiode zijn komen te vervallen. Ook de vragen over de verduurzaming van HoS na afronding van de programmaperiode in september 2020 zijn geschrapt. Een enkele open vraag in de t3-meting is vervangen door een gesloten vraag in de t4-meting.

De onderwerpen die aan de orde komen in de vragenlijst (en in deze rapportage) zijn:

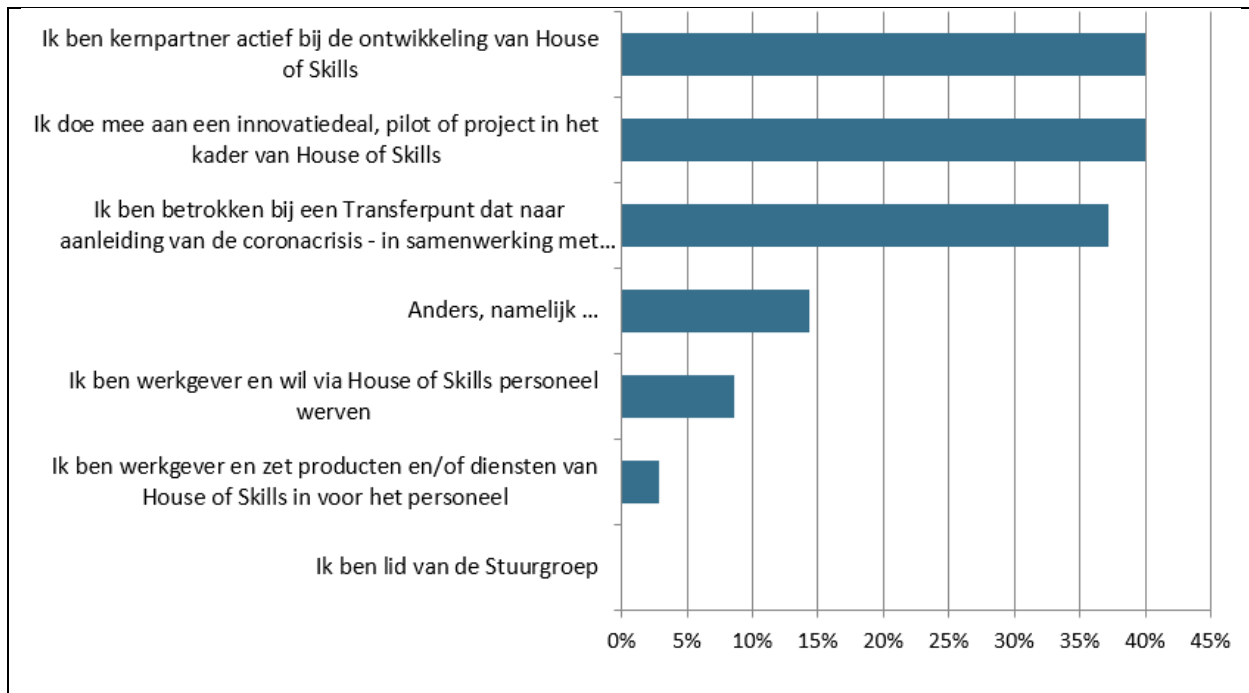
- De rol van de respondenten in HoS
- De (ervaren) toegevoegde waarde van HoS
- Het belang van de verschillende rollen van HoS
- Tevredenheid met de activiteiten van HoS
- Communicatie en informatievoorziening
- Uitdagingen bij het in praktijk brengen van activiteiten

Alvorens we de resultaten presenteren, starten we met een beschrijving van de steekproef en algemene informatie over de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld.

Resultaten

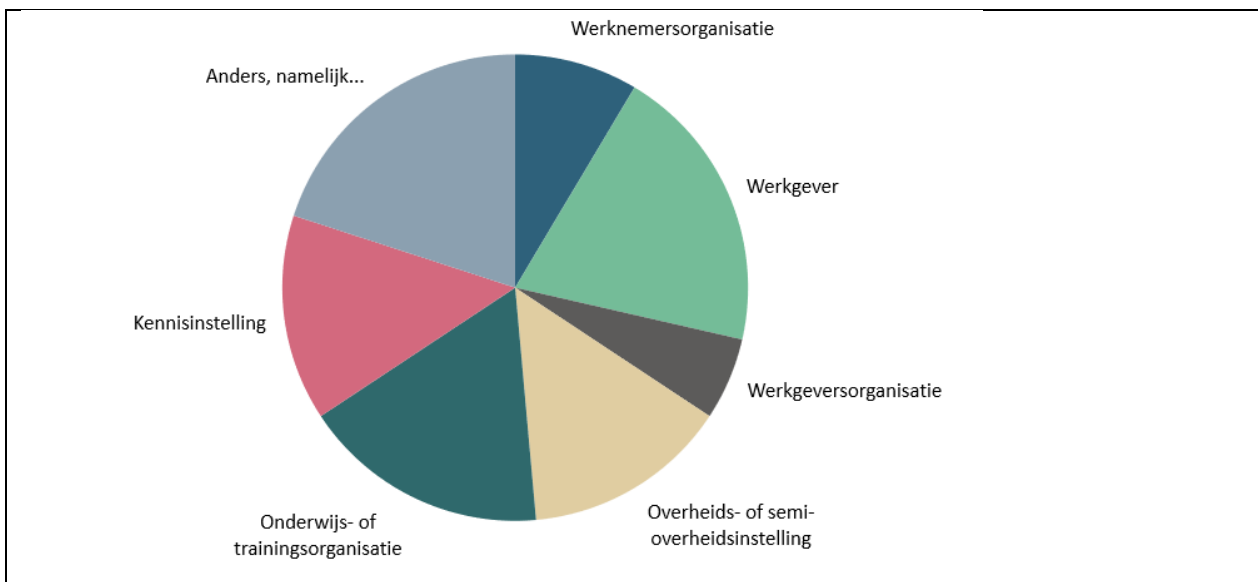
Beschrijving van de steekproef

In totaal hebben 36 respondenten de vragenlijst (volledig) ingevuld. In figuur 1 is te zien vanuit welke rol de respondenten hebben in House of Skills. Hier waren meerdere antwoorden mogelijk, aangezien respondenten meerdere rollen kunnen vervullen. Respondenten zijn voornamelijk kernpartner, partner betrokken bij een innovatiedeal, pilot of project of bij een Transferpunt (resp. 40%, 40% en 37%). Slechts 12% is werkgever met een wens om personeel te werven of diensten in te zetten voor het eigen personeel en 14% van de respondenten heeft gekozen voor 'anders'. Dat betreft onder meer een MT lid, ambtelijk ondersteuner, geïnteresseerde gemeente, vertegenwoordiger van campus en iemand die aangeeft zijdelings betrokken te zijn.



