

Competentiegericht matchen

Als VDAB hebben we mee de Competent-alliantie met SERV, Synerjob en Pôle Emploi (F) opgezet omdat we sterk geloven in een competentiegedreven arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid. Een van de facetten van zo een toekomstgericht beleid betreft het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op grond van competenties. Deze aanpak moet toelaten om een meer verfijnde matching te organiseren die ook direct affiniteiten tussen beroepen en functies aangeeft zodat werkzoekenden (al dan niet werkend) hun jobdoelwitten kunnen verruimen en werkgevers hun wervingspotentieel. Dit is niet alleen nuttig op eerder korte termijn in het kader van een meer effectieve bestrijding van de knelpuntvacatures maar ook op langere termijn omdat het mogelijk maakt om mensen bijvoorbeeld zo in te plannen dat ze langer kunnen werken in functie van verworven competenties. De 'tool' die uitgewerkt wordt is dus dienstig voor de interne en externe arbeidsmarkt.

Vanuit het strategisch en operationeel belang van competentiegericht matchen heeft de VDAB op de Synerjobconferentie van 1 december 2010, georganiseerd ter voorbereiding van de meeting van de 'EU-Heads of Public Employment Services', een inzicht gegeven over de uitdagingen, uitgangspunten en concrete mogelijkheden van competentiegericht matchen.¹ Hierbij vertrekken we van de gevaloriseerde competentie-databank 'Competent/Rome V3' en gebruiken we de bestaande, sterke matchingstool Elise. Elise maakt het immers mogelijk om zeer snel en accuraat gegevens van werkzoekenden en vacatures met mekaar te vergelijken (in beide richtingen).

Waarom?

Matchen op grond van competenties geeft een veel rijker zicht op vraag- en aanbodzijde van de

arbeidsmarkt. Dit 'rijker' zicht is des te meer nodig naarmate de complexiteit van de arbeidsmarkt toeneemt, de snelheid van functiewijzigingen stijgt en de knelpunt-economie zich uitbreidt omwille van kwantitatieve en kwalitatieve schaarste. Tevens houdt dit meerwaarde in voor de werkzoekende zelf, die, mits enige bedrevenheid en ondersteuning, zelf een loopbaanpad kan ontdekken en de daarbij horende acties op het vlak van competentieontwikkeling of zoekproces kan beginnen.

Het huidig matchingsgebeuren is gebaseerd op (volledige) overeenstemming tussen gevraagd en aangeboden beroep en geeft dus in feite een wit-zwart-beeld: namelijk de werkzoekende heeft het beroep

(geleerd of uitgeoefend) of niet en in functie van die uitkomst is de matching al dan niet geslaagd. Alle andere resultaten inzake nuttige en bruikbare competenties die buiten deze strikte, unidimensionale beroepenscope vallen, worden buiten beeld gehouden. Dit is uiteraard een vernauwing en verschrapping van de competenties die aanwezig zijn langs de aanbodzijde. Werkzoekenden van een bepaald beroep kunnen immers best toch (heel wat) competenties bezitten (zowel technische als sociaal-normatieve) die ook nuttig zijn voor andere beroepen en die vandaag te zeer vastgepind worden aan het vertrouwde jobdoelwit. Maar dit is ook een verschrapping langs de vraagzijde omdat nieuwe ontwikkelingen op de werkvloer nu niet direct en systematisch doorvertaald worden naar aangepaste profielen van kandidaat-werknemers. In een economie die in een toenemende mate kampt met knelpuntvacatures is

dus een accuraat en transparant zicht op alle aanwezige competenties een basisvoorwaarde voor een modern arbeidsmarktbeleid. Dit geldt des te meer naargelang personen met elders of eerder verworven competenties 'voorwerp' zijn van een activerend, holistisch en sociaal innoverend beleid.

