

## Experiment Integraal Skillspaspoort i.k.v. 'Banen afspraak Overheden'

### Voorwoord

Op 30 januari 2023 heeft de Hogeschool van Amsterdam, ROC Amsterdam en House of Skills in samenwerking met vele arbeidsmarkt partijen een werkconferentie georganiseerd over het **Integrale Skillspaspoort** om daarmee te werken naar optimalisatie & innovatie van de arbeidsmarkt. De genodigden deze middag bestonden uit werkgevers, lokale en centrale overheden, vakbonden, opleidingsinstituten, trainings- en validatiepartners, technologiepartners en andere geïnteresseerden betrokken bij arbeidsmarktvoorstellen en mogelijke oplossingen. De opening werd gedaan door dagvoorzitter Hans Cremer, gevolgd door een aanmoedigende betogen van Rector Geleyn Meyer en SER Kroonlid Henri de Groot over het belang van op een andere wijze van kijken naar arbeidspotentieel en het ontsluiten daarvan op de arbeidsmarkt.

Het perspectief om te kijken vanuit verworven en te verwerven competenties, vaardigheden en andere persoonlijke kenmerken in plaats van alleen strikte diploma-eisen is belangrijk om onbenut arbeidspotentieel beter te kunnen ontsluiten. Het **Integraal Skillspaspoort** vormt een belangrijk middel om de persoonlijke kenmerken op een betrouwbare en veilige wijze vast te leggen. Door intersectoraal te kijken en met elkaar heldere afspraken te maken over de persoonlijke kenmerken komt arbeidspotentieel beter inzicht. Voor de mens geeft het eerlijkere kansen om, mede op basis van passie en ambitie aangevuld met de persoonlijke kenmerken in het Skillspaspoort om laagdrempeliger in contact te komen met werkgevers.

De uitkomst van de werkconferentie is om in 2023 een meerdere experimenten te organiseren in diverse sectoren om aan te tonen hoe het **Integraal Skillspaspoort** kan bijdragen aan het sneller en efficiënter ontsluiten van het arbeidspotentieel. En daarmee mensen een goede kans krijgen om arbeid te kunnen gaan verrichten dat beter bij hen past. Het stimuleert ook de ontwikkeling van inclusiviteit en diversiteit van arbeidsmarkt waardoor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een serieuze kans krijgen op arbeidsperspectief.

### Voorstel Overheid

Voor de sector 'Overheid' is het voorstel om een project te gaan doen met mensen die een vermeende afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deze kwetsbare groep bevat een serieuze potentie aan arbeid maar worden veelal door diverse obstakels vroegtijdig uitgesloten. Deze groep heeft een substantiële omvang en bestaat uit een grote verscheidenheid. Van mensen met een (beperkte) fysieke of mentale gesteldheid tot onbenut talent door wettelijke beperking om arbeid te mogen verrichten, en alles wat daartussen in zit. Voor het project in de sector Overheid is het relevant om juist focus te hebben voor een of meerdere doelgroepen die maatschappelijk gelabeld zijn met een beperkend kenmerk. Een essentieel onderdeel van het project is het opzetten van de ecologie om het belang van het 'Integrale Skillspaspoort' aan te tonen binnen alle bescherming en privacy welke benodigd is om succesvol te worden.

### Motivatie:

De redenen zijn eenvoudig, maar zetten we even op een rij. De kwetsbare mens in onze verhardende en individualistischere wordende samenleving krijgt niet altijd genoeg aandacht en kans om in aanmerking te komen tot het zelfstandig verwerven van arbeid. Door het uitblijven van kansen op arbeid kunnen deze mensen ook geen eigen toekomst opbouwen en zijn ze vaak aangewezen op maatschappelijke faciliteiten voor inkomen en meer...