Figuur 1. Wat is uw rol in House of Skills? (N=35)

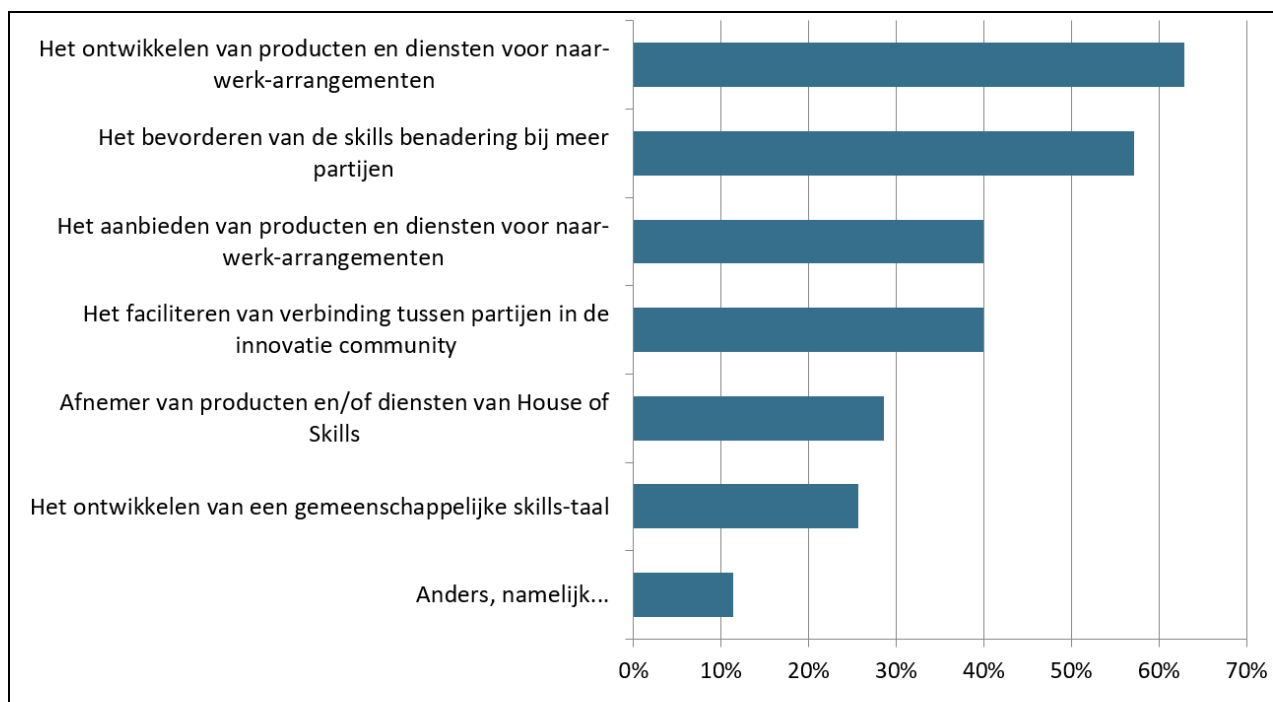
In Figuur 2 is te zien welk type organisatie de respondenten vertegenwoordigen. We zien dat de hele quadrupel helix is vertegenwoordigd: werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, overheid, onderwijs en kennisinstellingen. Bij de categorie anders gaat het om een samenwerkingsverband, een PPS-of een netwerkorganisatie. De werkgevers vertegenwoordigen diverse sectoren: zorg en welzijn, transport en opslag, bouw, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening. Vanwege het kleine aantal respondenten en de diversiteit van de groep maken we in dit rapport geen onderscheid tussen groepen respondenten.



Figuur 2. Welk type organisatie vertegenwoordigt u? (N=35)

Rol van de respondenten in House of Skills

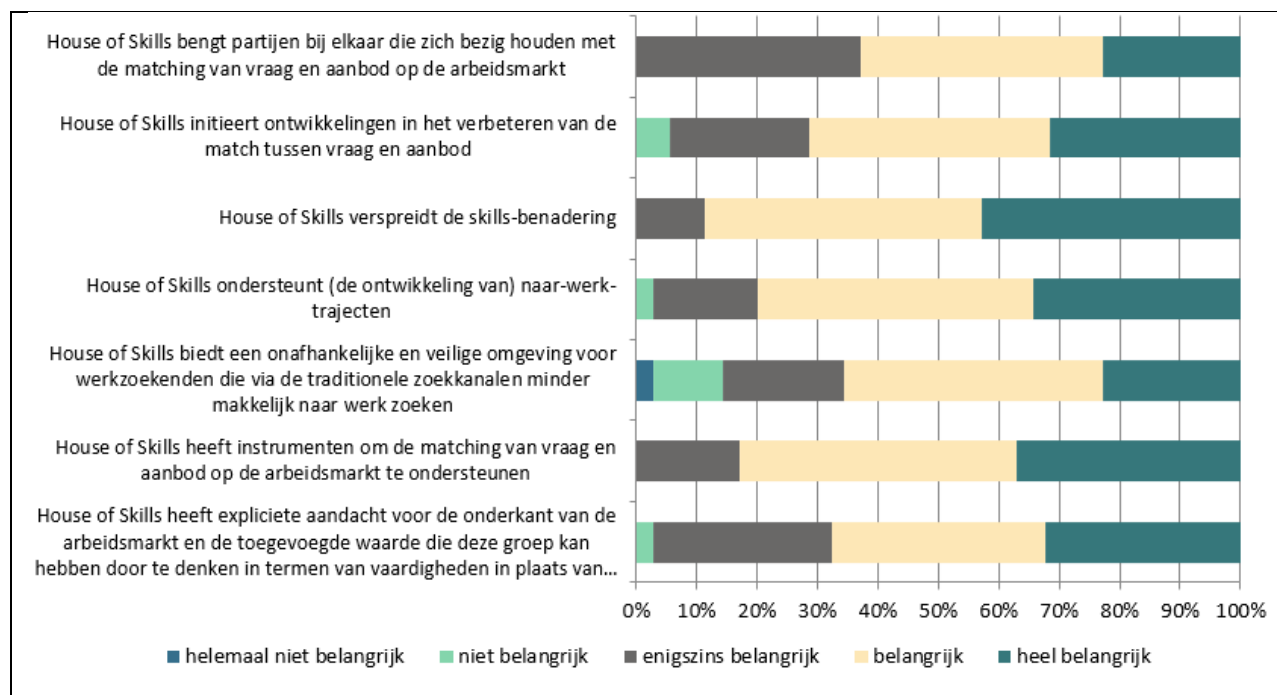
We hebben aan de respondenten ook gevraagd welke rol hun organisatie op dit moment speelt in House of Skills. Ook hier waren meerdere antwoorden mogelijk. De grootste groep respondenten is ontwikkelaar van producten en diensten (63%). En bijna even grote groep geeft aan (ook) een rol te spelen bij het bevorderen van de skills benadering bij meer partijen (57%). 40% van de respondenten zeg aanbieder te zijn van producten en diensten en eveneens 40% speelt een rol in het faciliteren van de innovatiecommunity (verbinder). 29% van de respondenten is afnemer van producten of diensten en 26% zegt een rol te spelen bij het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skillstaal. De respondenten die 'Anders, namelijk' hebben ingevuld zijn onder meer financier, geïnteresseerd toehoorder of intermediair voor het plaatsen van vacatures.