Competentiegericht matchen geeft dus met een druk op de knop een accuraat beeld van de matchingsfit en van de affiniteiten tussen beroepen of competentie-niveaus van werkzoekenden die direct kunnen benut worden door kandidaten, bedrijven, HR-professionals en intermediairen op de arbeidsmarkt. Een afgeleid gevolg van deze benadering is dat er ook een vrij duidelijk en gedetailleerd zicht wordt geboden op de (nog) niet-aanwezige competenties zodat kandidaten, bedrijven en opleidingsverstrekkers hun opleidingsinspanningen veel gericht en meer geconcentreerd kunnen inschatten, organiseren en aanbieden. Daardoor worden de opleidingen meer-op-maat, korter en doelgerichter en sluiten ze nauwer aan bij de actueel geconstateerde competentietekorten op de arbeidsmarkt. Het systeem moet dan ook zo klantvriendelijk zijn dat het tegelijkertijd affiniteiten aangeeft, nog te verwerven competenties aanduidt, een opleidingsvoorstel formuleert en een inschrijving voor de opleiding faciliteert. Aldus vormt de set competentiestandaarden via de matchingstool tevens een graadmeter voor de acute behoefte aan opleidingsmodules, de vaardigheden die daarbij aan bod dienen te komen en de afbouw van instapdrempels – zowel institutionele als cognitieve – voor de geïnteresseerden.

Welke uitdagingen?

Het uitbouwen van competentiegericht matchen impliceert eerst en vooral dat er een gemeenschappelijk 'framework' bestaat met eenduidige standaarden. Vermits 'competentiegegevens' voortvloeien uit verschillende systemen, organisaties en kanalen moet er een verbindingskader zijn dat gegevens vlot en transparant uitwisselt. Preferentieel is hier een 'bovennationaal' kader nodig zodat het ook interregionaal en intra-Europees kan gebruikt worden ter ondersteuning van het vrij verkeer van werknemers. Hoe wordt hier nu voor gezorgd?

Competent zal vooreerst toelaten om op het niveau van de Vlaamse en via de Synerjob-coalitie, de

Belgische arbeidsmarkt eenzelfde taal te hanteren in het kader van een arbeidsmarktdienstverlening waarbij het dynamisch gebruik van competenties regionaal verankerd is (bijvoorbeeld via certificering van verworven competenties). Complementair daaraan zijn de systemen ISCO en ESCO van belang als 'standaarden' op de Europese arbeidsmarkt.

De ISCO- en ESCO-standaarden moeten er dus voor zorgen dat de diverse nationale 'competentiesystemen' met mekaar kunnen verbonden worden. Dit belet niet dat wij er met de Synerjob-partners voor opteren om ons 'nationaal' systeem uit te breiden tot andere geïnteresseerde landen. Alvast Nederland, Frankrijk, Luxemburg, Oostenrijk en Duitsland hebben hun concrete interesse laten blijken. Dit vergemakkelijkt natuurlijk het gebruik ervan in het kader van de Europese mobiliteit.

Even belangrijk als dit overkoepeld systeem is het feit dat de competentiedatabank steunt op door de (sectorale) sociale partners gevalideerde informatie. Aangezien zowel het basisinformatiesysteem Rome V3 in Frankrijk geborgd wordt door de Franse sociale partners als Competent door de Vlaamse sociale partners bestaat er geen twijfel over de bruikbaarheid en representativiteit van de gegevens. Vermits de matchingsinformatie kan ontsloten worden via Business Intelligence-systemen kan – na het basisvaloriseringsproces – de valorisering verder continu gebeuren vanuit de wijzigende realiteiten van de arbeidsmarkt. Zo kan een competentieprofiel herijkt worden wanneer uit de concrete matching blijkt dat bedrijven bijvoorbeeld quasi systematisch een nieuwe competentie aan een beroepsprofiel toevoegen.

Congruent kan ook het arbeidsmarktgerichte opleidingsaanbod hierop direct inspelen en kan ingeschat worden, via de verwerking van de vacaturevraag in relatie tot de arbeidsmarktreserve, welke kwalitatieve knelpunten er op de arbeidsmarkt ontstaan.