### Centrale en lokale Overheden

In de sector Overheid is het al jaren een vastgesteld beleid dat er extra aandacht moet zijn voor het ondersteunen bij de toetreding op de arbeidsmarkt van kwetsbare doelgroepen. Een voorbeeld daarvan is de **Banenafpraak** waar overheden actief invulling aan moeten geven. Vanuit deze afspraak, en vele andere onderliggende verplichtingen voor overheden, zijn er op vele arbeidsgebieden vacatures beschikbaar. Het is dus zinvol om juist in dit project aandacht te richten op de kwetsbare doelgroepen. Het samenbrengen van de vacatures met de beschikbare mensen vanuit sociale voorzieningen nu geeft dus een goede kans op succes.

## **Werkgevers - Marktpartijen**

Een tweede significante kans voor het verkrijgen van arbeidsplaatsen komt voort uit de werkzaamheden welke de overheden uitbesteden aan marktpartijen door middel van Europese Aanbestedingen (EA's). Hierin is altijd de verplichting opgenomen voor marktpartijen om actief invulling te geven aan Social Return. Tot op heden wordt hier niet altijd goed en adequaat invulling aan gegeven, echter biedt ook deze optie een goede kans om het juiste gesprek te gaan voeren met werkgevers. Zij kunnen namelijk diverse opties benutten om invulling te geven aan Social Return. Dat kan door zelf vacatures beschikbaar te stellen, maar tegenwoordig zie je veel vaker dat zo'n werkgeven een duurzaam samenwerkingsverband aangaat met een Sociale Onderneming gespecialiseerd in een betreffende doelgroep. Vooral het duurzame karakter en de toewijding van zo'n Sociale Onderneming – mits geaccrediteerd en aangesloten bij Code Social Return – zorgen dat mensen daadwerkelijke oprechte ondersteuning krijgen en op een volwaardige wijze deelgenoot worden op de arbeidsmarkt. Met alle positieve effecten die daarbij horen.

## **Gemeenten en UWV**

De gemeenten en het UWV hebben in dit project ook een belangrijke rol te vervullen, en zelfs een heel groot belang. De mensen in de kwetsbare doelgroepen zijn vaak aangewezen op maatschappelijke faciliteiten zoals een uitkering of andere ondersteunende middelen om te kunnen voorzien in het bestaan. Dit project biedt volop kansen om deze mensen te gaan ondersteunen bij het terugkeren op de arbeidsmarkt door de speciale focus van het project. Naast de projecten die er al lopen bij de diverse gemeenten biedt het project een extra mogelijkheid om mensen naar arbeid te begeleiden, beschikbare financiële en functionele faciliteiten beter in te zetten en door een strak georganiseerd project resultaten te monitoren.

## **Opleidingsinstellingen & Trainings- en Validatiepartners**

Het is van cruciaal belang om, als eenmaal zichtbaar is welke competenties, vaardigheden of specialiteiten aanvullend benodigd zijn voor het uitvoeren van werkzaamheden, ook de mogelijk te krijgen om modulair te worden opgeleid, getraind en gevalideerd te worden. Hier spelen de opleidingsinstellingen, trainings- en validatiepartners een belangrijke rol, maar ook alle andere betrokkenen als overheid (toestaan modulaire educatie), opleidings- en trainingsorganisaties (opleiden en certificeren van modulaire educatie en training) en validatiepartners (validatie van verworven kennis en kunde) en bovenal werkgevers (erkennen van de modulaire verworven kennis en kunde). Kortom het arbeidsfit maken van de mens om daarmee de kans op toetreding tot de arbeidsmarkt substantieel te vergroten.

## **Social Impact Society**

Onmisbaar is de ervaring, het netwerk en de inzet van iedereen die betrokken is bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als samenleving met elkaar nastreven. De Social Impact Society heeft een lange staat van dienst en bewezen resultaten geboekt bij het ondersteunen van projecten zoals wij nu voor ogen hebben. Door de verbinding te maken met elkaar kunnen we het project, bescheiden in omvang maar met een belangrijke impact voor de kwetsbare mensen in onze samenleving, als voorbeeld benutten om het **Integraal Skillspaspoort** voor iedereen van groot belang laten zijn. Het is Social Impact ten top!

