

Amsterdam
Economic
Board

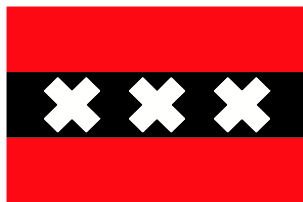
House
of Skills

Eindverslag

REACT-EU House of Skills 2.0

Doorontwikkeling en uitrol

2023: European Year of Skills



Je kunt meer dan je diploma zegt!

datum

Februari 2021 t/m maart 2023

Inhoud

Hoofdstuk 1 Managementsamenvatting	4
Hoofdstuk 2 Introductie	6
Hoofdstuk 3 Activiteiten: De Werkpakketten	7
3.1) Werkpakket 1 Skillslab Doorontwikkeling en uitrol	8
3.1.a) Doorontwikkeling en integratie de skillsinstrumenten Mijnhouseofskills en De Paskamer	8
3.1.b) Doorontwikkeling en uitrol Skillspaspoort 2.0	9
3.1.c) Future Skills project	10
3.1.d) Skillstrainingen voor klantmanagers adviseurs HR-professionals, werkzoekenden en werkgevers	11
3.1.e) Routeplanner loopbaanpaden en ketensamenwerking	12
3.2) Werkpakket 2 Skillslab Zorg en Welzijn	14
3.2.a) Werving werkgevers en werkzoekenden Transferpunt Zorg en Welzijn	14
3.2.b) Transferpunt Zorg en Welzijn en instaprogramma Slotervaart	15
3.2.c) Verkort en modulair opleiden voor de zorg	16
3.3) Werkpakket 3 Skillslab Techniek en Bouw	18
3.3.a) Loopbaanpaden naar werken in de Techniek en Bouw	18
3.3.b) Instaprogramma: Oriëntatie, plaatsing en opleiding - ontdek Techniek & Bouw <i>In het kader van 3.3.a) Loopbaanpaden naar werken in de Techniek en Bouw & 3.3.b) Instaprogramma: Oriëntatie, plaatsing en opleiding - ontdek Techniek & Bouw heeft CrossOver diverse white papers opgesteld waaronder:</i>	19
3.3.c) Banen voor de buurt – Energietransitie Nieuw-West i.s.m. Oranje Energie	20
3.3.d) Banen voor de buurt – Energietransitie en bouwopgave Zuidoost	21

3.4	Werkpakket 4 Skillslab Inclusieve arbeidsmarkt	22
3.4.a)	Ontwikkel- en Werkvloer OBA Nieuw-West met extra aandacht voor jongeren en basis- en vakvaardigheden	22
3.4.b)	Inclusief Skillspaspoort Pantar en Werkbrigade Amsterdam	23
3.4.c)	MyPath, duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten	24
3.4.d)	Omscholing mbo-studenten en alumni naar krapteberoepen	25
3.5	Werkpakket 5 Organisatie	27
3.6	Partners	29
Hoofdstuk 4 Algemeen		30
4.1.a)	EFRO Indicatoren	31
4.1.b)	Eigen indicatoren voor resultaten	32
4.2)	Geleverde bijdrage aan OP- doelen	33
4.3)	Duurzaamheid van het resultaat na het eind van het project	33
4.4)	Leereffecten en bevindingen verantwoording	35
4.5)	Promotie/openbaarmaking resultaten	36
4.6)	Specifieke onderwerpen en/of aanvullende voorwaarden UvO	39
4.7)	Financiering	40

Hoofdstuk 1

Managementsamenvatting

Het REACT-EU House of Skills 2.0 programma heeft met 20 partners van februari 2021 tot maart 2023 gewerkt aan een meer op skillsgerichte onderwijs- en arbeidsmarkt in Amsterdam om de arbeidsmarktpositie van werkenden en werkzoekenden te versterken, met speciale focus op kwetsbare groepen en sectoren zoals techniek, bouw, zorg en welzijn.

In de periode van februari 2021 tot maart 2023 heeft het REACT-EU House of Skills 2.0 (HoS 2.0) programma zich gericht op de doorontwikkeling en uitrol van een meer op skills georiënteerde onderwijs- en arbeidsmarkt in de Amsterdamse economie. Dit initiatief is een vervolg op House of Skills 1.0, wat werd gesteund door EFRO- en ESF-subsidies en als doel had de arbeidsmarktpositie te versterken van werkenden en werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Met twintig partners is gewerkt aan vijftien deelprojecten in vier skillslabs, gericht op kwetsbare groepen binnen stadsdelen die zwaar getroffen zijn door COVID-19, met specifieke aandacht voor kansrijke sectoren zoals techniek, bouw, zorg en welzijn. HoS 2.0 streeft ernaar de mismatch op de arbeidsmarkt te minimaliseren door instrumenten en een ketenaanpak voor intersectorale mobiliteit te optimaliseren.

Activiteiten zijn uitgevoerd binnen de volgende werkpakketten:

- 1. Skillslab Doorontwikkeling en Uitrol:** Integratie en ontwikkeling van skillsinstrumenten zoals Mijn-houseofskills en De Paskamer, naast de uitbreiding van het Skillspaspoort 2.0.
- 2. Skillslab Zorg en Welzijn:** Doorontwikkeling van het Transferpunt Zorg en Welzijn, het oriëntatie programma Slotervaart en modulair opleiden voor de zorg.
- 3. Skillslab Techniek en Bouw:** Ontwikkeling loopbaanpaden naar techniek en bouw, het instaprogramma voor deze sectoren en het stimuleren van banen rondom energietransitie in specifieke wijken.
- 4. Skillslab Inclusieve Arbeidsmarkt:** Uitrollen (onder andere) Ontwikkel- en Werkvloer OBA Nieuw-West en het Inclusief Skillspaspoort.

De uitgevoerde activiteiten hebben geleid tot belangrijke resultaten en inzichten:

- **Uitrol van het skillsgericht platform**, met inzet van De Paskamer, heeft werkzoekenden geholpen hun competenties te matchen met vacatures.
- **Succesvolle pilots voor het Skillspaspoort**, o.a. bij kwetsbare doelgroepen zoals bij Pantar.
- Een community opgebouwd rond de doorontwikkeling van het Integraal Skillspaspoort en de Skillswallet waar veel kennis op dit gebied samen is gekomen.
- **Implementatie van loopbaanpaden** in zorg en techniek heeft bijgedragen aan de beoogde doorstroom naar kraptesectoren.
- **Kennisproducten** zijn ontwikkeld waaronder trainingsmateriaal, white papers en artikelen voor werkveld en wetenschap.
- **Ontwikkeling van een Ontwikkelplein** dat Amsterdammers ondersteunt met skillsgerichte loopbaanadviezen.
- **Bevordering van zij-instroom** in techniek en bouw via samenwerking met diverse arbeidsmarktpartners.
- **Groeiende samenwerking** met gemeentelijke actoren zoals ASTA, WPI en WSP om een skillsgerichte aanpak te integreren.

Om de duurzaamheid van de projectresultaten te waarborgen zijn de volgende stappen gezet.

- De Hogeschool van Amsterdam neemt het voortouw in het doorontwikkelen van het Integraal Skillspaspoort en de Skillswallet.
- De Ontwikkelvloer wordt door Gemeente Amsterdam stadsdeel Nieuw West i.s.m. Gemeente Amsterdam – WPI verder gebracht.
- Team Trainen en Veranderen gaat de skillsgerichte trainingen doorontwikkelen en uitvoeren onder de vlag van de Amsterdam Economic Board.
- De verdere doorontwikkeling van Platform Mijnhouseofskills en skillsmatchingstool De Paskamer wordt opgepakt in het kader van verder onderzoek door TNO, Dit-WERKt en Amsterdam Economic Board.
- Het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn dat zich richt op het reskillen van nieuw instroom voor de sector wordt voortgezet door het ROC van Amsterdam/Flevoland.
- Het Transferpunt Zorg en Welzijn maakt een logische stap van pilot c.q. project naar het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam waar het structureel van meerwaarde kan zijn.
- ManpowerGroup gaat het Future Skills project uitrollen richting andere Amsterdamse werkgevers (wat eerst het doel was in de projectperiode).



In de communicatie is voortdurend de nadruk gelegd op het belang van Europese funding en skillsgericht denken door het gebruik van een speciaal logo, presentaties, nieuwsbrieven, website, evenementen en publicaties. Het project heeft ondanks uitdagingen een efficiënte samenwerking tussen de vele deelnemende partijen opgeleverd en heeft betrokkenheid gecreëerd bij bedrijven voor skillsgericht werven.

In het algemeen heeft dit programma een betekenisvolle inzet geleverd voor de transitie naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt en een lerende houding naar de toekomst om positieve veranderingen op dit vlak te blijven stimuleren.

Een mooi voorbeeld is dat dankzij een meer skillsgerichte benadering werkzoekenden ongeacht hun werkervaring of diploma's de kans krijgen om te solliciteren, en door werkgevers aan te moedigen om breder naar talent te kijken, voelen kandidaten zich gezien.



Hoofdstuk 2

Introductie

House of Skills (HoS) is een baanbrekend programma dat als doel heeft een door vaardigheden gedreven onderwijs- en arbeidsmarkt te realiseren. Het faciliteert een leven lang ontwikkelen, intersectorale mobiliteit en duurzame inzetbaarheid voor iedereen dicht bij de arbeidsmarkt. De eerste fase van het programma, HoS 1.0, werd mogelijk gemaakt door EFRO- en ESF-subsidie en markeerde de start van deze vernieuwende aanpak met de medewerking van triple helix partners, wat de samenwerking tussen de overheid, het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen benadrukt.

HoS 2.0, gelanceerd begin 2021, heeft als missie het voortbouwen op de successen en ervaringen van de oorspronkelijke fase. Dit nieuwe programma, onder de vleugels van Amsterdam Economic Board, heeft zich ontwikkeld met een gedegen plan, ondersteund door (uiteindelijk) twintig partners, om de door de pandemie verstoorde economie en arbeidsmarkt van Amsterdam te herstellen. Het initiatief richt zich voornamelijk op kwetsbare groepen in stadsdelen die het meest zijn getroffen, met bijzondere aandacht voor kansrijke sectoren zoals techniek, bouw, zorg en welzijn.

Met de opkomst van HoS 2.0 pakken we de mismatch op de arbeidsmarkt aan door de vaardigheden te versterken van mensen die moeite hebben om werk te vinden, zoals praktijk- en middelbaar opgeleiden uit onder meer het toerisme en de retail. Deze sectoren hebben moeite met herstellen naar pre-pandemieniveau en hebben moeite met het vullen van vacatures. Daarom biedt HoS 2.0 ondersteuning bij het omscholen naar beroepen waar een tekort aan personeel is. Dit wordt

gerealiseerd door vier skillslabs, bestaande uit zestien activiteiten die gebruikmaken van de door HoS ontwikkelde instrumenten en ketenaanpak.

De unieke skillsbenadering en ketenaanpak van HoS zijn ontworpen om de gefragmenteerde begeleiding en dienstverlening op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze aanpak sluit aan bij de realiteit van kwetsbare groepen en de eisen van groeisectoren, en streeft ernaar loopbaanpaden te creëren met een gemeenschappelijke skillstaal en instrumenten voor assessment, begeleiding, scholing en matching. Deze worden specifiek ontwikkeld binnen werkpakket Skillslab 1.

De benadering van HoS 2.0 heeft een focus op krapte sectoren in werkpakketten Skillslab 2 en 3, en kansrijk door de oriëntatie op een krachtige, skillsgerichte infrastructuur. Bovendien is het de bedoeling dat werkpakket Skillslab 4 een inclusieve arbeidsmarkt creëert, door kwetsbare groepen te bereiken en met geschikte skillsinstrumenten naar nieuw werk te leiden.