Figuur 3. Welke rol heeft u of uw organisatie op dit moment met betrekking tot House of Skills? (N=35)

De toegevoegde waarde van House of Skills

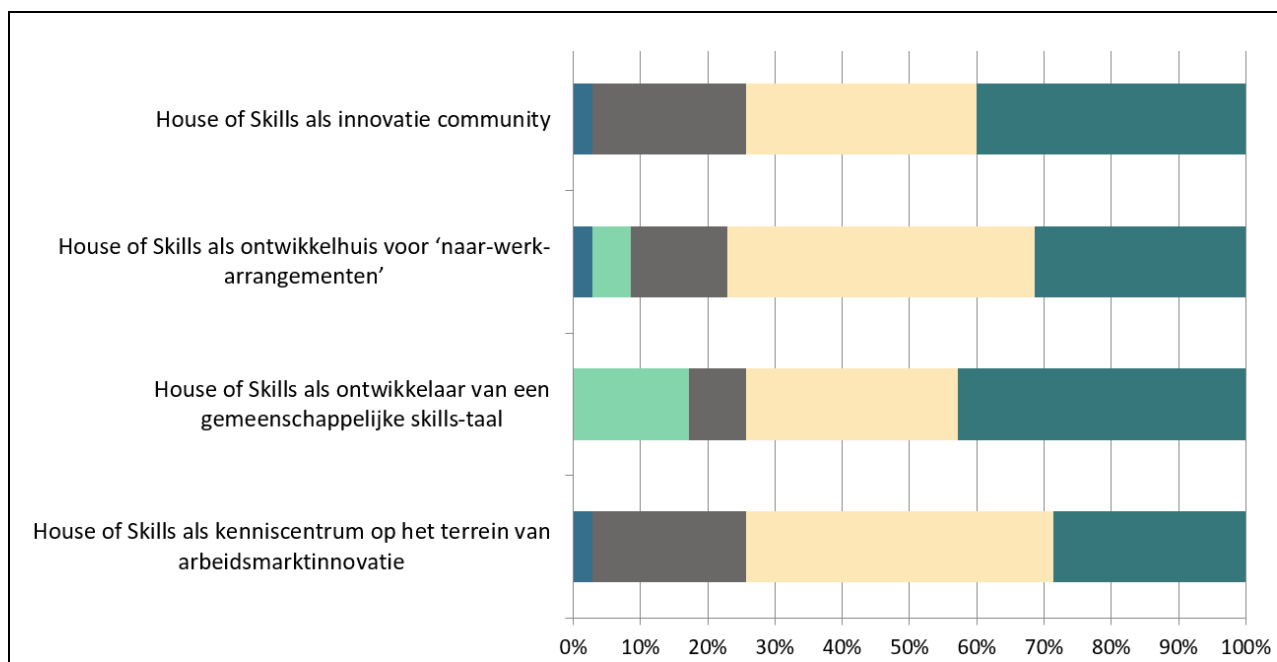
Aan de respondenten is een set stellingen voorgelegd met betrekking tot de toegevoegde waarde van HoS (figuur 4). De respondenten zien de grootste toegevoegde waarde in HoS als verspreider van de skillsbenadering (89% vindt dit (heel) belangrijk), in het instrumentarium dat HoS heeft om matching tussen vraag en aanbod te ondersteunen (83% vindt dit (heel) belangrijk) en als ondersteuner van de ontwikkeling van naar werk trajecten (80% vindt dit (heel) belangrijk). De respondenten zien het minst in de stelling dat HoS de plek is waar werkzoekenden een alternatieve, onafhankelijk en veilige omgeving vinden om werk te zoeken: 66% vindt dit (heel) belangrijk, terwijl 14% dat (helemaal) niet belangrijk vindt. Hos als initiator van ontwikkelingen in het verbeteren van de match en de expliciete aandacht voor de onderkant van de arbeidsmarkt wordt door resp. 71% en 67% respondenten (heel) belangrijk gevonden.



Figuur 4. Hoe ziet u de toegevoegde waarde van House of Skills? (N=35)

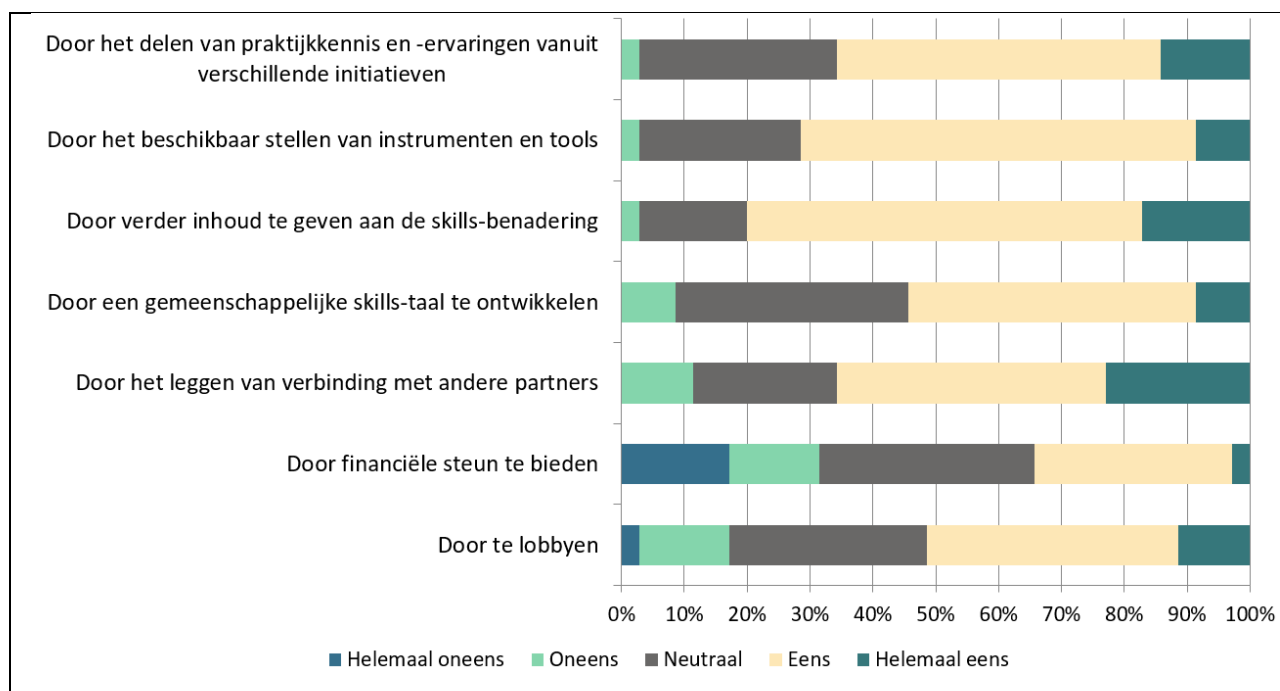
Rol van House of Skills

Aan de respondenten is gevraagd hoe belangrijk ze de verschillende functies van Hos vinden (zie figuur 5). De respondenten vinden eigenlijk alle rollen van HoS belangrijk: bij alle rollen zegt (iets meer of minder dan) driekwart van de respondenten dat deze rol (heel) belangrijk is. Bij HoS als ontwikkelaar van de skillstaal is daarnaast ook een groep (17%) die dit niet belangrijk acht. Bij HoS als ontwikkelaar van naar werk trajecten geeft 9% (helemaal) niet belangrijk als antwoord.