## **Hogescholen en Universiteiten**

Een ander belangrijk element van het project is om, naast het direct naar arbeid begeleiden van mensen uit de kwetsbare doelgroepen, is om gelijktijdig onderzoek te verrichten naar de effectiviteit en validiteit van het **Integraal Skillspaspoort** in bredere zin. Enerzijds moeten we beseffen dat er vraagstukken aankomen over privacy, bescherming van data, maar ook voorbereiden op het formaliseren van het bestaansrecht van het **Integraal Skillspaspoort**. En het adopteren van het bestaan door de overheid waardoor er op redelijke termijn zelfs een koppeling gemaakt mag/kan worden met de persoonlijke identiteit. Hierdoor ontstaat er een grote bescherming van het **Integraal Skillspaspoort** waardoor het belang door iedereen nog meer gaat worden gezien.

Om die doelstelling te kunnen realiseren is het essentieel om onderzoek een serieus onderdeel te maken van het project. Los daarvan confronteren we op een positieve wijze studenten met de kwetsbare doelgroepen waardoor begrip gaat ontstaan. Als zij na de studie zelf op de arbeidsmarkt komen zullen zij de ambassadeurs vormen voor Social Return.

### **Technologiepartners**

Innovatie wordt grotendeels gedreven door het beschikbaar hebben van technologie. De digitalisering van onze maatschappij is al vergevorderd. Voor het project is het dus ook wenselijk om technologiepartner een serieuze plek te geven. De eerste stap is het beschikbaar stellen van een persoonlijke digitale kluis voor het 'Integraal Skillspaspoort' waar de eigenaar van de persoonlijke informatie bepaalt welke informatie aan wie wordt ontsloten en wanneer. Voor het vertrouwen en de bescherming van de mens is dit essentieel om vanaf de eerste dag dit te borgen. Hiervoor is een bewezen oplossing beschikbaar die als centraal middel ingezet kan worden. Ook kan hierdoor direct onderzoek worden gedaan naar de bescherming van de privacy en worden voldaan aan gestelde eisen voor privacy-by-design. Het gaat tevens de mogelijke opstap vormen naar een toekomstige formalisatie van de persoonlijke kluis.

Een tweede groep van belangrijke technologiepartners wordt gevormd door ontwikkelaars van platformen voor matching van mens, arbeid en onderwijs op basis van persoonlijke kenmerken als competenties, vaardigheden en specialiteiten. Zij bieden de basis om snel, efficiënt en adequaat de matching te faciliteren die benodigd is om geschikte arbeid en/of educatie bij de mens te relateren waardoor een match ontstaat. Belangrijk facet is dat er voor deze speciale kwetsbare doelgroep ook gekeken moet worden naar een categorie waar specifieke zaken als wenselijke aanpassingen een onderdeel van kunnen vormen. Hierdoor kan er nog explicieter worden aangestuurd op een goede match tussen mens en arbeid.

### **Belangrijke andere ecologie partners**

Het is belangrijk om ook het besef te hebben dat het begeleiden naar arbeid van kwetsbare doelgroepen een extra dimensie heeft die niet onderschat mag worden. Vaak is er bij dergelijke trajecten sprake van beperkende factoren om focus te hebben voor het verrichten van arbeid. Hierbij moet gedacht worden aan mentale begeleiding, financiële coaching, fysieke ondersteuning etc. Voor de start van het project is het niet direct benodigd om dit al in te regelen, maar gedurende het project kan het wenselijk zijn om ook de in dit segment actieve organisaties te betrekken bij de ecologie. Door het besef nu te benoemen kunnen we voor het project eventuele obstakels vroegtijdig te gaan wegnemen. Er kan dan per geval specifiek worden bekeken wat er nodig is zodat het georganiseerd kan worden en voorbeeld kan dienen voor het succesvol laten slagen van de toetreding tot arbeid.