Ten slotte is HoS 2.0 diepgeworteld in de realiteit van Amsterdam, waarbij de economische terugslag door de coronacrisis met name de laagopgeleiden zwaar treft. HoS anticipeert hierop door zowel korte termijn hulp te bieden, als ook te investeren in een duurzame toekomst waarin de stad kan gedijen als een betere, socialere, inclusievere en duurzamere post-crisis omgeving. Het is een strategie die niet enkel de huidige noden adresseert, maar ook de toekomstige veerkracht en groei van de hoofdstad waarborgt.

Hoofdstuk 3

Activiteiten: De Werkpakketten

3.1

Werkpakket 1 Skillslab Doorontwikkeling en uitrol

3.1.a) Doorontwikkeling en integratie de skillsinstrumenten Mijnhouseofskills en De Paskamer

Partners: TNO, dit-WERKt, House of Skills

Resultaat

Doorontwikkeling en integratie van de skillsinstrumenten Mijnhouseofskills en De Paskamer in een nieuw gebruikersvriendelijk matchingsplatform.

Samenvatting

Het vernieuwde platform (van de skillsinstrumenten Mijnhouseofskills en De Paskamer) stelt werkzoekenden in staat om te achterhalen welke skills zij hebben, welke banen en functies daarbij passen, welke vacatures daarvoor beschikbaar zijn en hoe zij bepaalde skills kunnen verbeteren of aanleren door middel van kortdurende opleiding en scholing.

Partner dit-WERKt heeft stappen gezet om het Skillspaspoort aan Mijnhouseofskills en De Paskamer en vice versa te koppelen.

Uitvoering & Inhoud

In de projectperiode hebben TNO, dit-WERKt en House of Skills bijgedragen aan verschillende doelen zoals beschreven in het projectplan. Er is een onderzoek uitgevoerd naar de gebruiksvriendelijkheid en gebruikerseisen van de vernieuwde versie van De Paskamer. Daarnaast is er gewerkt aan het ontwikkelen en evalueren van een nieuw matchingsalgoritme, zodat gebruikers inzage krijgen in banen die goed aansluiten op hun skills.

Ook zijn er nieuwe beschrijvingen gemaakt van skills en beroepen die gebruikt worden op het platform Mijnhouseofskills. Er is gecontroleerd of de beschrijvingen en instructies van De Paskamer voldoen aan het taalniveau B1. Daarnaast is er gewerkt aan het integreren van De Paskamer in het platform Mijnhouseofskills, wat in februari 2022 is gerealiseerd. Hierdoor is het nu mogelijk om De Paskamer te gebruiken op een tablet of smartphone, naast een desktop of laptop.

Verskillende verbeteringen zijn aangebracht, zoals de gebruiksvriendelijkheid, het updaten van het skillskader, het verbeteren van synoniemen voor functies en het realistischer maken van de suggesties na het gebruik van De Paskamer. Er is een verzamellijst gemaakt met feedback van gebruikers, waarop gezamenlijk met House of Skills verbeteringen zijn doorgevoerd. Ook is er gewerkt aan het integreren van de verschillende tooling binnen Mijnhouseofskills.

Daarnaast zijn er voorbereidende werkzaamheden verricht voor het project Skillspaspoort 2.0, zoals het toegankelijk maken van het platform voor derden en het beveiligen van de API voor toegang. Het registratieproces is gebruiksvriendelijker en eenduidiger gemaakt.

Het vernieuwde platform stelt werkzoekenden in staat om hun skills te ontdekken, geschikte banen en functies te vinden en om hun skills te verbeteren of aan te leren door middel van opleiding en scholing. Er is ook een koppeling gemaakt tussen het Skillspaspoort en Mijnhouseofskills en De Paskamer, waardoor deze instrumenten naadloos met elkaar samenwerken.

Al met al heeft het project geleid tot een succesvolle integratie van De Paskamer in het platform Mijnhouseofskills, verbeteringen in de gebruiksvriendelijkheid

en functionaliteit van de instrumenten, en een betere ondersteuning van werkzoekenden bij het vinden van passend werk.

3.1.b)

Doorontwikkeling en uitrol Skillspaspoort 2.0

Partners: HvA, TNO, dit-WERkt, HAN, ROC van A/F, Luchtvaart Community Schiphol (LCS), House of Skills

Resultaat

Doorontwikkeling van het skillspaspoort door het netwerk Integraal Skillspaspoort (ISP) op te zetten. Hier is een hechte community ontstaan en zijn er ruim 20 experimenten met een grote verscheidenheid aan partners opgezet om in de praktijk Skillspaspoorten en de Skillswallet, o.a. met NULS en SURF, te ontwikkelen, te testen en verder te brengen.

Samenvatting

Op basis van inzichten uit literatuur en de nationale en internationale praktijken en op basis van eigen kennis en ervaringen wordt het ISP ontwikkeld. Dit gebeurt naast het inrichten van een basisinfrastructuur met de ontwikkeling van een Skillswallet. Tevens is er een community rondom de doorontwikkeling van het Integraal Skillspaspoort opgestart. Hierin zijn meerdere experimenten gestart op diverse thema's.

Uitvoering & Inhoud

In de projectperiode zijn er ongeveer 420 skillspaspoorten verstrekt aan verschillende doelgroepen. Verschillende typen skillspaspoorten zijn uitgegeven, waaronder 300 skillspaspoorten van het type My Talent Board voor pilots in het hoger onderwijs, 90 skillspaspoorten van het type Eelloo voor een pilot in het middelbaar beroeps-onderwijs bij het MBO College Airport, en 27 skillspaspoorten van het type Inclusief Skillspaspoort bij Pantar

als onderdeel van het project inclusief skillspaspoort.

Op 30 januari 2023 organiseerden de Hogeschool van Amsterdam en het ROC van Amsterdam/Flevoland samen met House of Skills de startconferentie 'Samen op weg naar een Integraal Skillspaspoort'. Het uiteindelijke doel is om via verschillende experimenten een onafhankelijke skills wallet te ontwikkelen en het Integraal Skillspaspoort verder te ontwikkelen.

De verstrekte skillspaspoorten voldoen aan verschillende criteria. Ze kunnen gebruikt worden voor de hele arbeidsmarkt en zijn gekoppeld aan de Europese skillstaal (ESCO) waardoor ze ook in de rest van de EU bruikbaar zijn. Daarnaast wordt gewerkt aan een koppeling met o.a. met CompetentNL, het informatiefundament voor beroepskeuze en loopbaanontwikkeling op basis van skills

Gebruikers kunnen op elk moment inzicht krijgen in hun eigen skillsset en de ontwikkeling ervan, zowel in vergelijking met hun eigen doelen als met vereisten voor erkende diploma's. De skillspaspoorten worden verstrekt in samenwerking met het project en andere partners, waardoor ze civiele waarde hebben. Daarnaast helpen de skillspaspoorten om gebruik te maken van andere diensten en faciliteiten binnen het project, zoals het platform Mijnhouseofskills en diverse skillslabs en werkpakketten.

De werkgroep Skillspaspoort van House of Skills heeft ook stappen gezet richting het ontwerp van een Skillswallet. Er is verkennend onderzoek uitgevoerd met verschillende hogescholen en de ondersteuning van Instituut GAK om input te verzamelen voor de ontwikkeling van het Skillspaspoort.

Een aandachtspunt is het overtuigen van de overheid om op korte termijn de landelijke regie op te pakken voor de doorontwikkeling van een Integraal Skillspaspoort in combinatie met een Skillswallet.

Het Integraal Skillspaspoort combineert inzichten uit literatuur en internationale praktijken met de ervaringen uit eerdere concepten van Skillspaspoorten binnen House of Skills. Het dient meerdere doelen, waaronder

het verkrijgen en behouden van inzicht in de eigen skills en het kunnen aantonen daarvan. Het is bedoeld als aanvulling op diploma's en certificaten en wordt ontwikkeld in samenwerking met het platform Mijnhouseofskills.

Het project heeft als beoogde doelstellingen het ontwikkelen van een onafhankelijke skills wallet en het doorontwikkelen van het Integraal Skillspaspoort.

3.1.c) Future Skills project

Partners: ManpowerGroup, House of Skills

Resultaat

Doordat het Future Skills project intern bij ManpowerGroup volledig is uitgerold, is de wervingsmethodiek van ManpowerGroup momenteel vrijwel volledig skillsbased.

Samenvatting

ManpowerGroup wil een bijdrage leveren aan de uitrol van het skillsbased werken onder werkgevers. In 2021 startte het Future Skills project waardoor de organisatie en de werkwijze van ManpowerGroup grotendeels skillsbased werden. Hoewel er vertragingen waren bij de uitrol van het project naar andere werkgevers, heeft het bijgedragen aan het grotere doel van het bevorderen van vaardigheden op de arbeidsmarkt en heeft het geleid tot positieve ontwikkelingen binnen de werving en selectie van ManpowerGroup. Het heeft de basis gelegd voor skillsbased denken en werven en heeft geleid tot waardevolle inzichten en verbeteringen in het selectieproces.

Uitvoering & Inhoud

Het Future Skills project, uitgevoerd door ManpowerGroup, omvatte het gebruik van wetenschappelijk geaccrediteerde gamified assessments als skills instrumenten

in het selectieproces. Dit droeg bij aan het bevorderen van diversiteit onder de kandidaten. Bovendien resulteerde het in procesinnovatie, waarbij interne processen werden aangepast om over te gaan op een HR-strategie gebaseerd op vaardigheden. Deze transitie had betrekking op de gehele organisatie, van sollicitanten tot algemeen directeur.

Het doel van het project was om geleerde lessen te formuleren uit de implementatie binnen ManpowerGroup, eventuele kinderziekten op te lossen en te reflecteren op de resultaten. Daarnaast werden benchmarks en controles gebruikt om de effectiviteit van de selectieprocessen te evalueren. Het project zou ook als pilot worden uitgevoerd bij Amsterdamse klanten van ManpowerGroup of House of Skills, maar dit is niet gerealiseerd.

Hoewel het project vertraging heeft opgelopen, heeft ManpowerGroup wel als showcase binnen het kenniscentrum gepresenteerd. Het skillslab heeft bijgedragen aan het bevorderen van skills denken en werven in de arbeidsmarkttransitie. De aanpak en werkwijze van het project kunnen worden gebruikt als best practice binnen het netwerk van ManpowerGroup, House of Skills en hun partners.

Verschillende acties zijn ondernomen om de implementatie van het project te ondersteunen, waaronder het trainen van recruiters in het interpreteren en terug-

koppelen van assessments naar kandidaten en hiring managers. Daarnaast worden de resultaten van capabilities en competenties opgenomen in het EHRM en kunnen ze als startpunt dienen voor persoonlijke ontwikkelingsgesprekken bij indiensttreding.

Hoewel het project intern bij ManpowerGroup succesvol is uitgerold en meer dan 1200 assessments zijn afgenomen, kon het niet worden uitgebreid naar andere Amsterdamse werkgevers vanwege vertragingen in het proces. De kinderziekten moesten eerst worden opgelost en de benchmarks moesten worden geanalyseerd voordat

het project kon worden uitgebreid, maar dit viel buiten de projectperiode. Er is echter tijdig gecommuniceerd over deze vertragingen.

Overall heeft het Future Skills project geleid tot positieve ontwikkelingen binnen de werving en selectie van ManpowerGroup. Het heeft de basis gelegd voor skillsbased denken en werven en heeft geleid tot waardevolle inzichten en verbeteringen in het selectieproces. Hoewel er vertragingen waren bij de uitrol van het project naar andere werkgevers, heeft het bijgedragen aan het grotere doel van het bevorderen van vaardigheden op de arbeidsmarkt.

3.1.d) Skillstrainingen voor klantmanagers adviseurs HR-professionals, werkzoekenden en werkgevers

Partners: HvA, CNV/James, House of Skills

Resultaat

Team Trainen en Veranderen heeft een bijdrage geleverd aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van verschillende doelgroepen door het ontwikkelen en geven van skillsgerichte trainingen aan met name HR- en loopbaanprofessionals binnen bedrijven/instanties.