Figuur 5. Hoe belangrijk zijn de volgende functies van House of Skills volgens u? (N=35)

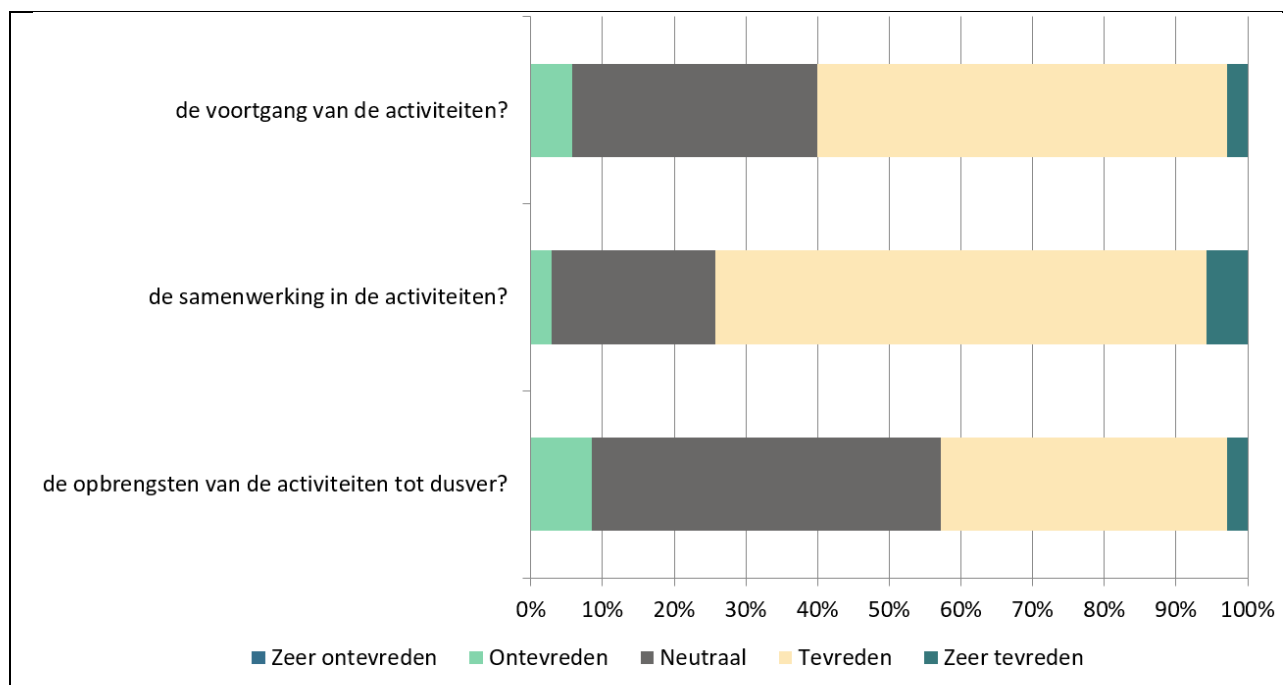
Daarnaast is gevraagd op welke wijze HoS de organisatie van de respondent ondersteunt in het verwezenlijken van de maatschappelijke doelstellingen van de organisatie (figuur 6). We zien daarbij dat Hos volgens de respondenten een belangrijke rol speelt bij het verder inhoud geven van de skills benadering (80% is het hier (helemaal) mee eens), het leggen van verbindingen met andere partijen (66%), het beschikbaar stellen van instrumentarium (72%) en het delen van praktijkkennis en -ervaringen (65%). Ondersteuning vanuit HoS door het ontwikkelen van een gemeenschappelijke skillstaal geldt voor 55% van de respondenten en het lobbyen geldt voor 51% van de respondenten. HoS biedt voor 34% van de respondenten financiële steun.



Figuur 6. Op welke wijze ondersteunt HoS u in het verwezenlijken van uw maatschappelijke doelstellingen of die van uw organisatie? (N=35)

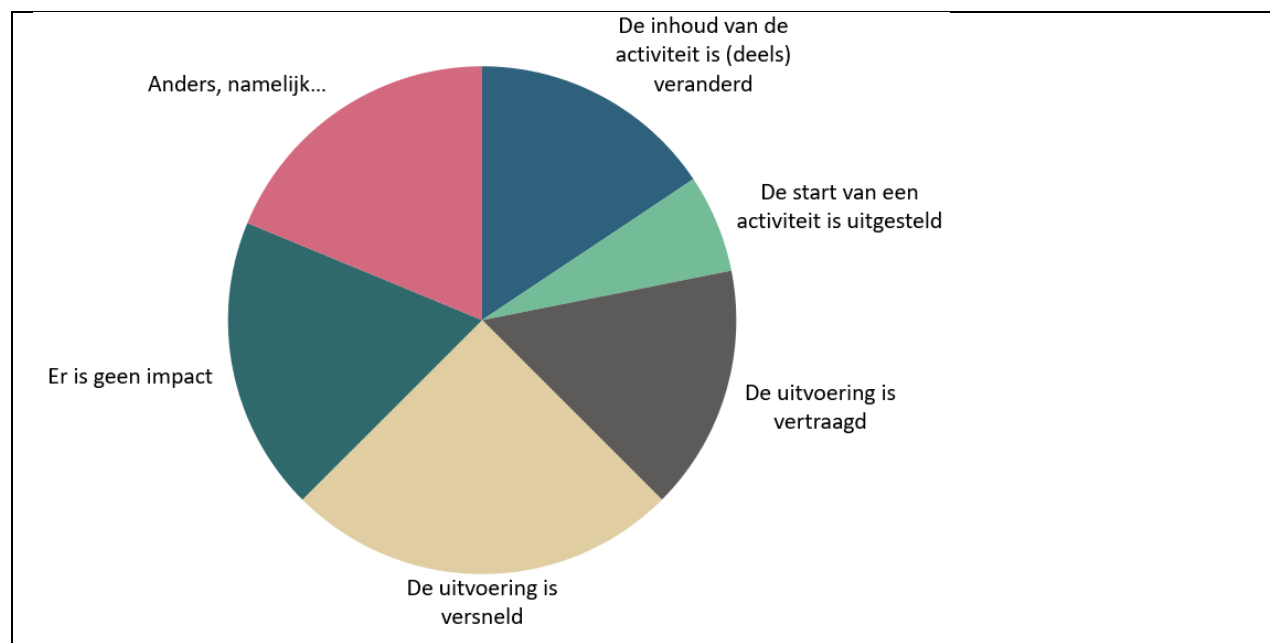
Tevredenheid met de activiteiten van HoS en impact van de coronacrisis

In deze vragenronde is niet meer gevraagd naar de tevredenheid van de werkpakketten, maar is de vraag gesteld hoe tevreden men in het algemeen is met de voortgang van de activiteiten, de samenwerking en de opbrengsten tot dusver. Driekwart van de respondenten (75%) is (zeer) tevreden met de samenwerking in de activiteiten. Met de voortgang is 60% (zeer) tevreden. Over de opbrengsten tot dusver zijn de meningen verdeeld: 43% is (zeer) tevreden, 49% is neutraal en 9% is ontevreden.