Tot slot impliceert een gemeenschappelijk framework ook dat de informatie consequent en coherent gebruikt wordt, zeker in maatregelen, activiteiten en acties die door de overheid vorm krijgen (via wetgeving, subsidiëring, financiering, regieopdrachten, enzovoort). Zo is het logisch dat deze competentiedatabank onder meer gebruikt wordt in het kader van ervaringsbewijzen en titels van

beroepsbekwaamheid, de organisatie van het publiek opleidingsaanbod, studie- en beroepskeuzeoriëntering, door de overheid 'opgelegd' of voorziene persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), informatieoverdracht van outplacementtrajecten gefinancierd door het Sociaal Interventiefonds naar VDAB, IBO-begeleidingsplannen, enzovoort.

Hoe gegevens verzamelen?

Het opzetten van een allesomvattend competentie-based matchingsysteem doet direct de vrees ontstaan van een log, bureaucratisch gegevensbeheersysteem dat pas zin zal hebben als alle competentiegegevens langs vraag- en aanbodzijde gedetailleerd ingeput zullen zijn. Voor deze ontwikkeling willen we ons proactief behoeden door een systeem uit te bouwen dat voor de gebruikers zo licht mogelijk is. Vooreerst is het de bedoeling dat gegevens die al gecommuniceerd zijn of die reeds (eventueel elders) opgeslagen zijn, gewoon 'doorgepompt' worden naar ons gegevensbeheersysteem. Zo moet het zeer eenvoudig zijn om competenties vervat in diploma's, formele ervaringsbewijzen of titels van beroepsbekwaamheid vanuit onderwijs of andere publieke organisaties in te brengen zonder tussenkomst van de burger. LED, de Leer- en Ervaringsbewijzendatabank die momenteel door het Departement Onderwijs samen met het Departement WSE, VDAB, VSAWSE en Syntra wordt opgezet, vervult hierin een kruispuntfunctie. Zo ook moeten competenties die een werknemer heeft op grond van jarenlange beroepservaring automatisch vertaald worden in zijn competentiedossier zonder dat hij hierover meer gedetailleerd moet worden bevraagd. Ook een vacaturesjabloon dat aan een werkgever wordt aangereikt, moet – behind the scene – gesteund zijn op de voor het gevraagd beroep vereiste competenties zoals geput vanuit Competent. In dat opzet kadert ook het reeds vermeld voornemen om competenties die geattesteerd moeten worden naar aanleiding van overheidsmaatregelen, -subsiëring of -acties automatisch in te brengen in het kandidatendossier om toekomstige matchings te faciliteren. Zo wordt de thans nog vaak losstaande competentie-attestering (bijvoorbeeld in het kader van outplacement of IBO) ook een permanente voedingsbron.

Wanneer een gebruiker (werkzoekende of werkgever) toch data wil toevoegen, dan zal dit proces

'licht' en 'duidelijk' moeten zijn zodat de planlast beperkt is. In de overgrote meerderheid van de gevallen zullen we het werken op basis van competenties niet aan de gebruiker opdringen maar zal het systeem zo aantrekkelijk (moeten) zijn dat het evident belang van zo een werkwijze impliciet (h) erkend wordt. Daarom zal de 'user interface' heel begrijpelijk, intuïtief en toegankelijk moeten zijn. Het nieuwe systeem zal zichzelf moeten verkopen door in 'real time', dus in 'no time', relevante arbeidsmarktinformatie ter beschikking te stellen die toelaat de matching te optimaliseren. Dit veronderstelt dat het systeem als een open systeem wordt geconstrueerd (diverse organisaties, zowel arbeidsmarktactoren, beleidsmakers als individuen kunnen aankoppelen), dat de gebruiksfunctionaliteiten duidelijk zijn en actief ingebed in de diverse arbeidsmarkttrajecten.