Samenvatting

Team Trainen en Veranderen heeft als doel gehad om de afstand tot de arbeidsmarkt voor verschillende doelgroepen te verkleinen. HoS wilde met het team werkgevers, klantmanagers, adviseurs, professionals en werkzoekenden laten zien hoe deze vanuit een skillsbenadering naar vacatures, kandidaten en loopbaanpaden kunnen kijken. De activiteiten waren gericht op het vergroten van mobiliteit en kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel HoS hiermee oorspronkelijk een brede doelgroep bedienden, heeft HoS zich in de loop der jaren meer gericht op werkgevers om vanuit de beschikbare middelen en tijd

zo veel mogelijk impact te maken. Op deze manier heeft HoS bij verschillende organisaties bijgedragen aan een meer skillsgerichte cultuur.

Uitvoering & Inhoud

De HoS trainingen hebben samengewerkt met diverse organisaties uit verschillende sectoren, zoals zorg en welzijn, bouw en techniek, branche- en netwerkorganisaties, mkb-bedrijven, semi-overheidsinstellingen en onderwijsinstellingen. We hebben deze organisaties geïnspireerd en gemotiveerd om op een andere manier naar talent te kijken.

Door middel van casestudy's uit de organisaties zelf hebben onze trainingen directe veranderingen teweeggebracht in het wervings- en selectieproces, zoals het aanpassen van vacatureteksten en het voeren van selectiegesprekken gericht op vaardigheden.

We hebben ook train-de-trainer bijeenkomsten georganiseerd, waarin medewerkers vaardigheden voor skillsgerichte werving kunnen integreren en deze trainingen kunnen aanbieden aan nieuwe medewerkers.

Hoewel HoS zich in de loop der jaren meer is gaan richten op gestandaardiseerde trainingen, is altijd geprobeerd om de trainingen aan te passen aan het ken-

nisniveau van de deelnemers en de specifieke behoeften van de organisaties. Daarnaast hebben we maatwerkoplossingen geboden, zoals skillsgerichte trainingen voor werkzoekenden in samenwerking met de Gemeente Amsterdam en OBA, en pilottrainingen voor middelbare scholieren en mbo-studenten in Amsterdam Nieuw-West.

De aanpak is begonnen met maatwerktrajecten om de behoeften van organisaties te begrijpen en waarde toe te voegen. In 2022 hebben we ons gericht op het ontwikkelen van een gestandaardiseerd aanbod aan train-

ingen, bestaande uit drie categorieën: inzicht in skills, skillsgerichte loopbaanbegeleiding en skillsgericht werken en werven voor werkgevers. De impact hiervan is voelbaar geweest bij werkgevers en professionals binnen het werkveld van loopbaanbegeleiding, waardoor we indirect ook werkzoekenden hebben bereikt.

Dankzij skillsgerichte vacatureteksten krijgen werkzoekenden ongeacht hun werkervaring of diploma's de kans om te solliciteren, en door werkgevers aan te moedigen om breder naar talent te kijken, voelen kandidaten zich gezien.

3.1.e) Routeplanner loopbaanpaden en ketensamenwerking

Partners: Hogeschool van Amsterdam, House of Skills

Resultaat

Het deelproject Routeplanner loopbaanpaden HoS omvatte het in kaart brengen van succes- en faalfactoren en lessen rondom Skillsbased loopbaanpaden op basis van ervaringen vanuit House of skills, een training rondom samenwerken in skillsbased loopbaanpaden en een tool voor ontwikkelen van loopbaanpaden, in de vorm van een kennisclip die zowel zelfstandig als in het kader van een training gebruikt kan worden.

Samenvatting

Het deelproject Routeplanner loopbaanpaden HoS omvatte verschillende onderdelen om loopbaanpaden te ondersteunen. Er is onderzoek gedaan naar succes- en faalfactoren en lessen op basis van ervaringen binnen House of Skills en andere organisaties, zoals Transferpunt, Zorg & Welzijn, Bouw & Techniek en TechConnect. Deze informatie is samengevat in een notitie en gedeeld met het House of Skills netwerk ([zie hier](#)). Daarnaast is er een training ontwikkeld en getest voor samenwerking binnen skillsbased loopbaanpaden. Ook

is er een tool in de vorm van een serie kennisclips gemaakt, die zowel zelfstandig als tijdens een training gebruikt kan worden. De tool is online beschikbaar voor het House of Skills netwerk en het brede publiek ([zie hier](#)).

Uitvoering & Inhoud

In dit project zijn individuele vraaggesprekken gehouden met verschillende organisaties, zoals Pantar, Ontwikkelplein Nieuw-West/Gemeente Amsterdam, VTI/ASTA, ROC van Amsterdam, TechConnect en James Loopbaan, om de mogelijke leerdoelen en opzet van de tool en workshop te bespreken. De Nova Learning was een belangrijke partner bij de uitvoering, maar er is ook verbinding gezocht met nieuwe partijen, zoals het SPRONG Circollab consortium.

In overleg met de programmadirectie House of Skills is besloten om een serie kennisclips te maken in plaats van een interactieve online tool, zodat een bredere doelgroep kon worden bereikt. De clips zijn geplaatst op de website en verspreid via verschillende kanalen, zoals nieuwsbrieven, LinkedIn en Open Research Amsterdam. Onderdelen van de workshop over samenwerken in skillsbased loopbaanpaden zijn succesvol getest met professionals van verschillende organisaties. Het testen van de volledige workshop binnen bestaande ketensamenwerkingen van House of Skills was uitdagend.

der, maar de workshop is succesvol getest op een internationaal congres in Turijn en tijdens een bijeenkomst op de HvA. Daarnaast zijn de workshop en tool besproken in voorbereidende gesprekken over Groeifondssamenwerkingen rondom skillsbased loopbaanpaden. Het team project Routeplanner was leidend in de werkgroep Skillspaspoort en betrokken bij het deelproject Trainingen en de doorontwikkeling van de Paskamer. Het resultaat was dat de bestede uren gelijk zijn gebleven aan de oorspronkelijk geplande uren.

Het project loopbaanpaden House of Skills heeft met kennisclips en artikelen een overzicht gegeven van verschillende loopbaanpaden die worden ontwikkeld voor verschillende klantprofielen, zoals werkzoekenden en schoolverlaters. Dit draagt bij aan het in kaart brengen van de financiële aantrekkelijkheid en barrières van loopbaanpaden vanuit het perspectief van de werkzoekende/schoolverlater. Daarnaast dient de ontwikkelde training als een tool voor ketenpartners om inzicht te krijgen in het stakeholdersveld, de onderlinge afhankelijkheidsrelaties, risico's in de ketensamenwerking en mogelijke strategieën om hiermee om te gaan.

3.2

Werkpakket 2 Skillslab Zorg en Welzijn

3.2.a)

Werving werkgevers en werkzoekenden Transferpunt Zorg en Welzijn

Partners: Bureau Nieuwzorg, TNO, Sigra, Gemeente Amsterdam, HAN, House of Skills

Resultaat

HoS heeft een cruciale rol gespeeld in het creëren van en ontmoetingsplek voor opleiders, zij-instromers en regionale werkgevers binnen de sector Zorg en Welzijn om duurzaam nieuwe medewerkers aan te trekken en te scholen.

Samenvatting

Het skillsgerichte loopbaanpad Transferpunt Zorg en Welzijn richtte zich met een aantal skillsinstrumenten op het aantrekken van nieuwe medewerkers voor de sector zorg en welzijn ten behoeve van duurzaam instroom voor de metropoolregio Amsterdam. Het Transferpunt Zorg en Welzijn bestaat uit de volgende onderdelen: een netwerk van samenwerkende partners (een aantal werkgevers, Sigra, TNO, HAN, opleiders, Gemeente Amsterdam en de UWV), operationele uitvoering en data verzamelen. 1359 deelnemers maakte gebruik van de skillsbased instrumenten van het Transferpunt. Het Transferpunt werd in 2020 benoemd tot Koploper door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het Transferpunt is inmiddels overgedragen aan een van de partners; Het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en zal integraal onderdeel uitmaken van het loopbaanpad Zorg en Welzijn.

Uitvoering & Inhoud

In 2020 werd het Transferpunt Zorg en Welzijn opgericht om vertrekkende medewerkers uit sectoren zoals de luchtvaart, horeca en detailhandel makkelijker te laten overstappen naar de sector Zorg en Welzijn. Het Transferpunt werkte nauw samen met diverse partners en maakte gebruik van een skillsgericht loopbaanpad, gebaseerd op het gedachtegoed van House of Skills.

Het Transferpunt Zorg en Welzijn heeft positieve resultaten behaald en is er in geslaagd om knelpunten weg te nemen. De zoektocht naar geschikte loopbaancoaches met de juiste kennis bleek tijdrovend, desondanks hebben meer dan 1300 kandidaten gebruik gemaakt van het Transferpunt. Er zijn vele loopbaangesprekken gevoerd en deelnemers hebben deelgenomen aan het oriëntatieprogramma. Een aanzienlijk aantal werkzoekenden is bemiddeld naar werkgevers, wat een belangrijke mijlpaal is.

Het Transferpunt heeft ook gezorgd voor een verbeterde samenwerking tussen verschillende partners, zoals House of Skills, de sectoren luchtvaart, horeca en detailhandel, zorginstellingen, opleiders en uitkeringsinstanties. Deze samenwerking heeft geleid tot waardevolle inzichten en heeft dienst gedaan als een voorbeeld voor andere regio's en sectoren.

Het Transferpunt heeft niet alle doelstellingen kunnen behalen, onder meer doordat het aantal mensen dat als gevolg van de pandemie op zoek ging naar ander werk lager uitviel dan verwacht, en wegens de com-

plexiteit van de sector Zorg en Welzijn. Desondanks heeft het een significante impact gehad wat blijkt uit de media-aandacht en het koploperschap vanuit het Ministerie. Het heeft aangetoond dat een centraal loket en een skillsgerichte aanpak van grote waarde kunnen zijn bij het begeleiden van medewerkers naar een andere sector. Bovendien heeft het bijgedragen aan een verbeterde ketenaanpak en is het een baken van regionale samenwerking en een skillsgericht loopbaanpad in heel het land geworden.

Al met al heeft het Transferpunt Zorg en Welzijn een positieve bijdrage geleverd aan het faciliteren van de overstap van vertrekkende medewerkers naar de sector Zorg en Welzijn. Het heeft niet alleen kandidaten geholpen bij hun loopbaantraject, maar heeft ook een bredere impact gehad op regionale samenwerking en de ontwikkeling van skillsgerichte loopbaanpaden. Het Transferpunt blijft een waardevolle bron van ondersteuning en begeleiding voor iedereen die de overstap naar de sector Zorg en Welzijn.

3.2.b) Transferpunt Zorg en Welzijn en instapprogramma Slotervaart

Partners: Bureau Nieuwzorg, CNV/James, House of Skills

Resultaat

HoS heeft een cruciale rol gespeeld in het creëren van en ontmoetingsplek voor opleiders, zij-instromers en regionale werkgevers binnen de sector Zorg en Welzijn om duurzaam nieuwe medewerkers aan te trekken en te scholen.

Samenvatting

Het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn Slotervaart richt zich op het reskillen van nieuw instroom voor de sector. Inmiddels hebben 161 mensen deelgenomen aan het gecombineerd mbo- en hbo-oriëntatieprogramma van 10 weken waarvan 78% van de deelnemers na 10 weken een passende baan in de sector hebben. Vijf andere regio's zijn ook bezig met het inrichten van een oriëntatieprogramma. Dit programma is benoemd tot Koploper door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Uitvoering & Inhoud

Het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn is een initiatief dat is opgezet in samenwerking met diverse partners

uit het onderwijs en de zorgsector. Het programma heeft als doel om deelnemers van het Transferpunt Zorg en Welzijn te ondersteunen bij het overbruggen van de skills-gap en hen de mogelijkheid te bieden om ervaring op te doen in verschillende zorgsectoren.