Figuur 7. Hoe tevreden bent u in het algemeen over ... ? (N=35)

We hebben ook de vraag gesteld wat de impact is van de corona crisis op de activiteiten die men in het kader van HoS had gepland. We zien dat de impact beide kanten op uitpakt: 24% van de respondenten geeft aan dat de uitvoering is vertraagd of de start is uitgesteld, terwijl 25% van de respondenten aangeeft dat de uitvoering juist is versneld. 16% zegt dat de inhoud van de activiteit (deels) is veranderd en 19% ziet geen impact. De respondenten die 'anders' hebben ingevuld geven een vergelijkbaar gemengd beeld (meer focus, opstarten kost meer aandacht of (nog) niet van toepassing).

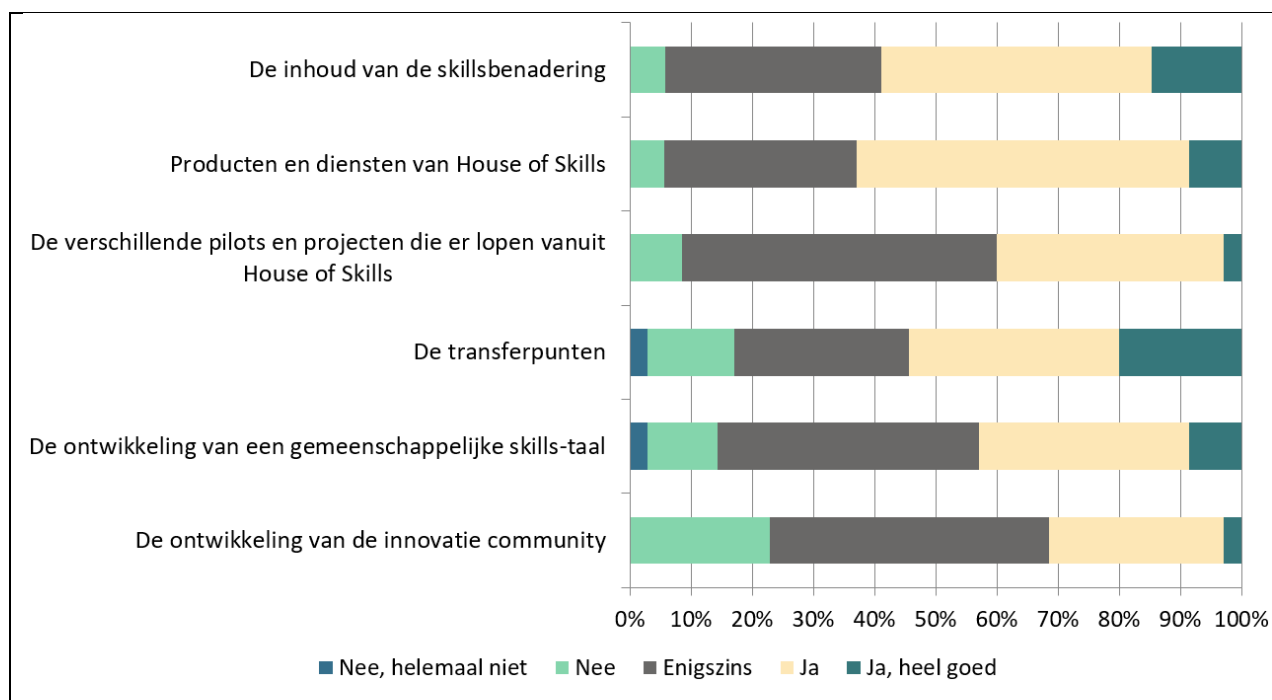


Figuur 8. Wat is de impact van de coronacrisis op de activiteiten die u in het kader van de samenwerking met House of Skills had gepland? (N=32)

Communicatie en informatievoorziening

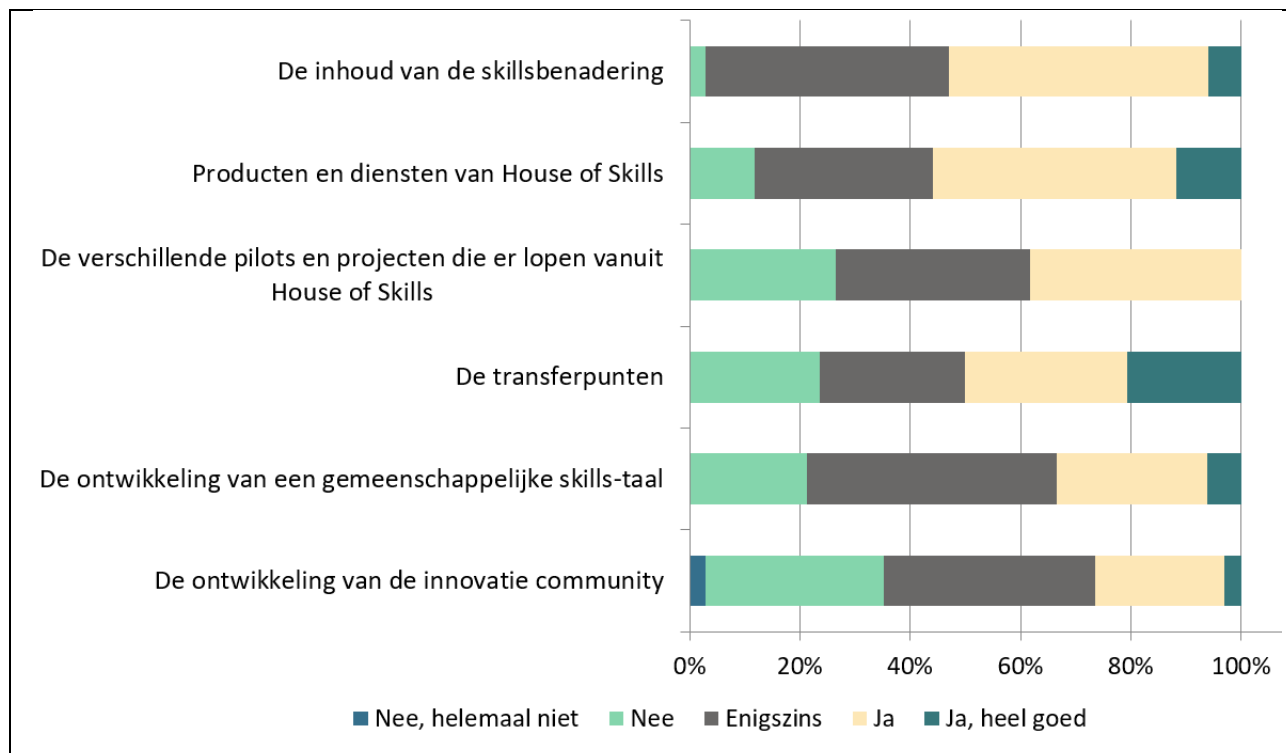
Een eerste vraag ten aanzien van communicatie en informatievoorziening was of de respondent inzicht heeft in wat er gebeurt binnen HoS. Ongeveer de helft van de respondenten (49%) geeft aan (heel goed) inzicht te hebben in wat er gebeurt binnen HoS. Slechts 6% geeft aan (helemaal) geen inzicht te hebben, terwijl 46% aangeeft enigszins inzicht te hebben.

Om te onderzoeken waar men zich wel en niet over geïnformeerd voelt stelden we vervolgens de vraag of men zich voldoende geïnformeerd voelde over de verschillende aspecten van HoS (zie figuur 9). Uit de antwoorden blijkt dat men zich goed geïnformeerd voelt over de producten en diensten van HoS (62% voelt zich (heel) goed geïnformeerd) en over de inhoud van de skills benadering (59%). Een meerderheid (54%) voelt zich ook goed geïnformeerd over de transferpunten. De respondenten voelen zich minder goed geïnformeerd over de lopende pilots en projecten (40%) en over de ontwikkeling van een skills taal (43%). Het minst is men geïnformeerd over de ontwikkeling van de innovatie community: 32% voelt zich hierover geïnformeerd, tegenover 23% die zich niet geïnformeerd voelt.



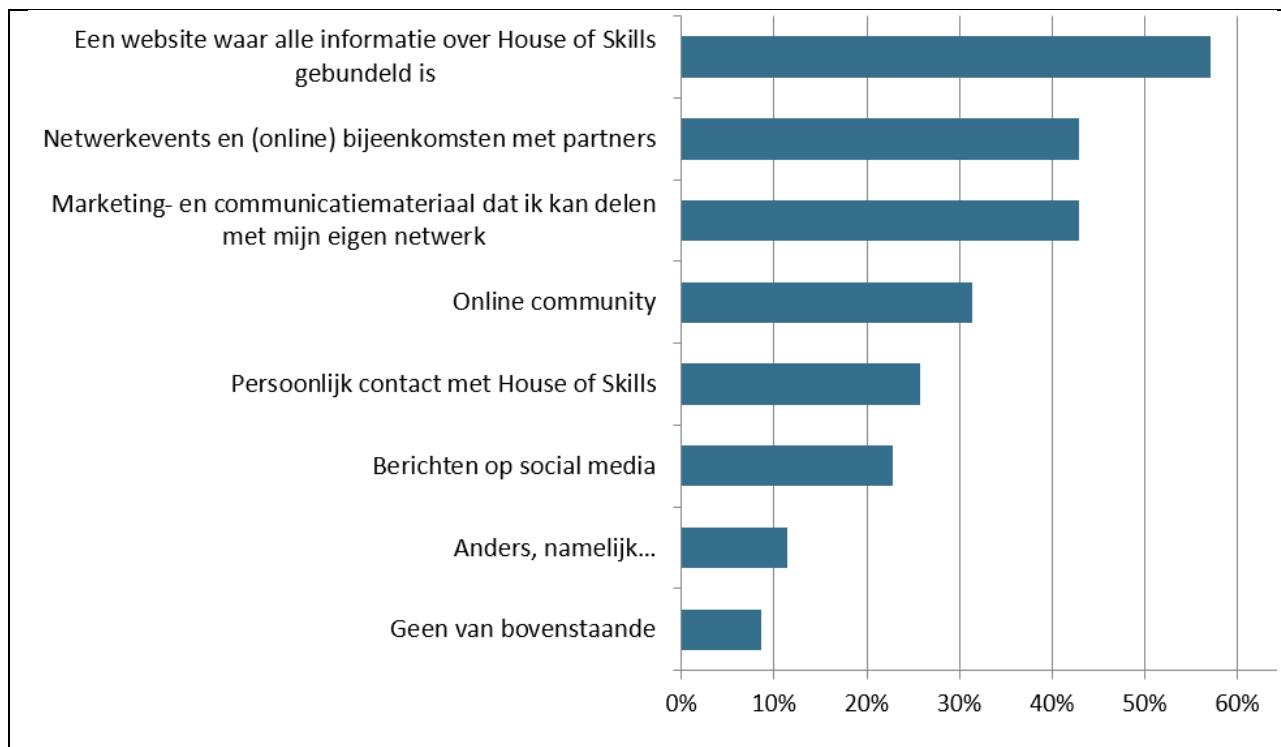
Figuur 9. Voelt u zich voldoende geïnformeerd over ... ? (N=35)

Een vervolgvraag is of het de respondenten lukt om anderen in hun eigen netwerk over deze zaken te informeren. Hier zien we dat een meerderheid hier positief op reageert voor wat betreft de producten en diensten van HoS (56%) en de inhoud van de skills benadering (53%) en net 50% voor wat betreft de transferpunten. Voor alle andere onderwerpen zegt een minderheid dat dit hen lukt en zegt meer dan een kwart dat dit niet lukt.



Figuur 10. Lukt het u om anderen in uw eigen netwerk te informeren over ? (N=34)

Tenslotte is aan de respondenten gevraagd waar men behoefte aan heeft in de communicatie vanuit HoS. Meer dan de helft van de respondenten (57%) heeft behoefte aan een website waar alle informatie is gebundeld. Verder is er behoefte aan netwerkevents en (online) bijeenkomsten met partners en marketing en communicatiemateriaal dat men kan bundelen voor het eigen netwerk (beiden 43%). Er is minder behoefte aan een online community (31%), aan persoonlijk contact (26%) of aan berichten op social media (23%).



Figuur 11. Waar heeft u behoefte aan in de communicatie vanuit HoS (N=35)

Er was bij deze vraag ook de mogelijkheid om een toelichting te geven (of om anders, namelijk te specificeren). Onder het kopje 'Anders en bij de extra toelichting' vragen respondenten onder meer om: een eerlijke boodschap, geen verwachtingen wekken die niet waar te maken zijn, echte voorbeeldverhalen, actieve communicatie over de initiatieven en meer dialoog in het contact. Eén respondent meldt dat alles al te vinden is. Een andere respondent acht de huidige communicatie 'van de oude stempel' en saai, terwijl Hos zo'n 'mooi toekomstgericht verhaal heeft'. Dezelfde respondent benadrukt dat het een gezamenlijke klus is met de partners. Het pps-karakter van HoS blijkt niet altijd in de communicatie. Een ander verwoordt de behoefte om meer samen te innoveren, waarbij HoS soms ook de rol van opdrachtnemer kan hebben.

Uitdagingen bij het in de praktijk brengen van activiteiten, producten of diensten

Het laatste blok betreft vragen over het in de praktijk brengen van de activiteiten, producten of diensten van House of Skills. Op de algemene vraag hoe goed de activiteiten die worden ontwikkeld in HoS te plaatsen zijn binnen de bestaande activiteiten van de organisatie van de respondent antwoordt 46% (heel) goed, 37% redelijk goed en 17% niet goed.

Als vervolg op deze vraag zijn twee open vragen gesteld, namelijk:

- Welke uitdagingen ondervindt u bij het in de praktijk brengen van activiteiten, producten of diensten van House of Skills?
- Hoe kan House of Skills u in de toekomst helpen om activiteiten, producten of diensten van House of Skills zo goed mogelijk in de praktijk te brengen?

We nemen de antwoorden op deze vragen hieronder volledig op, maar hebben ze wel geclusterd in een aantal thema's.