Demo

De demo die ontwikkeld werd (zie www.synerjob.be), laat zien hoe een online-matchingsproces op grond van competenties kan verlopen aan de hand van een case waarbij een werkzoekende mechaniker kan toegeleid worden naar een vacature van installateur van zonnepanelen. In deze case registreert de werkzoekende zich niet alleen zoals vroeger door gegevens inzake werk, opleiding, enzovoort in te vullen maar ook door zijn competenties te assessen. Hierbij worden ook competenties apart zichtbaar gemaakt die gevaloriseerd zijn (bijvoorbeeld in onderwijs, via opleiding, bedrijfservaring, enzovoort). Dit maakt dat hij niet enkel meer vacatures ontvangt die volledig fitten met zijn beroep maar ook beroepen met affiniteiten. Hij ziet daarbij direct in ons voorbeeld hoeveel competentieverwantschap hij vertoont met het beroep van installateur van zonnepanelen, welke opleidingen de aangetoonde competentiegap kunnen dichten en hoe hij zich voor zo een opleiding kan inschrijven. Met andere woorden, het systeem leidt hem klantvriendelijk en direct naar een oplossingsgerichte aanpak-op-maat. Aan de andere kant brengt de werkgever een vacature van installateur in zonnepanelen in. Die stemt natuurlijk overeen met de in Competent vervatte competenties gelieerd aan dit beroep. De werkgever krijgt onmiddellijk een zicht op het aantal overeenstemmende cv's en kan door competenties te 'verzwaren'

(bijvoorbeeld door perfecte vakkennis te vragen), te verlichten (bijvoorbeeld door het belang van een bepaalde competentie te verminderen) of toe te voegen steeds online zien welke gevolgen dit heeft op het beschikbaar werkzoekendenbestand. Met andere woorden, het systeem laat toe door verbreding of vernauwing van gevraagde competenties de potentiële kandidatenpool eveneens en in een oogopslag uit te breiden of te beperken. Dit geeft voor werkgevers-met-knelpuntvacatures uiteraard heel wat meer opportuniteiten dan het huidig matchingstelsel. Werkgevers en hun intermediairen kunnen hun zoekbestand immers uitbreiden naar kandidaten met deels gevraagde en/of aanverwante competenties.

Alhoewel de demo steunt op een online-matchingsproces met 'autonome' gebruikers langs werkzoekenden- en werkgeverskant, geldt de werkwijze natuurlijk ook voor de menselijke dienstverlening door de VDAB. De consultant of bemiddelaar kan het proces voor rekening van zijn klant werkzoekende of werkgever beheren.

En nu ...

Omwille van de persistente problematiek van de knelpuntberoepen zullen we als VDAB prioriteit maken van de ontwikkeling en implementatie van 'competentieverricht matchen'. Dit vergt evenwel voor eerst een ferme aanpak in hoofde van de (sectorale) sociale partners, met name met betrekking tot het valideren van de Competent-gegevens. Terezelfdertijd zullen we vanuit de VDAB een relationele databank opzetten om de Competent-gegevens te kunnen vertalen in een datasysteem dat (automatische) matching toelaat. Dit vergt de nodige technische ICT-resources. Omdat het weinig zinvol is om te wachten tot alle Competent-gegevens via de relationele databank 'vertaald zijn', zullen we reeds progressief werk maken van 'competentieverricht matchen' overeenkomstig de prioriteiten die we aan de raad van bestuur van de VDAB ter goedkeuring zullen voorleggen. Deze prioriteiten worden uiteraard gekoppeld aan geconstateerde lacunes op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld structurele knelpunten). We hopen in elk geval in 2012 het systeem voor het eerst operationeel te kunnen inzetten. Aangezien we willen dat bedrijven ook zelf met dit systeem kunnen werken voor hun interne

arbeidsmarkt en zo tegelijkertijd ook het systeem blijvend moeten voeden in functie van wijzigingen in functies en competenties die zich op de bedrijfsvloer voor doen, zal een doe-gericht stakeholdersoverleg met bedrijven worden opgezet in samenwerking met VOKA en UNIZO.

Competent kan aldus via open overleg en voortbouwend op de praktische ervaringen, evolueren naar een zowel beleids- als operationeel instrument, dat matching, opleiding, competentie kwalificatie en -evolutie, werkbaar samenbrengt.

Fons Leroy
VDAB

Noot

1. Alle teksten van de Synerjobconferentie zijn te vinden op www.synerjob.be
Met dank aan Gerd Goetschalckx en Els Timperman voor hun expertise bij de ontwikkeling van Competent en Competentieverricht Matchen en aan Carl Beeth en Karel Verbert voor de ontwikkeling van de demo.