Met medewerking van opleiders zoals ROCvA/F, Nova College, INHolland en HvA, heeft het Oriëntatieprogramma een uitgebreid aanbod aan activiteiten ontwikkeld. Deelnemers krijgen de kans om te werken in ziekenhuizen, wijkzorg, verpleeghuizen en dokterspraktijken. Daarnaast biedt het programma inzicht in belangrijke vaardigheden, loopbaanperspectieven, salarisi-niveaus en de organisatie van de zorg in Nederland.

Het succes van het Oriëntatieprogramma is te danken aan de samenwerking tussen verschillende partners, waaronder opleiders, werkgevers, de Sigra, het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en de Gemeente Amsterdam. Het programma heeft als doel duurzame instroom te bevorderen en voortijdige uitval tijdens opleidingen te voorkomen. Het wordt afgesloten met een Meet & Greet met werkgevers, om de deelnemers in contact te brengen met potentiële werkgevers.

Hoewel er enkele uitdagingen zijn geweest, zoals het vinden van financiering voor deelnemers en het werven van voldoende aanmeldingen, zijn deze obstakels suc-

cesvol overwonnen. Mede dankzij financiering vanuit de Regionale Mobiliteitsteams en een grootschalige campagne in september 2022, heeft het programma ruim 160 deelnemers kunnen verwelkomen. Maar liefst 78% van de deelnemers heeft na afloop van het programma een passende baan gevonden.

Het Oriëntatieprogramma heeft veel erkenning gekregen. Het [digitale platform Zorg en Welzijn](#) heeft veel aanmeldingen gegenereerd en is positief ontvangen in de media. Het programma is geroemd als koploper door

het Actie Leer Netwerk van VWS.

Hoewel er nog enkele uitdagingen liggen, zoals het ontwikkelen van een programma voor anderstaligen, is het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn een waardevol initiatief dat deelnemers helpt bij het vinden van een passende baan in de zorgsector. Dankzij de samenwerking met diverse partners zal het programma in de toekomst verder worden uitgebreid naar andere sectoren en doelgroepen, zoals praktisch ingestelde personen en anderstaligen.

3.2.c) Verkort en modulair opleiden voor de zorg

Partners: Bureau Nieuwzorg, ROC van Amsterdam/Flevoland, House of Skills

Resultaat

HoS heeft een cruciale rol gespeeld in het creëren van een ontmoetingsplek voor opleiders, zij-instromers en regionale werkgevers binnen de sector Zorg en Welzijn om duurzaam nieuwe medewerkers aan te trekken en te scholen.

Samenvatting

Modulair opleiden voor de zorg is een nieuw manier van opleiden, waarbij de opleiding opgeknipt wordt in deelcertificaten waardoor nieuw personeel meteen bevoegd en bekwaam is een aantal handelingen in de sector te mogen uitvoeren. Modulair opleiden maakt een soepeler leerroute voor de nieuwe medewerkers mogelijk en draagt ook bij aan het oplossen van de tekorten in de uitvoerende banen in de zorg. Met Amstelring was een pilot gestart met 30 medewerkers met als gevolg dat deze manier van opleiden opgeschaald wordt naar zowel de hele organisatie als bij andere zorgaanbieders in Amsterdam.

Uitvoering & Inhoud

Modulair opleiden voor de zorg is een innovatieve aanpak die de opleiding opdeelt in deelcertificaten. Dit stelt nieuw personeel in staat om direct bevoegd en bekwaam te zijn voor bepaalde handelingen in de sector. Deze modulaire benadering zorgt voor een soepelere leerroute voor nieuwe medewerkers en draagt bij aan het oplossen van tekorten in zorgberoepen. Stichting Amstelring heeft een succesvolle pilot uitgevoerd met 30 kandidaten voor de functie Persoonlijke ondersteuner. Deze kandidaten werden gerekruteerd uit andere sectoren dan de zorg en kregen gedurende 10 weken een modulaire opleiding tot persoonlijke ondersteuner van mensen met dementie. Tijdens deze periode kregen de deelnemers training op het gebied van Algemeen dagelijks levensverrichtingen (ADL) en de sociale benadering van mensen met dementie. Ze liepen ook stage bij een van de locaties van Amstelring. Na het behalen van het certificaat hebben de deelnemers de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen door het behalen van andere certificaten.

Het modulaire onderwijsconcept is nieuw in de zorgsector en brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Het vraagt om een herinrichting van de functiestructuur binnen organisaties en wordt niet bekostigd, waardoor werkgevers financiële ondersteuning nodig hebben om

het rendabel te maken. Daarnaast is het voor werkgevers een puzzel om te bepalen welke handelingen aan welke certificaten gekoppeld zijn. Zodra een medewerker gediplomeerd is, is het duidelijk welke handelingen ze mogen uitvoeren.

Verschillende partners hebben een rol gespeeld in het project. House of Skills heeft de benodigde vaardigheden geanalyseerd voor de functie van Persoonlijke ondersteuner. ROCvA/F heeft als opleider gefungeerd en Amstelring heeft de deelnemers in dienst genomen.

De beoogde doelstellingen van het project zijn grotendeels gerealiseerd, met 30 nieuwe medewerkers voor Amstelring. Echter, vanwege het feit dat modulair opleiden nog niet breed wordt omarmd door zorgaanbieders, is het niet gelukt om meer mensen op deze manier op te leiden. Het oorspronkelijke doel van 300 modulair opgeleide medewerkers is niet behaald.

Ondanks enkele knelpunten biedt modulair opleiden nieuwe mogelijkheden voor de zorgsector, die met name aantrekkelijk zijn voor zijinstromers. Amstelring heeft dit nieuwe opleidingsconcept omarmd en zal het in het na-jaar opschalen naar de hele organisatie. Andere zorgaanbieders laten ook interesse zien in modulair opleiden.

3.3

Werkpakket 3 Skillslab Techniek en Bouw

3.3.a) Loopbaanpaden naar werken in de Techniek en Bouw

Partners: CrossOver, House of Skills

Resultaat

Het bevorderen van zij-instroom naar werkgevers die werken aan energietransitie en klimaatambities.

Samenvatting

Het project 'Werkpakket 3 Skillslab Techniek en Bouw', gericht op het stimuleren van zij-instroom in de techniek en bouwsector, met de nadruk op energietransitie en klimaatambities, heeft aanzienlijk succes geboekt in de regio Groot-Amsterdam. Ondanks aanvankelijke financiële uitdagingen, heeft de Amsterdam Economic Board aan CrossOver de opdracht verstrekt om samen met partners, zoals House of Skills en ASTA, de loopbaanpaden in de techniek te bevorderen. De kernactiviteiten omvatten het ondersteunen en versterken van loopbaanpaden, het aantrekken van nieuw personeel gericht op klimaat en energie, het behoud en de versterking van ambachtelijke vaardigheden, en het bevorderen van waardevolle inzichten door het delen van data en analyses omtrent de technische arbeidsmarkt in de Amsterdamse regio.

Uitvoering & Inhoud

Verschillende initiatieven zijn ontplooid in samenwerking met lokale partijen zoals CrossOver, House of Skills en ASTA. Zoals een wervingscampagne voor drie belangrijke sectoren en de oprichting van een centraal

aanmeldloket. House of Skills heeft ook meegewerkt aan een oriëntatieprogramma per sector. Om de doorstroming van zij-instromers te ondersteunen, is door alle arbeidsmarktpartners een visuele 'metrokaart' ontwikkeld en er zijn Servicepunten Techniek opgericht met steun van de provincie Noord-Holland. In stadsdeel Nieuw-West zijn banenmarkten georganiseerd en speciale trajecten opgezet voor het matchen van werkzoekenden aan functies in de techniek en bouw.

Het project leverde op dat 200 personen een baan vonden binnen de genoemde sectoren, en belangrijke bijdragen zijn geleverd aan het Loopbaanpad Techniek en Bouw in de regio. Bovendien zijn er samen met vooraanstaande werkgevers en de House of Skills belangrijke stappen gezet in de toepassing van de skillsbenadering.

Voor verdere verbetering zijn verschillende aanbevelingen geformuleerd:

1. Betrek technische werkgevers intensiever en eerder in de ketensamenwerking om de instroom en doorstroom te bevorderen.
2. Maak de meerwaarde van een skillsgerichte aanpak duidelijker voor werkgevers door succesvolle case-study's en een goede business case te presenteren.
3. Ontwikkel tools en initiatieven ter ondersteuning van werkgevers om de skills benadering in praktijk te brengen.
4. Zet een meetsysteem op om de resultaten van skill-initiatieven te monitoren, de impact te vergroten en een bredere werkgeversbasis te bereiken.

5. Verbeter de coördinatie en transparantie binnen de keten om verantwoordelijkheden helder te maken en de resultaten te versterken.
6. Deel succesverhalen breed om andere werkgevers te motiveren en te inspireren tot het aantrekken van zij-instromers.

De doelstelling om 300 kandidaten door een instapprogramma te loodsen, waarvan er 200 een positie in de sector zouden bekleden, kan als bereikt worden beschouwd. Dit resultaat onderstreept het succes van de ketenaanpak en de focus op een skillsgerichte werkwijze voor de technische arbeidsmarkt in de metropoolregio Amsterdam.

3.3.b) Instapprogramma: Oriëntatie, plaatsing en opleiding - ontdek Techniek & Bouw

Partners: CrossOver, House of Skills

Resultaat

Met CrossOver zijn diverse gesprekken gevoerd over invulling van datgene wat in het REACT-EU plan van aanpak staat. (zie 3.3.a – resultaat voor nadere toelichting)

Uitvoering & Inhoud

Dit deelproject gaat uiteindelijk over het feit dat potentiële zij-instromers zich kunnen oriënteren op een baan in techniek en bouw om zodoende een duurzame match te maken.

In samenspraak met House of Skills heeft CrossOver zich vooral gericht op de doelstelling om 300 mensen het instapprogramma te laten volgen waarvan 200 duurzaam toe te leiden naar Techniek en Bouw in Amsterdam meegenomen in de opdracht in het kader van 3.3.a.

Hiermee is de vijver voor werkgevers vergroot (voor nieuwe werknemers) en mensen die anders geen werk zouden hebben krijgen nu de kans voor een soepele overstap en een duurzame match op een nieuwe loopbaan (in een vakgebied waar nu én in de toekomst veel arbeidskrachten nodig zijn).

Zie voor de inhoudelijke toelichting 3.3.a Loopbaanpaden naar werken in de Techniek en Bouw.

In het kader van 3.3.a) Loopbaanpaden naar werken in de Techniek en Bouw & 3.3.b) Instapprogramma: Oriëntatie, plaatsing en opleiding - ontdek Techniek & Bouw heeft CrossOver diverse white papers opgesteld waaronder:

- De transitie naar een skillsgerichte arbeidsmarkt ([hier](#))
- De betekenis van zij-instroom ([hier](#))

3.3.c)

Banen voor de buurt – Energietransitie Nieuw-West i.s.m. Oranje Energie

Partners: CrossOver, Oranje Energie, House of Skills

Resultaat

Oranje Energie heeft door het (mede) organiseren van de duurzame banenmarkten draagvlak ontwikkeld om de energietransitie en de werkgelegenheid veel meer te combineren en daardoor ook mensen bewust te maken dat ze van het aardgas af moeten.

Samenvatting

Oranje Energie heeft een belangrijke rol vervuld in de energietransitie van Amsterdam Nieuw West door het aardgasvrij maken van 1.000 woningen en de omschakeling naar stadswarmte te ondersteunen. In samenwerking met de gemeente heeft de organisatie zich sterk gemaakt voor duurzame banen, met een grote investering in lokale infrastructuur. Met de innovatieve ‘match your skills’ app helpen zij werkzoekenden hun vaardigheden te matchen met kansen in de groene sector. Door samen te werken met verscheidene partners en buurtinitiatieven, versterkt Oranje Energie de lokale economie en draagt het bij aan duurzame en sociale vooruitgang.

Uitvoering & Inhoud

Oranje Energie heeft een significante rol gespeeld in het realiseren van energietransitie doelen in Amsterdam Nieuw West, met een nadrukkelijke bijdrage aan het verwijderen van aardgas uit 1.000 woningen en de overgang naar stadswarmte te faciliteren. In samenwerking met de gemeente heeft de organisatie zich ingezet voor ‘Duurzame Stad, Duurzame Banen’, met een omvangrijke investering in de warmtemotor van het gebied als hoogtepunt.

De focus op vaardigheden is prominent aanwezig geweest in de vorm van een ‘match your skills’ app, ontwikkeld op het Ontwikkelplein (zie 3.4.a) om kandidaten te helpen beoordelen of ze over de benodigde skills beschikken voor banen binnen deze transitie. Deze app heeft, ondersteund door ASTA, een sleutelrol gespeeld tijdens de Duurzame Banenmarkten in Nieuw West.

De inzet van Oranje Energie heeft bijgedragen aan het groeiende draagvlak voor de energietransitie en het combineren ervan met werkgelegenheid. Een specifiek ontwikkelde app, mede tot stand gekomen door de samenwerking met de provincie Noord-Holland, Rabobank, en Energiecoöperatie Westerlicht, begeleidt buurtbewoners en groepen door de stappen van de energietransitie.

Bovendien is er een sterke publiek-private samenwerking gevormd met lokale initiatieven zoals Samen aan de Slag en Startpunt, wat wijst op een geïntegreerde gemeenschapsbenadering. Daarnaast heeft de uitbreiding van het partnernetwerk, met onder meer Match your skills en Fix Brigade Nieuw West, de impact binnen de gemeenschap versterkt.

Het verkregen draagvlak en de geboden ondersteuning hebben ertoe geleid dat buurtcorporaties en burgerinitiatieven nu in staat zijn de energietransitie te verweven met lokale werkgelegenheidscreatie. Deze holistische aanpak versterkt de positie van de buurt en benadrukt de toewijding van Oranje Energie aan duurzaamheid en sociale vooruitgang.

3.3.d) Banen voor de buurt – Energietransitie en bouwopgave Zuidoost

Partners: CrossOver, Oranje Energie, House of Skills

Resultaat

Het gedachtegoed van House of Skills en de Paskamer zijn geïntroduceerd in het Energie Lab Zuidoost, interviews afgenomen en er is tot co-creatie gekomen.

Samenvatting

House of Skills 2.0 is geïntroduceerd in het Energie Lab Zuidoost. Hierbinnen zijn interviews afgenomen en cocreatie-sessies gehouden om de behoeften en lacunes in kaart te brengen die kunnen worden ingevuld door House of Skills 2.0. AMS ondersteunt het HoS-team bij het aanpassen en testen van hun instrumenten om de lokale bevolking in Amsterdam Zuidoost en andere initiatieven te helpen bij het vinden van werk in de energiesector.

Uitvoering & Inhoud

House of Skills 2.0 heeft zich actief verbonden aan Energie Lab Zuidoost, waardoor het initiatieven van lokale partners, zoals de gemeente Amsterdam, COForce en de Hogeschool van Amsterdam (HvA), heeft kunnen versterken. Met een focus op de energietransitie heeft het project een workshop geïnitieerd om belangrijke actoren en hun bijdragen in kaart te brengen, waarbij onder andere het burgerinitiatief “!WOON” opvalt in ondersteuning van

inwoners bij het vinden van werk in de energiebranche. Bovendien heeft het project een samenhangend overleg geïnitieerd dat bijdraagt aan het definiëren van gezamenlijke doelstellingen en het opstellen van een uitvoeringsplan. Doel van deze plannen is om complementaire activiteiten op te zetten die de effectiviteit van bestaande initiatieven versterken. De workshops vergroten de betrokkenheid van studenten bij hun professionele ontwikkeling en bieden praktische ervaring met tools zoals de Paskamer-tool.

House of Skills 2.0 breidt deze betrokkenheid verder uit met uiteenlopende projecten waaronder “Circulaire Zonnepanelen” en “Hart voor de K-buurt”, met als doel lokale bewoners nieuwe vaardigheden bij te brengen die hen ondersteunen bij het vinden van werk in de energiesector. Andere initiatieven zoals de leerlingplaatsen van ROCvA Zuidoost en het opzetten van een tweedehands bouwmarkt beogen de integratie van lokale burgers in de arbeidsmarkt te bevorderen, gericht op de energietransitie.

De impact van deze gezamenlijke inspanning is aanzienlijk: het bevordert een gemeenschapsoverschrijdende samenwerking en maximaliseert het gebruik van de House of Skills 2.0-instrumenten. Deze aanpak kan dienen als een model voor andere wijken binnen Amsterdam om structurele werkgelegenheid gekoppeld aan de bouwopgave en energietransitie te realiseren. Dit succesvolle raamwerk belooft niet alleen positieve resultaten voor de huidige projectactiviteiten maar ook voor toekomstige initiatieven.

3.4

Werkpakket 4 Skillslab Inclusieve arbeidsmarkt

3.4.a)

Ontwikkel- en Werkvloer OBA Nieuw-West met extra aandacht voor jongeren en basis- en vakvaardigheden

Partners: Gemeente Amsterdam Nieuw West, Gemeente Amsterdam WPI, OBA, HvA, PlaytoWork, Manpower-Group, House of Skills

Resultaat

Het Ontwikkelplein is een laagdrempelige fysieke en online locatie waar de Amsterdammers uit Nieuw West terecht kunnen om inzicht te krijgen in hun/haar skills en verdere begeleiding naar taal, (ander) werk, opleiding of stage.

Samenvatting

In een samenwerking tussen stadsdeel Nieuw-West en WPI van de Gemeente Amsterdam, biedt het Ontwikkelplein in OBA Slotermeer op maat gemaakte begeleiding voor werkzoekenden, stagiairs, opleidingszoekers, etc.. Binnen dit dynamische platform staan deskundige loopbaancoaches klaar, zijn er vooruitstrevende sollicitatietrainingen en wordt er een scala aan basis- en taalvaardigheidstrainingen aangeboden. Dankzij de samenwerking met een netwerk van partners worden deelnemers actief verbonden met relevante werkgelegenheid, waardoor persoonlijke ontwikkeling en professionele vooruitgang binnen handbereik komen.

Uitvoering & Inhoud

Het Ontwikkelplein, genesteld in de OBA Slotermeer en een initiatief van stadsdeel Nieuw-West samen met

WPI van de Gemeente Amsterdam, heeft aanzienlijke resultaten geboekt met een aanbod van persoonlijke begeleiding door ervaren loopbaancoaches en een diversiteit aan trainingsmogelijkheden, zoals vaardigheidsgericht en video solliciteren. Het plein bevordert ook basis- en taalvaardigheden via het OBA en gemeentelijke programma's, aangedreven door een doelgerichte samenwerking met gevestigde ketenpartners. De online 'Match Your Skills'-game draagt bij aan het matchingsproces door gebruikers inzicht te geven in hun vaardigheden.

Ondanks enkele uitdagingen zoals de niet-gerealiseerde 'Onderwijsinnovatie HvA Buurtcampus' en het taalakkoord, die voornamelijk te wijten zijn aan de grootte van de deelnemersgroep en financieringsbeperkingen, heeft het Ontwikkelplein een sterke infrastructuur opgebouwd voor wijkgerichte samenwerking. Dit is met name succesvol gebleken bij oudere en hoger opgeleide buurtbewoners, hoewel het een uitdaging blijft om jongeren te bereiken.

Dankzij een gedegen communicatieaanpak, met een nieuw ontwikkelde huisstijl en promotiematerialen, heeft het plein een soft launch en een officiële opening gehad, waarbij verbindingen zijn gemaakt met tien bedrijven voor jobmatching. Dit heeft geresulteerd in contact met meer dan 600 mensen, zowel fysiek als online, en meer dan 150 mensen die training hebben gekregen. Hoewel het streven om 200 mensen door taaltraining te helpen niet is bereikt, heeft succesvolle outreach toch geleid tot meer dan 100 gesprekken met betrekking tot loopbaanbegeleiding.

Het Ontwikkelplein staat klaar om uit te breiden naar andere stadsdelen en heeft reeds een bewezen aanpak voor het bieden van een solide basis voor loopbaanontwikkeling en werkgelegenheidsondersteuning. Het faciliteert een succesvol loopbaantraject voor een groot

aantal jongeren per jaar en biedt vaardigheidsgerichte coaching door professionals. Deze inzet illustreert de sterke betrokkenheid bij het empoweren van buurtbewoners in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling.

3.4.b) Inclusief Skillspaspoort Pantar en Werkbrigade Amsterdam

Partners: Pantar, Hogeschool van Amsterdam, House of Skills

Resultaat

Twee pilots zijn bij Pantar succesvol uitgevoerd om het Skillspaspoort voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dichterbij te brengen.

Samenvatting

Het doel was om te werken aan een aanpak, instrumentarium en begeleiding die werkt voor de inclusieve doelgroep, een methode om te komen tot een Inclusief skills paspoort en werkwijze. Dit middels twee pilots waarbij ervaringen van de doelgroep nadrukkelijk aan de orde komen. Gedurende het beloop van de pilots is ervoor gekozen om het woord “Inclusief” weg te laten om juist de inclusiviteit te benadrukken.

Met deze pilots is bijgedragen aan de doelstelling om voor de inclusieve doelgroep een passende tool te ontwikkelen om meer zelf kennis en inzicht te creëren, teneinde ontwikkelstappen in de loopbaan van de medewerkers te stimuleren en te ondersteunen.

Uitvoering & Inhoud

Pantar heeft door zijn vooruitstrevende aanpak met de implementatie van het Skillspaspoort nieuwe grond aangebroken in de ondersteuning van carrièreontwikkeling van werknemers. Dit project, uitgevoerd in twee

pilots, onderstreept het commitment van Pantar om skillsgericht te denken en werken te cultiveren binnen de organisatie.

In de eerste fase van de pilot is met een beperkte groep (20 personen) de papieren versie getest, waarbij waardevolle feedback over het begeleidingsproces en de ervaringen van de deelnemers ingewonnen werd. Vervolgens legde de tweede pilot, ondanks initiële uitstel door organisatorische veranderingen, de grondslag voor het succesvol toepassen van het skillspaspoort bij een breder publiek.

Op basis van zorgvuldige evaluaties benadrukken zowel deelnemers als coaches de meerwaarde van het Skills-paspoort. Het bevordert niet alleen inzicht in persoonlijke vaardigheden en potentieel, maar draagt ook bij aan positieve loopbaanstappen en sollicitatieprocessen. De uitdagingen zoals de complexiteit van de vragen en de lengte van het paspoort zijn zorgpunten die aanleiding geven tot aanpassing en vereenvoudiging, om zo een gestroomlijnde ervaring voor alle deelnemers te garanderen.

Aanbevelingen uit de pilots wijzen op de toepassing van skillsprofielen wanneer deze rechtstreeks aansluiten bij de werkzaamheden van een individu. Dit element van personalisatie is essentieel en zou richting kunnen geven aan zowel introductieprogramma's als aan evaluatieprocessen binnen de organisatie.

Reflecterend op de twee skillspaspoort-pilots, is er een duidelijk pad uitgestippeld voor verdieping en uitbreiding van de inzet van het skillspaspoort binnen Pantar. De focus ligt nu op de integratie van het paspoort in de Pantar Ontwikkel Methodiek en het verkennen van de digitale mogelijkheden voor een inclusief toegankelijk instrument.

Pantar erkent de kracht van een skillspaspoort als een tastbaar bewijs van waarde en een brug naar verdere ontwikkeling en waardering voor de eigenwaarde van werknemers. Daarom blijft Pantar zich inzetten om dit instrument verder te integreren in hun ontwikkelings- en uitstroombprocessen, waarbij leerlijnen en begeleiding nauw aansluiten bij het thema 'Eigenwaarde' en de toets- en eindtermen van interne opleidingen verrijken.

3.4.c) MyPath, duurzame inzetbaarheid voor uitzendingkrachten

Partners: ManpowerGroup, House of Skills

Resultaat

Het programma MyPath van ManpowerGroup helpt met het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van uitzendingkrachten, de groep die bij de economische terugslag, zoals de coronacrisis, als eerste groep de dupe was.

Samenvatting

Het MyPath-programma van ManpowerGroup is ontwikkeld om de duurzame inzetbaarheid van uitzendingkrachten te vergroten en hen meer toekomstperspectief te bieden. Door middel van persoonlijke begeleiding en het ontdekken van talenten en vaardigheden, worden uitzendingkrachten geholpen bij het creëren van een helder toekomstperspectief in groeisectoren. Het programma heeft als doel om deze doelgroep meer duurzaamheid en toekomstperspectief te bieden, waardoor zij minder kwetsbaar zijn bij economische terugslag.

Uitvoering & Inhoud

Het MyPath-traject is zeer succesvol gebleken. Veel uitzendingkrachten in de regio Groot-Amsterdam hebben deelgenomen aan het traject en in de komende jaren zal er nog meer nadruk worden gelegd op de ontwikkeling van deze uitzendingkrachten en het opbouwen van een sterke, toekomstbestendige flexibele arbeidsmarkt in de regio.

Het MyPath-programma richt zich op iedereen die via ManpowerGroup wil werken en zich wil ontwikkelen, met name jongeren, werkzoekenden, stathouders en mensen die met ontslag bedreigd worden.

De activiteiten van het programma omvatten het vinden van geschikte kandidaten, het vinden van opdrachtgevers waar kandidaten kunnen werken, leren en worden opgeleid, en het helpen en innoveren van zoveel mogelijk mensen. Het programma omvat ook de ontwikkeling van een referral-programma en een skills waarderingsprogramma.

Hoewel bepaalde activiteiten, zoals het opzetten van een alumni-programma en het uitbreiden naar andere labels van ManpowerGroup, nog niet zijn uitgevoerd, zijn er wel successen geboekt. Zo hebben maar liefst 635 kandidaten deelgenomen aan het MyPath-traject in Groot-Amsterdam, waarvan 94 kandidaten uit het juiste postcodegebied kwamen. Er zijn ook 14 intermediairs getraind en voor de 52 meest voorkomende functies binnen ManpowerGroup zijn groeipaden ontwikkeld.

Daarnaast zijn er diverse Amsterdamse bedrijven betrokken bij de arbeidsmarkttransitie, zoals KLM, Materials in Motion, PostNL, de gemeente Amsterdam, Mitsubishi en MKB-klanten in de regio Groot-Amsterdam. Het doorplaatsingspercentage is significant gestegen dankzij het MyPath-programma, waarbij 59% van de deelnemers een nieuwe baan heeft gevonden na hun uitzendingklus, in vergelijking met 28% via andere kanalen.

Bovendien zijn er ongeveer 10 Oekraïense vluchtelingen aan het werk bij Swapfiets en volgen zij Engelse of Nederlandse taalcursussen.

De samenwerkingspartners voor dit project zijn ManpowerGroup, House of Skills en verschillende opdrachtgevers/bedrijven van ManpowerGroup.

Al met al heeft het MyPath-traject de beoogde doelstellingen behaald en heeft het geleid tot positieve resultaten in de vorm van meer kandidaten, groeipaden, samenwerkingen en succesvolle doorplaatsingen naar vervolgbanen. Het programma zal zich blijven ontwikkelen en streven naar een sterkere, toekomstbestendige flexibele arbeidsmarkt in de regio Groot-Amsterdam.

3.4.d) Omscholing mbo-studenten en alumni naar krapteberoepen

Partners: ROC van Amsterdam/Flevoland, House of Skills

Resultaat

ROC maakt geen gebruik van het budget vanuit REACT-EU. Wel is er volop aandacht voor dit onderwerp binnen het ROC Amsterdam (ROCvA). Deze kennis wordt actief gedeeld binnen het netwerk van House of Skills. Net zoals alle kennis binnen House of Skills beschikbaar is voor ROC van Amsterdam / Flevoland.

Samenvatting

ROCvA wil haar studenten/vakmensen voorbereiden op de voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Ze streven ernaar dat studenten zich bewust zijn van hun vaardigheden en eventuele tekortkomingen, en op welke manier ze deze kunnen verbeteren. ROCvA richt zich op het ontwikkelen van skillsgericht onderwijs dat aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt, met de hulp van alumni en de community. Dit alles met het oog op Leven Lang Ontwikkelen en het versterken van vaardigheden.

Uitvoering & Inhoud

Versillende initiatieven en ontwikkelingen worden ingezet om dit te realiseren, waaronder:

- Experimenten met het skillspaspoort: studenten krijgen inzicht in hun vaardigheden en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt buiten hun specifieke beroep.
- Brede opleidingen op niveau 2: studenten worden opgeleid met een brede basis, zodat ze met vertrouwen de volgende stap kunnen zetten naar een vervolgopleiding of werk.
- Ontwikkeling van het Talent Skills programma: naast vakkennis worden relevante vaardigheden aangeleerd die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt.
- Alumniplatform: studenten worden alumni en kunnen gebruikmaken van diverse tools en mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen, alsook van het netwerk dat het platform biedt.
- Loopbaan expertisecentrum: op elk college wordt een centrum opgezet dat loopbaancoaching biedt aan alumni, werkenden en werkzoekenden.
- Alumni-activiteiten: er worden verschillende activiteiten georganiseerd om verbinding, kennisdeling, ontwikkeling en plezier te bevorderen.

- Project/programma genaamd 'Extra begeleiding en Nazorg': gericht op laatstejaars studenten tot 27 jaar die een verhoogd risico op jeugdwerkloosheid hebben. Dit programma biedt extra begeleiding bij de overstap naar een vervolgopleiding of het vinden van werk, evenals nazorg voor gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk.

Met deze initiatieven en ontwikkelingen streeft ROCvA ernaar haar studenten/vakmensen wendbaar en weerbaar te maken op de arbeidsmarkt. Het doel is om hen beter voor te bereiden op de voortdurende veranderingen in de maatschappij en hen in staat te stellen hun skills optimaal te benutten. Door middel van skillsgericht onderwijs, alumni-engagement en een focus op Leven Lang Ontwikkelen, draagt ROCvA bij aan het succes van haar studenten/vakmensen.

3.5

Werkpakket 5 Organisatie

Resultaat

Het managen en organiseren van 20 partners in 15 deelprojecten met als doel kennis te vergaren om de arbeidsmarkt meer op skills in te richten.

Voor dit werkpakket zijn geen specifieke indicatoren vastgesteld. In het voortraject is er door de Stedelijke Adviesgroep een aantal aandachtspunten benoemd. Bij de voortgang t.a.v. dit werkpakket willen we daarom vooral ingaan op deze vier aandachtspunten van de Stedelijke Adviesgroep.

1) Het organiseren van samenhang, het houden van zicht op het geheel zodat er synergie tussen de verschillende delen ontstaat.

In dit kader willen we de drie pijlers Kennisontwikkeling, Kennisimplementatie & Kennistransfer naar voren brengen. (Zie de afbeelding onderaan pagina 28.) Binnen dit kader kunnen de diverse onderdelen / deelprojecten hun eigen activiteiten ontplooiën. Maar zorgt dit ook houvast voor de verbinding tussen de onderdelen door middel van o.a. kennisdeling wat leidt tot synergie.

In de projectperiode hebben er veel personele wisselingen plaatsgevonden. Dit bemoeilijkte het organiseren van samenhang, het houden van zicht op het geheel zodat er synergie tussen de verschillende delen. Desondanks hebben we door middel van bovenstaande drie pijlers, het managementteam, diverse werkgroepen, overleggen van de ketenaanpak, Community of Practices en individuele aandacht door de diverse collega's hierop goed geacteerd.



2) De aanstuurbaarheid van het project; het aantal deelnemende partijen is dusdanig groot dat een strakke sturing nodig is.

Bij aanvang is er gekozen voor 5 werkpakketten die ieder zijn eigen aanspreekpunt / manager had. Dit bleek in de praktijk niet altijd tot succes te leiden. Dit had o.a. te maken met het beperkte aantal uren dat hiervoor beschikbaar was en het feit dat er tussen de betrokken partners gewisseld werd qua rol binnen de deelprojecten. Er is ten behoeve van de aanstuurbaarheid nu gekozen voor een programmamanager die zorgdraagt voor de sturing het geheel van de vijf werkpakketten. Ook de verantwoording heeft meer tijd gekost dan vooraf inschat. Daar zie je een duidelijk verschil tussen de partners met ervaring en zonder ervaring met dit soort grootschalige subsidietrajecten.

3) Het schaafeffect; de vraag is hoe wordt het e.e.a. geregeld als het project een groter aantal deelnemers weet te bereiken.

Het schaafeffect is onder andere zichtbaar bij het Ontwikkelplein in stadsdeel Nieuw West, de uitgifte van skillspaspoorten, het geven van trainingen en het oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn door o.a. veel media-aandacht, vele white papers en andere informatie-uitingen. En wat ook voor schaafeffect zorgt is de bredere acceptatie van skillsbased werven bij recruiters en HR professionals.

Daarnaast hebben we ingezet op het toepassen van het Train de trainer principe om de volgende doelgroepen de juiste skillsmindset mee te geven om hun collega's vervolgens te trainen.

- o HR-professionals bij bedrijven
- o Loopbaancoaches bij UWV / WPI

4) De samenwerking met gemeentelijke actoren in de keten, zoals ASTA, WPI, WSP

Op diverse vlakken groeit de samenwerking met de gemeentelijke actoren in de keten, zoals ASTA, WPI, WSP.

- Gesprekken zijn gevoerd tussen gemeente EZ, WPI en House of Skills over samenwerking in deze samenstelling.
- Samenwerking met Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) o.a. op het gebied van het loopbaanpad Zorg en Welzijn.



- Samenwerking bij het Ontwikkelplein met Gemeente Amsterdam Nieuw West, de Werkbrigade, taalakkoord en het RWC.
- ASTA is een van de partners waar het loopbaanpad Techniek en Bouw mee wordt ingevuld.
- Een loopbaancoach van UWV/RMT was betrokken bij het Transferpunt Zorg en Welzijn.
- Campagne met gemeente Amsterdam om de instroom naar het oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn te bevorderen.



3.6

Partners

Dit is de initiële lijst met partners die bij de aanvang van dit project waren aangesloten.

1. Amsterdam Economic Board
2. AMS Institute (Amsterdam Metropolitan Solutions)
3. Bureau Nieuwzorg
4. CrossOver (*1)
5. ditWERKt
6. Gemeente Amsterdam / Economische Zaken (*2)
7. Gemeente Amsterdam / Nieuw-West
8. Gemeente Amsterdam / WPI
9. Hogeschool Arnhem-Nijmegen UAS
10. Hogeschool van Amsterdam
11. CNV Vakcentrale / James Loopbaan
12. Klimaatmissie Amsterdam (*2)
13. Luchtvaart Community Schiphol
14. ManpowerGroup
15. OBA (Openbare Bibliotheek Amsterdam)
16. Oranje Energie
17. Pantar
18. PlaytoWork
19. ROC van Amsterdam/Flevoland (*1)
20. Sigra (*1)
21. TNO
22. Stichting !WOON (*1)

(*1) Heeft wel werkzaamheden binnen het project uitgevoerd maar heeft geen aanspraak gemaakt op de beschikbare gelden vanuit EFRO-REACT-EU.

(*2) Is uiteindelijk niet betrokken geweest binnen het project.

Hoofdstuk 4

Algemeen

4.1

Indicatoren

4.1.a)

EFRO Indicatoren

ID	Indicator	Gepland	Gerealiseerd
C002	Aantal ondernemingen dat subsidiesteun ontvangt.	7	7 (CrossOver, dit-WERkt, ManpowerGroup, Nieuwzorg, Pantar, Play to Work, StichtingWOON!)
C004	Aantal ondernemingen dat niet-financiële steun ontvangt.	50	33 (zie onderstaande opsomming)
C006	Particuliere investeringen die zijn afgestemd op overheidssteun voor ondernemingen (subsidies)	€179.584,65	€185.673,96
3a	Aantal samenwerkingsverbanden gericht op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt.	1	1
3b	Aantal deelnemende bedrijven gericht op het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt, tussen kennisinstellingen en bedrijfsleven en/of overheid.	58	40
6a	Aantal digitaliseringsprojecten.	1	1

Toelichting

Het betrekken van ondernemingen, bedrijven en organisaties bij het skillsdenken blijkt in de praktijk moeilijker te zijn dan vooraf ingeschat. Ondanks het feit dat we op dit onderdeel extra inzet hebben gepleegd is het moeilijk gebleken om deze doelgroep in beweging te krijgen. Desondanks hebben we een behoorlijk aantal bedrijven meegenomen in het gedachtengoed met de opmerking hierbij dat niet alle bedrijven een verklaring wilde ondertekenen of niet de moeite namen om te reageren op ons verzoek en de reminders hierop.

Ondernemingen behorende bij Indicator C004: Aantal ondernemingen dat niet-financiële steun ontvangt.

1. Afvalzorg
2. Alliander
3. Amstelring
4. Attero
5. AVR Afvalverwerking
6. Combiwel voor kinderen
7. Eneco
8. Engie
9. FBA
10. Huisartsenposten Amsterdam
11. HVO-Querido
12. Juva
13. Kemkens
14. Kinder Service Hotels
15. Level
16. Oasen
17. Omrin
18. Op Stoom kinderopvang
19. Partou kinderopvang
20. Philadelphia Zorg – Regio Noordwest
21. ROC van Amsterdam/ Flevoland – Zorg en Welzijn
22. ROC Nova College
23. Rova
24. RWE
25. Sara Thuiszorg
26. Siga
27. Spie
28. Thuiszorg in Holland
29. Twence
30. Twente Milieu
31. Veolia
32. Vodafone Ziggo
33. Waterbedrijf Groningen

4.1.b)

Eigen indicatoren voor resultaten

- Aantallen tussen haakjes overgenomen uit document “20210617 - Indicatoren - REACT V2”, zoals aangeleverd in het kader van de financieel-technische toets van de subsidieaanvraag.
- **Gerealiseerd in projectperiode - vetgedrukt**

Gepland	Skillslab 1	Skillslab 2	Skillslab 3	Skillslab 4	Totaal
Latende werkgevers		(50)		4 (5)	4 (55)
Aangesloten ontvangende werkgevers		61 (20)	(20)		61 (40)
Getrainde professionals	631 (10)			11 (14)	642 (1014)
Geïnformeerde werkzoekenden		1097 (800)	(750)	836	1735 (1550)
*ingevulde scan (zorg en techniek)		2286 (800)	(750)		2286 (1550)
*begeleiden/getrainde werkzoekenden	289 (250)	918 (400)	(300)	(400)	1207 (1350)
*gematchte werkzoekenden		203 (300)	200 (200)		403 (500)
Gebruik skillsinstrumenten		(500)	(500)	(500)	(1500)
*Skillspaspoort	300	(300)	30 (200)	27 (150)	417 (650)
Partners in de ketenaanpak	55(50)				55 (50)

Korte toelichting op de verschillen tussen gepland en gerealiseerd

- Het betrekken van ondernemingen, bedrijven en organisaties bij het skillsdenken blijkt in de praktijk moeilijker te zijn dan vooraf ingeschat. Ondanks het feit dat we op dit onderdeel extra inzet hebben gepleegd is het moeilijk gebleken om deze doelgroep in beweging te krijgen.
- Een belangrijk punt is ook dat de meeste sectoren in korte tijd tekortsectoren geworden zijn. Dit is een verklaring is voor een plus in het aantal ontvangende werkgevers.
- De ontwikkeling van het trainingsaanbod heeft meer tijd in beslag genomen dan gepland. De praktijk bleek weerbarstiger te zijn. Het betrekken van werkveldpartners bleek moeilijker te gaan dan verwacht. Dit resulteerde in een meer maatwerk gerichte aanpak.
- Bij het aantal Skillspaspoorten komt naar voren dat de ontwikkeling van skillspaspoorten op een ander vlak heeft plaatsgevonden, namelijk via diverse pilots binnen de community Integraal Skillspaspoort en via de ontwikkeling van de Skillswallet.

4.2)

Geleverde bijdrage aan OP- doelen

House of Skills heeft bijgedragen aan de doelstelling ‘Bevorderen van crisisherstel in de context van de COVID-19 door te investeren in een groen, digitaal en weerbaar herstel van de economie’(P6.3A.G1).

Dit hebben we gedaan door de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen. Ten eerste voor die groepen die minder kansen op de arbeidsmarkt hebben. Kijk hierbij naar het Ontwikkelplein en het inclusief skillspaspoort. Daarnaast is de brede doelgroep werkzoekenden geholpen via transferpunt Zorg en Welzijn en Loopbaanpaden Techniek en Bouw. Tenslotte op een indirecte wijze via de loopbaan- en HR-professionals te stimuleren meer skillsgericht te werven en selecteren.

Het is gebleken tijdens de projectperiode dat enerzijds het in beweging krijgen van de doelgroep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt veel tijd, begeleiding en aandacht vraagt. Ten tweede viel op dat er eigenlijk niet meer gesproken werd over krimpsectoren en latende werkgevers maar dat elke sector tegenwoordig een te kortsector is geworden.

Tenslotte constateren we dat er een basis is gelegd voor het meer op skillsgerichte werven en selecteren bij bedrijven (Future Skills Project – ManpowerGroup) maar dat er zeker nog ampel ruimte is voor doorontwikkeling daarvan, gezien de relevantie van deze innovatie voor de huidige arbeidsmarktcrapte.

4.3)

Duurzaamheid van het resultaat na het eind van het project

House of Skills draagt bij aan duurzaamheidsdoelstellingen van Kansen voor West in werkpakket 3 Skillslab Techniek en Bouw. Dit doet House of Skills door te investeren in duurzame instroom van human capital voor de energietransitie (3.3.a) en (3.3.b).

Het positieve effect van de skillsgerichte aanpak is binnen dit project zeker naar voren gekomen. Om ook op lange termijn de vruchten hiervan te plukken zal opschaling richting met name bedrijven een belangrijke factor zijn. maar dan zal hier tijd, aandacht, geld en menskracht voor beschikbaar moeten zijn.

De volgende deelprojecten worden voortgezet onder regie van de desbetreffende partner van House of Skills.

- Integraal Skillspaspoort – Hogeschool van Amsterdam (HvA)
Dit project is door de HvA verder opgepakt en doorontwikkeld middels 20 experimenten in 8 verschillende sectoren. Hierin wordt verder gewerkt aan de kaders voor een integraal skillspaspoort en de ontwikkeling van een skillswallet.
- Ontwikkelplein – Gemeente Amsterdam (Nieuw-West + WPI)
Het ontwikkelplein is als een laagdrempelige loket in de wijk neergezet en heeft zijn meerwaarde bewezen. Gemeente Amsterdam, WPI heeft in gesprekken aangegeven dit initiatief te willen steunen en verder te brengen.
- Team Trainen en Veranderen - Amsterdam Economic Board
Het team Trainen en Veranderen heeft een interessant aanbod van online modules en skillsbased trainingen voor HR-professionals

bij bedrijven en Loopbaancoaches bij UWV / WPI. Gezien het feit dat Amsterdam Economic Board in zijn achterban een groot aantal bedrijven heeft is de Board een goede plek om Team Trainen en Veranderen verder te brengen.

- Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn - ROC van Amsterdam/Flevoland

Het Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn Slotervaart richt zich op het reskillen van nieuw instroom voor de sector. Dit programma heeft zijn waarde inmiddels bewezen en het is dan ook belangrijk dat dit voortgezet wordt door het ROC van Amsterdam/Flevoland.

- Transferpunt Zorg en Welzijn – Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam

Het Transferpunt Zorg en Welzijn maakt een logische stap van pilot c.q. project naar een plek waar het structureel van meerwaarde kan zijn. In zorg en welzijn is er een groot tekort aan personeel. Werkgevers staan te springen om goede mensen en er zijn veel vacatures. Het Transferpunt Zorg en Welzijn helpt organisaties en werkzoekenden om vraag en aanbod bij elkaar te brengen met focus op skills, om zo duurzame matches en loopbaanpaden te realiseren.

- Platform Mijnhouseofskills en skillsmatchingstool De Paskamer – TNO, Dit-WERKt, Amsterdam Economic Board

De verdere doorontwikkeling van Mijnhouseofskills en De Paskamer in het kader van verder onderzoek wordt door deze partijen opgepakt. Op het platform Mijnhouseofskills kan je door online vragen te beantwoorden kijken welke skills je hebt, welk werk daarbij past en hoeveel vacatures er op dit moment zijn voor werk dat aansluit bij jouw skills. Op Mijnhouseofskills vind je ook De Paskamer, De Zorgscan en de Werkverkenner.

- Future Skills project - ManpowerGroup

Het Future Skills project is intern bij ManpowerGroup volledig uitgerold. Zo is de wervingsmethodiek van ManpowerGroup momenteel vrijwel volledig skillsbased. In de projectperiode zijn meer dan 1200 assessments afgenomen. Het is de intentie om dit project uit te rollen richting andere Amsterdamse werkgevers (wat eerst het doel was in de projectperiode).



4.4)

Leereffecten en bevindingen verantwoording

Er bestond een grote diversiteit binnen de groep van 22 partners: van groot naar klein en van bedrijven tot maatschappelijke organisaties.

De grote organisaties (bv. TNO, ManpowerGroup, etc.) hebben over het algemeen genoeg ervaring met dergelijke verantwoordingstrajecten en hebben voldoende financiële armslag om de aanzienlijke tijd tussen het uitgeven van de bedragen en het daadwerkelijk ontvangen van de subsidiegelden. Dit onderwerp is tijdens het startgesprek helder besproken, maar in de praktijk bleken kleinere maatschappelijke organisaties (bv. Oranje Energie) aangegeven dat ze dit als belemmerend hebben ervaren om optimaal te kunnen profiteren van het programma.



4.5)

Promotie/openbaarmaking resultaten

In de projectperiode is veel aandacht besteed aan promotie van House of Skills, c.q. het belang van een meer op skillsgerichte onderwijs- en arbeidsmarkt. Hieronder treft u een mooi aantal voorbeelden van de promotie.

Voor de communicatie van het door REACT-EU (EFRO) subsidieprogramma van House of Skills is een speciaal logo ontwikkeld waaruit de financiering wordt toegelicht. Zie onderstaand:

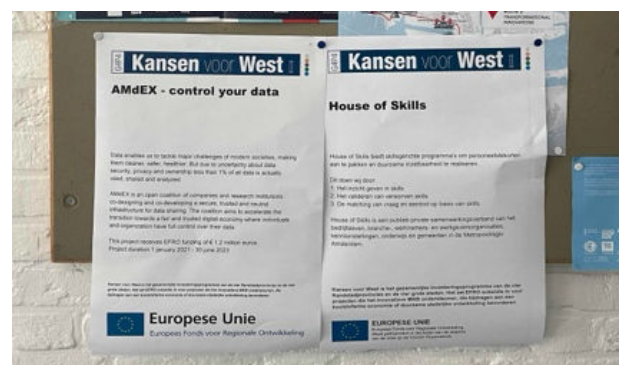


Publicaties

Ook bij de publicaties die tot stand kwamen via House of Skills werd verwezen naar de Europese support door het opnemen van het logo.

Poster Kansen voor West

Op het prikbord bij de entree van het gebouw op het Marineterrein waar onder andere Amsterdam Economic Board gehuisvest is.





Presentaties

Enkele voorbeelden van de eerste sheet van presentatie



Nieuwsbrief House of Skills

Voor de verdere opbouw van de gemeenschap publiceerde HoS twee tot driewekelijks de nieuwsbrief. In deze nieuwsbrieven gepubliceerd waarin aandacht werd besteed aan House of Skills-ontwikkelingen, lokale, regionale en landelijke onderwijs- en arbeidsmarktissues en

de resultaten. De programmadirecteur schreef in iedere nieuwsbrief een voorwoord. Het aantal lezers liep gestaag op tot meer dan 2000. Alle nieuwsbrieven zijn opgeslagen in het House of Skillsarchief en geven een goed overzicht van de ontwikkelingen.



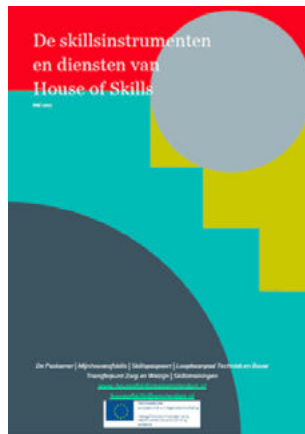
Website House of Skills

Evenementen

Bij de opening van het Ontwikkelplein in de Openbare Bibliotheek Slotermeer is een banner gemaakt waar het logo is meegenomen



Flyers



Aanbod trainingen HoS

Afsluiting

Er is veel aandacht besteed aan het zichtbaar maken dat HoS mede mogelijk is gemaakt door Europese middelen: in flyers, op de website, social media, de email handtekening van medewerkers en andere communicatiemiddelen. Gedurende de projectperiode zijn de partners hier meerdere keren op geattendeerd omdat een vergissing op de loer lag en het af en toe ook het andere EU logo is gebruikt.

4.6) Specifieke onderwerpen en/of aanvullende voorwaarden UvO

De onderwijs- en arbeidsmarkt in Amsterdam maakt onderdeel uit van het ecosysteem van de Metropool Regio Amsterdam (MRA) . De inkomende pendel vanuit de MRA naar Amsterdam is omvangrijk en ook andersom werken Amsterdammers vaak buiten de gemeentegrenzen, b.v. op Schiphol. Amsterdamse werkgevers hebben zowel Amsterdammers als werknemers van buiten de gemeentegrenzen in dienst en de opleiders leiden zowel Amsterdammers als niet-Amsterdammers op. Dat betekent dat voor een transitie naar een meer op skillsgericht-

te onderwijs- en arbeidsmarkt we het gehele ecosysteem in de MRA moeten beïnvloeden.

De beschikbaar gestelde EFRO- subsidie is specifiek bedoeld voor Amsterdam. Derhalve is door de MRA aanvullend budget beschikbaar gesteld om een daadwerkelijke transitie te bewerkstelligen.

4.7) Financiering

Kostensoort per partner				
NAAM	Beschikking (12 juni 2023)	Eindafrekening	Realisatie	
Amsterdam Economic Board				
1 - Loonkosten	€ 587.379,00	€ 440.489,09	75%	Mede door ziekte en verloof binnen de organisatie is er meer ingehuurd en minder middels loondienstverbanden gewerkt.
7 - Externe kosten	€ 265.000,00	€ 313.382,64	118%	De kosten die Crossover heeft gemaakt, zijn gedeclareerd via de Board. Dit is een bedrag van 48k en verklaart het verschil.
Subtotaal	€ 852.379,00	€ 753.871,73	88%	
AMS Institute				
7 - Externe kosten	€ 11.115,30	€ 5.266,32	47%	Bij het opstellen van de begroting is rekening gehouden met een medewerker intern bij AMS. De uitvoering van het project is niet door een interne medewerker, maar door een ingehuurde medewerker (van Technische Universiteit Delft) verricht. Hierdoor zijn niet de volledige personeelskosten doorbelast aan AMS Institute en is een lager tarief gedeclareerd. De activiteiten uit de begroting zijn dus gewoon uitgevoerd.
Subtotaal	€ 11.115,30	€ 5.266,32	47%	
Bureau Nieuwzorg				
1 - Loonkosten	€ 65.000,00	€ 89.960,80	138%	Meer projectmanagement en loopbaangesprekken / meer informatiebijeenkomsten voor werkzoekenden en voor werkgevers / meer ontwikkelingsuren van de zorgscan.
Subtotaal	€ 65.000,00	€ 89.960,80	138%	
dit-Werkt BV				
1 - Loonkosten	€ 99.000,00	€ 103.890,63	105%	
Subtotaal	€ 99.000,00	€ 103.890,63	105%	
Gemeente Amsterdam				
1 - Loonkosten	€ 82.436,00	€ 61.835,50	75%	Een kostenpost m.b.t. de loonkosten is afgekeurd door Kansen voor West.
7 - Externe kosten	€ 60.000,00	€ 60.406,62	101%	
Subtotaal	€ 142.436,00	€ 122.242,12	86%	
Hogeschool van Amsterdam				
1 - Loonkosten	€ 180.530,00	€ 187.947,54	104%	
7 - Externe kosten	€ 8.000,00	€ -	0%	Deel van het budget is van AEB verschoven naar HvA voor de routeplanner. HVA heeft deze kosten niet gerealiseerd.
Subtotaal	€ 188.530,00	€ 187.947,54	100%	
CNV Vakcentrale				
7 - Externe kosten	€ 71.040,00	€ 65.803,56	93%	
Subtotaal	€ 71.040,00	€ 65.803,56	93%	
Klimaatmissie				
1 - Loonkosten	€ 26.800,00	€ -	0%	Doordat de opdracht van het deelprojectopdracht 3.3.d - Banen voor de buurt – Energietransities bouwopgave Zuidoost gedurende het proces veranderd is, was er geen rol meer toebedeeld aan Klimaatmissie.
Subtotaal	€ 26.800,00	€ -	0%	

De tabel gaat verder op de volgende pagina

Luchtvaartcommunity Schiphol				
1 - Loonkosten	€ 29.862,00	€ 39.331,58	132%	In het eerste wijzigingsverzoek is een deel van de loonkosten overgeheveld naar externe derden. Het ging om een deel van de uren van projectleider Francien David. Francien David werd namelijk betaald door Schiphol en andere partners van LCS. Uiteindelijk is de projectleiderstaak door een andere medewerker uitgevoerd die 100% in loondienst was bij LCS. Hierdoor zijn geen externe kosten gerealiseerd, maar komt het totaal aan realisatie wel in de buurt van de 43k die begroot was.
7 - Externe kosten	€ 13.200,00	€ -	0%	zie boven.
Subtotaal	€ 43.062,00	€ 39.331,58	91%	
Manpower Group				
1 - Loonkosten	€ 91.600,00	€ 96.919,02	106%	
7 - Externe kosten	€ 25.200,00	€ 5.950,00	24%	Een deel van de kosten mbt externe trainingen voor deelnemers is afgekeurd.
Subtotaal	€ 116.800,00	€ 102.869,02	88%	
Openbare Bibliotheek Amsterdam				
1 - Loonkosten	€ 38.876,00	€ 6.941,11	18%	Het ontwikkelplein is een jaar later dan gepland gestart met een beperkter aanbod. De OBA heeft die aparte coördinator dus niet hoeven aannemen. De coördinatie is geschied door het personeel van de vestiging die we hebben opgevoerd.
15 - Loonkosten deeltijd met werkgeversverklaring	€ 3.500,00	€ 3.582,62	102%	
7 - Externe kosten	€ 26.600,00	€ 27.027,41	102%	
Subtotaal	€ 68.976,00	€ 37.551,14	54%	
Coöperatie Oranje Energie UA				
7 - Externe kosten	€ 79.632,00	€ 75.997,52	95%	
Subtotaal	€ 79.632,00	€ 75.997,52	95%	
Pantar				
1 - Loonkosten	€ 75.900,00	€ 30.533,19	40%	Het aantal deelnemers was kleiner dan begroot. Door omstandigheden waren de interne mogelijkheden (lees: tijd en mankracht) minder dan voorzien. De keuze is toen gemaakt om een beperkter aantal deelnemers te begeleiden om kwaliteit van het proces en product te behouden.
Subtotaal	€ 75.900,00	€ 30.533,19	40%	
Playtework				
1 - Loonkosten	€ 90.081,50	€ 133.060,09	148%	Extra ondersteuning projectleiders bij hun werkzaamheden / project heeft langer geduurd dan gepland / extra werk in het kader van het borgen van het project.
7 - Externe kosten	€ 7.200,00	€ 8.000,00	111%	Additionele inkoop van benodigde software.
Subtotaal	€ 97.281,50	€ 141.060,09	145%	
TNO				
2 - IKS	€ 150.650,40	€ 149.817,37	99%	
Subtotaal	€ 150.650,40	€ 149.817,37	99%	
Hogeschool Arnhem-Nijmegen (UAS)				
2 - IKS	€ 41.296,26	€ 39.876,42	97%	
7 - Externe kosten	€ 10.962,24	€ 10.265,31	94%	
Subtotaal	€ 52.258,50	€ 50.141,73	96%	
Totaal	€ 2.140.860,70	€ 1.956.284,34	91%	

Realisatie financiering project

Financiering per financier	Publiek of Privaat?	Vast of Proportioneel	Beschikking (12 juni 2023)	Eindafrekening
Amsterdam Economic Board	Publiek	Proportioneel	€ 255.713,70	€ 226.161,52
AMS Institute	Publiek	Proportioneel	€ 3.334,59	€ 1.579,90
Bureau Nieuwzorg	Privaat	Proportioneel	€ 19.500,00	€ 26.988,24
dit-Werkt BV	Privaat	Proportioneel	€ 29.700,00	€ 31.167,19
Gemeente Amsterdam	Publiek	Proportioneel	€ 42.730,80	€ 36.672,64
Hogeschool van Amsterdam	Publiek	Proportioneel	€ 56.559,00	€ 56.384,26
CNV Vakcentrale	Privaat	Proportioneel	€ 21.312,00	€ 19.741,07
Klimaatmissie	Privaat	Proportioneel	€ 8.040,00	€ -
Luchtvaartcommunity Schiphol	Privaat	Proportioneel	€ 12.918,60	€ 11.799,47
Manpower Group	Privaat	Proportioneel	€ 35.040,00	€ 30.860,71
Openbare Bibliotheek Amsterdam	Publiek	Proportioneel	€ 20.692,80	€ 11.265,34
Coöperatie Oranje Energie UA	Privaat	Proportioneel	€ 23.889,60	€ 22.799,26
Pantar	Publiek	Proportioneel	€ 22.770,00	€ 9.159,96
Playtowork	Privaat	Proportioneel	€ 29.184,45	€ 42.318,03
Hogeschool Arnhem-Nijmegen	Publiek	Proportioneel	€ 15.677,55	€ 15.042,52
TNO	Publiek	Proportioneel	€ 45.195,12	€ 44.945,21
Kansen voor West	EFRO	Proportioneel	€ 1.498.602,49	€ 1.369.399,04
Totaal			€ 2.140.860,70	€ 1.956.284,34

Totale financiering projectniveau	Beschikking (12 juni 2023)	Eindafrekening
Totaal Private bijdragen	€ 179.584,65	€ 185.673,96
Totaal KvW bijdragen	€ 1.498.602,49	€ 1.369.399,04
Totaal Overige Publieke bijdragen	€ 462.673,56	€ 401.211,34
Totaal	€ 2.140.860,70	€ 1.956.284,34