Welke uitdagingen ondervindt u bij het in de praktijk brengen van activiteiten, producten of diensten van House of Skills? (n=25)

Instrumentontwikkeling

- Er is nog veel in ontwikkeling.
- Doorontwikkeling van de instrumenten zodat ze nog beter passen op de dienstverlening van de eigen organisatie.
- De producten zijn nog niet allemaal over meerdere branches heen inzetbaar, waardoor adviezen vanuit tooling eenzijdig gefocust kunnen zijn op één of enkele branches. Hopelijk kan dit na de pilotfase opgelost worden
- De verdere doorontwikkelingen van de diverse instrumenten zijn cruciaal maar ook de concurrentie. Zij staan ook niet stil.
- Paskamer is complex voor de doelgroep. Daarnaast kun je het product niet goed op maat inzetten
- Dilemma tussen standaardisatie van initiatieven en producten versus de behoefte aan maatwerk
- De intentie van de producten en tools van HoS is goed, maar ze zijn nog niet eindgebruikers-vriendelijk en daardoor nog niet zomaar toe te passen in ons netwerk. Ik zie dat de markt deze functionaliteiten aan het oppikken is en mogelijk efficiënter kan ontwikkelen dan een vanuit de overheid ontstane organisatie.
- Wat zegt een skills rapport? Op welke waarde moeten we die schatten.

Rol van HoS ten opzichte van andere partijen

- 1) HoS zou zich voornamelijk moeten bezighouden met uitdragen van skills-aanpak, instrumentarium moeten (door)ontwikkelen en pilots opzetten; HoS moet terughoudend zijn bij de uitvoering van werk-naar-werk; die rol wordt namelijk lang niet altijd gegund en daar zit ook niet de meerwaarde van HoS - andere partijen zijn vaak veel logischer. 2) Aandacht van HoS moet meer liggen bij proof of concept en het in de praktijk brengen van skills-minded werken/werven/opleiden. De aandacht is soms te veel gericht op lobby. (NB: dit ook belagrijk, maar de balans is nu verkeerd)
- voor lager geschoolden / werklozen ook al WSP - UWV (overlap)
- De expliciete aandacht voor de onderkant van de arbeidsmarkt en de toegevoegde waarde die deze groep kan hebben door te denken in termen van skills
- Daarnaast zie ik op dit moment heel veel overlap ontstaan in activiteiten en diensten van Hos en andere partijen bij naar-werk trajecten, kennisuitwisseling etc. De grote meerwaarde van HoS zie ik in het uitdragen van de noodzaak en mogelijkheden om meer skills-based te werven, selecteren en opleiden aan alle (sociale)partners en werkgevers.
- De stap maken naar daadwerkelijke uitvoering waarbij HoS aanhaakt bij wat er al is
- Ik zou nog eens goed kijken naar de positionering van hos in het ecosysteem. Het lijkt er soms op dat hos tav het ecosysteem een top down benadering

Betrokkenheid partners

- Er is relatief veel overleg nodig omdat er veel partijen zijn aangehaakt. De verwachtingen zijn erg hoog waardoor het lastig is om deze waar te maken. Soms is er meer tijd nodig om tot goede resultaten te komen. De transitie naar een skills-based arbeidsmarkt is een ingewikkelde en heeft alleen kans van slagen met geduld, toewijding en een stap voor stap benadering. Het lijkt

er nog wel eens op dat sommigen denken dat je de transitie met een handomdraai voor elkaar kunt krijgen. Niets is minder waar.

- Soms voelen partijen zich niet meegenomen (gaat dan meer om het proces dan om de inhoud).
- Andere organisaties hierin meenemen, dusdanig dat zij hun werknemers er weer in meenemen.

Implementatie in de praktijk

- Teveel theoretische (idealistische) modellen; niet altijd genoeg praktijkgericht.
- In mijn organisatie heb ik een beetje een uitzonderlijke functie. De diensten die ik aanbied aan mijn werkgebied zijn duidelijk anders dan die van mijn collega's. Hierdoor heb ik een bredere scope en ben minder specialistisch.
- De instrumenten passen niet in/bij de werkprocessen en aanpak van bijv. de WSP's of andere partijen die mensen naar werk moeten helpen. De klantmanager heeft geen toegang tot de informatie die een werkende/werkzoekende ingevuld heeft in de Paskamer. Er kan geen informatie toegevoegd worden aan de Paskamer. Kortom, het instrumentarium is niet flexibel in te zetten en niet vraaggericht. Dat hoefde ook niet vanuit de oorspronkelijke doelstelling van HofS (in een open en objectieve omgeving je eigen skills in kaart brengen). Als je in gaat zetten op van-werk-naar-werk trajecten dan moet je instrumentarium daar ook inzetbaar/toepasbaar voor zijn.
- Als opleider (Zorg en Welzijn) komen er vooralsnog weinig tot geen kandidaten voor de ontwikkelde producten via de werkgevers /UWV, om verantwoord (voldoende aantal op een zeker tijdstip) te kunnen starten

Informatievoorziening

- Onvoldoende inzicht in Van Werk Naar Werk arrangementen.
- Meer zichtbaar zijn mbt aanbod
- Door niet volledig op de hoogte te zijn hiervan, kun je het niet allemaal in praktijk brengen.
- Er lopen veel projecten en samenwerkingen zijn complex

Financiering

- Financiering goed regelen.
- Ontschotting van dienstverlening en budgetten

Overige opmerkingen

- nog geen ervaring mee in de praktijk
- geen uitdagingen. begeleiding vanuit HoS is prima. Bellen en mail kan altijd en er wordt adequaat gereageerd.

Hoe kan House of Skills u in de toekomst helpen om activiteiten, producten of diensten van House of Skills zo goed mogelijk in de praktijk te brengen? (n=22)

Rol HoS in relatie tot andere partners

- Samen opwerken
- Anderen ook laten shinen - dus succes laten zien van HoS mét alle partijen. Andere partijen aan het woord laten over hun succes (bv in de nieuwsbrief).

- Projecten en successen van partners meer etaleren."
- Goed met elkaar afstemmen wat mogelijk is en welke rol een ieder waarin kan spelen.
- "netwerk met partners onderhouden en vergroten
- Meer samen ontwikkelen in het proces
- Meer faciliteren op inhoud en (skills)aanpak; en minder regie (willen) nemen bij de uitvoering van werk-naar-werk. Hooguit zaken aanjagen (in pilot), en daarna bestendigen bij partners.
- minder consultancy- en beleidstaal/concepten. dichter op de werkgevers
- Door zich vooral te richten op kennis en onderzoek: hoe brengen we de skills-gedachte verder en hoe kunnen we de arbeidsmarkt veranderen. En als er producten of diensten aangeboden worden (instrumenten) dan moet HofS zich dienstbaar en klantgericht opstellen.

Informatievoorziening

- Overzicht van diensten en aanbod van trainingen, workshops, arrangementen etc.
- De skillsbenadering nog beter uitleggen en ondersteuning bieden in het verder implementeren in de organisatie.
- Best practice van de inzet van de skillsbenadering delen: praktisch
- mee helpen met het bekend maken van opleidingsaanbod en ontwikkelingen daarin
- (online)Informatiemateriaal dat gebruikt kan worden om sociale partners en werkgevers meer bewust te maken van kansen van skills-based werken, selecteren en opleiden.
- Updates in mailingen
- Door alle activiteiten hieromtrent te communiceren middels een magazine of zoiets dergelijks (denk aan nieuwsbrief, etc.)

Innovatievermogen

- House of skills is voor ons de ideale omgeving om innovatieve ideeën voor de skills-based arbeidsmarkt in de praktijk te brengen en te onderzoeken op effectiviteit. In de eerste plaats gaat het om het onderhouden van een uitgebreid netwerk van relevante partijen: werkgevers/bedrijven, vakbonden en andere organisaties van werkenden, onderwijsinstellingen, UWV en gemeenten. In de tweede plaats gaat het om het bieden van een infrastructuur waarin de innovaties geborgd kunnen worden. In de derde plaats is het van groot belang als er kritisch meegekeken en meegedacht wordt.

Ontwikkelen instrumenten

- Taxonomie landelijk ontwikkelen ipv op MRA-niveau.
- De ontwikkeling van tooling oppakken in samenwerking met marktpartijen die meer markt-gedreven werken in ontwikkeling van tooling (en dus waarschijnlijk sneller tot versies komen die eindgebruikers-vriendelijk zijn), waarbij goede afspraken worden gemaakt om ze ook laagdrempelig in te blijven zetten voor de doelgroep waarop HoS zich van origine richt."
- een competentie of skills profiel toevoegen wanneer er een werkzoekende wordt gematcht en doorgestuurd wordt naar werkgever

Overig

- werven van zij-instromers
- Eigenlijk kan ik vanuit mijn netwerk koppelingen maken die voor anderen vaak onzichtbaar zijn.

- het Transferpunt lijkt meer greep te krijgen op de instroom van kandidaten voor maatwerk producten van de opleiders. Voorkomen moet worden dat die aantallen "versnipperen" (maar meerdere opleiders gaan--> (te) kleine groepen).
- geen extra hulp bij nodig tov nu
- nog geen input
- zo doorgaan!
- ik merk dat house of skills steeds concreter wordt en steeds meer kan betekenen. lange adem is belangrijk.

Tot slot nog een uitgebreid commentaar aan het eind van de vragenlijst, die we de lezer niet willen onthouden:

- Een voorbeeld fieldlab voor alle regio's in Nederland. Tijdens de coachgesprekken heb ik heel vaak het commentaar ontvangen van deelnemers die vertelden; 'wat een geweldig initiatief en ik zou iedereen een coach gesprek gunnen om te kunnen inzoomen op jezelf en vaardigheden om vervolgens weer uit-te-zoomen naar mogelijkheden om én te blijven leren en ontwikkelen én om mijn talenten verder in te zetten in werk' Een ander commentaar was; ik had nooit gedacht en nog nooit bij stil gestaan dat ik in mijn werk als kok zoveel vaardigheden heb ontwikkeld die ik kan gaan inzetten in de Zorg' En een zangdocent die mij vertelde; wat gaaf om te zien hoe we in een korte tijd zoveel kunnen ontdekken en dat ik straks als doktersassistent mijn loopbaan ga vervolgen (met een opleiding en met perspectief)'. Dit waren 2 van mijn deelnemers onlangs. Dank voor de fijne samenwerking aan allen binnen HouseofSkills en veel succes! en hopelijk tot ziens!

Conclusie

Het responspercentage van 27,5% is redelijk vergelijkbaar met responspercentages onder werkgever enquêtes. Opvallend is dat de meeste respondenten kernpartner zijn van House of Skills en dat weinig 'klanten' in de vorm van werkgevers de vragenlijst hebben ingevuld. Daarmee zeggen de resultaten vooral wat over de ervaringen van partijen die betrokken zijn in House of Skills als samenwerkingsverband (met name partijen die producten en diensten voor HoS ontwikkelen) en niet zozeer over partijen die gebruik maken van de producten en dienstverlening. Met de respondenten is wel de hele quadrupel helix vertegenwoordigd.

Toegevoegde waarde

De meeste respondenten zien de meeste toegevoegde waarde van HoS in het verspreiden van de Skills-benadering. Dus de nieuwe manier van kijken naar de arbeidsmarkt, het gedachtegoed van matchen op basis van skills. Een instrumentarium ontwikkelen dat het gedachtegoed werkelijkheid maakt, wordt daarbij tevens als toegevoegde waarde van Hos gezien. HoS wordt daarbij gezien als kenniscentrum (delen van kennis en ervaringen), ontwikkelhuis (voor naar werk arrangementen) en ontwikkelaar (van concrete instrumenten) en als community (verbinden van partijen). HoS is dus veel tegelijk, maar bovenal een beweging die een transitie op de arbeidsmarkt teweeg zou moeten brengen, volgens partners.

Tevredenheid

De grote meerderheid van de partners is tevreden over de samenwerking in HoS. Over de voortgang zijn minder partners tevreden (60%) en over de opbrengsten slechts 43%. Dit betekent dat de relatie tussen de partners goed lijkt, maar dat concrete actie en resultaten (het gewenste concrete instrumentarium) wellicht nog achter blijven bij de verwachtingen na enkele jaren HoS.

Corona

Men zou kunnen verwachten dat corona van invloed is geweest op de voortgang en de concrete opbrengsten van HoS. Uit de resultaten blijkt dat corona enerzijds voor vertraging, maar ook anderzijds voor versnelling heeft gezorgd. Denk aan het Transferpunt Zorg & Welzijn dat in rap tempo is opgezet om mensen door te leiden naar een baan in de zorg. Dit laatste laat zien dat de community van HoS werkt in de zin dat partners elkaar snel weten te vinden om iets nieuws op te zetten.

Betrokkenheid en communicatie

Als het gaat om de ontwikkelde en in ontwikkeling zijnde producten en diensten van HoS en daarmee de concrete inhoud van de skills-benadering, voelen partners zich redelijk goed geïnformeerd (62% en 59%), hoewel hier ook verbetering in zit. Partners lijken minder goed zicht te hebben op alle lopende pilots en projecten, zoals de ontwikkeling van een skills-taal en hoe HoS zich met nieuwe projecten en partners ook telkens verder uitbreidt als skills community. Laat staan dat mensen in staat zijn om anderen vervolgens ook te informeren over wat er allemaal loopt. Het vormt een uitdaging om iedereen hierin mee te nemen. Dat kan met behulp van diverse communicatiemiddelen. Er blijkt behoefte te zijn aan een plek op de website waar alles wat loopt gebundeld is (blijkbaar kunnen mensen dit nog niet goed vinden), aan (meer) netwerkevents/online dialoog en aan communicatiemateriaal (met voorbeeldverhalen) dat men zelf aan contacten kan geven.

Uitdagingen inbedden activiteiten

De in HoS ontwikkelde activiteiten lijken vrij goed in te bedden in de bestaande organisaties van de partners. Doorontwikkeling en maatwerk (voor specifieke doelgroepen zoals laag opgeleiden) zijn twee zaken die worden benoemd als uitdagingen. Verschillende respondenten geven aan dat ze vooral behoefte hebben aan de concrete praktische instrumenten en niet (meer) zozeer aan de lobby die door HoS wordt gevoerd met het gedachtegoed, de visie. Er lijkt vooral behoefte aan *proof of concepts, best practices, evidenced based* instrumenten. De concrete successen moeten vervolgens geëtaleerd worden om te laten zien dat de visie echt werkt en dit vervolgens naar de markt brengen door samen te werken met marktpartijen. Het lijkt in die zin tijd om te gaan oogsten wat men gezaaid heeft.