### **Belangrijk facet: beroepsproducten versus functies**

Werkgevers zijn vaak van mening dat het moeilijk en belastend is als zij iemand met een (door de maatschappij gegeven) label aannemen. Er zijn echter zeer goede oplossingen om kansen op arbeid te creëren als er op een andere wijze aangekeken gaat worden tegen arbeid. Door vanuit te verrichten werkzaamheden te kijken kan er splitsing van taken worden gedaan die nu onder bijvoorbeeld één functie vallen volgens een traditioneel functiehuis. Een onderdeel van het project zou moeten zijn om werkgevers te ondersteunen bij het anders kijken naar het te ontsluiten arbeidspotentieel en de opening te creëren om d.m.v. job-carving te onderzoeken of het mogelijk is om relatief eenvoudig werk te bundelen tot een nieuwe job.

### **Belangrijk facet: Aanpassingen & arbeidsmiddelen**

Vaak is het mogelijk om met bescheiden aanpassingen te zorgen dat mensen met een beperking toch gewoon arbeid kunnen verrichten. Van hulpmiddelen op auditief of visueel gebied tot andere innovatievere middelen kunnen ervoor zorgen dat deze doelgroep in aanmerking kan komen om beter toe te treden tot arbeid. Vele succesvolle integraties hebben al aangetoond dat de investering in dergelijke middelen direct een positief effect heeft voor zowel de werkgever, het imago van MVO wordt duidelijk benadrukt, als voor de medewerker.

## Planvoering

Alle voorgaande informatie genomen, kan er een duidelijk project worden geformuleerd dat recht doet aan het aantonen dat het **Integraal Skillspaspoort** een belangrijke versneller kan zijn voor het beschikbaar maken van arbeidspotentieel ook vanuit de kwetsbare doelgroepen. En dus mede invulling kan geven aan de Banenafspraken.

Het voorstel is om in alle openheid met elkaar te komen tot een afgebakend project waarmee de ecologie van partners gezamenlijk inbreng doen vanuit de eigen expertise en ervaring. De ecologische gedachte is essentieel omdat er ongetwijfeld gebieden zijn waarin partners overlappen. Er moeten dan keuzes worden gemaakt waardoor duidelijk wordt dat *“je alleen ver kan komen, maar samen nog verder!”* Het **Integrale Skillspaspoort** als centrale verbinder van alle partners moet de intentie zijn, waarbij iedere betrokkene wordt gerespecteerd en het recht doet aan de inzet die gegeven wordt.

## Project informatie:

Doelstelling: *“Het aantonen dat het **Integrale Skillspaspoort** binnen de gestelde doorlooptijd een serieuze bijdrage levert aan het innoveren van de arbeidsmarkt door mensen uit de kwetsbare doelgroepen naar duurzame arbeid bij de Overheid te leiden.”*

Doorlooptijd: 2023/2024

Financiering: Dit project verdient een serieuze uitvoering. Er zijn mogelijkheden om d.m.v. cofinanciering subsidie te verkrijgen. Samen met alle betrokkenen moet gekeken worden naar de mogelijkheden om dit gefaciliteerd te krijgen. Advies is om hier zowel de betrokken overheden als maatschappelijke fondsen voor te benaderen om te participeren en dit project een serieuze kans van slagen te geven. De brede maatschappelijke betrokkenheid en de sterke vertegenwoordiging van partners in het project moet goed worden benadrukt.

Organisatie: Het project vraagt om een serieuze aanpak. Het is daarom aan te bevelen dat er voor de uitvoering van het project een vakkundige (IPMA) projectmanager wordt aangesteld om de doelstelling van het project te gaan waarborgen met alle betrokken partners en ook te zorgen dat de kwantitatieve en kwalitatieve waarden gaan worden behaald. Alle partners brengen de eigen ervaring in waardoor het ook een gezamenlijk succes gaat worden. Een waar voorbeeld dat op termijn zelfs opgeschaald kan worden.

**1<sup>e</sup> Experiment: We beginnen met een 1<sup>e</sup> experiment bij Defensie met de plaatsing van minimaal 100 mensen uit kwetsbare doelgroepen op basis van Skills en daarvoor hebben we veel Jobcoaches nodig. Meld je aan bij [EK.Dieperink@mindef.nl](mailto:EK.Dieperink@mindef.nl).**



Aan:



