



# Overbrug de skills kloof met ondernem

**PUM.**  
Together we grow



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

# → Belangen in balans

**PUM.**



Nieuwegein, 6 juni 2024  
Ton van Erp  
Jos van Erp



## ➔ Even voorstellen

Mijn naam is:

Jos van Erp

- Onderwijskundige
- Regionaal geograaf
- 20 jaar Stork
- 8 jaar FME
- 7 jaar DECP / PUM



Mijn naam is:

Ton van Erp

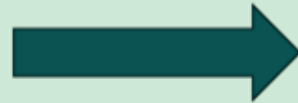
- Docent / verbinder
- Docent MTS (5)
- OOM (10)
- Vakopl. Techniek (5)
- Kleurrijk Talent (16)





# Wij hebben samen ervaring met:

- Werkgevers
- Werknemers
- Beroepsonderwijs
- Ministeries
- Expats
- Theoretisch opgeleiden
- Praktisch opgeleiden
- Nauwelijks opgeleiden
- Mensen met een rugzak(je)



Niet zozeer “de arbeidsmarkt”

Maar .....



Mensen die samen “de arbeidsmarkt”  
maken

# ➔ Zij hebben allen belangen

- Die belangen liggen dichterbij elkaar dan het vaak lijkt
- Ze kunnen in evenwicht worden gebracht
- Maar er zijn wel mensen nodig om dit te initiëren / organiseren / voor elkaar krijgen
- En die mensen hebben instrumenten nodig
- CPC (Competentie & Prestatie Controle) helpt hierbij



Arbeitsmarkt “balans”  
professionals



# Als we achteraan beginnen (waar willen we heen?)

- Ondernemers kunnen een grote rol spelen. Breng hen in beweging
- Mensen kunnen veel meer (talent ontwikkelen) dan ze zelf denken
- Oprechte aandacht, resultaat en perspectief helpen zowel ondernemers als werknemers
- Structurele, methodische aanpak helpt. Geen hogere wetenschap, wel slimme manieren
- Wijk gerust af van gebaande paden en probeer iets nieuws





# Er was een tijd.....

- Dat er voor iedere vacature 10 mensen waren
- Dat de werkgever kandidaten voor het uitkiezen had
- Dat medewerkers tamelijk makkelijk inwisselbaar waren
- Dat mensen die niet goed binnen de lijntjes pasten, per definitie buiten de boot vielen
- Dat instanties van alles probeerden met beperkt succes



# ➔ Maar tijden veranderen

- Demografie
- Grotere segmentering functies en niveaus
- Komen en gaan
- Wensen en mondigheid
- Aard van het “vlekje”

"Iedereen heeft een rugzak"

- Als je maar gebruikt wat er in zit -

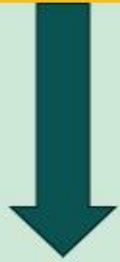


# ➔ Wat betekent dit voor werkgevers?

- Moeilijk om geschikte mensen te werven
- Moeilijk om mensen vast te houden



WIJ ZIJN OP  
ZOEK NAAR JOU!



Zij zijn niet meer  
almachtig





# Wat betekent dit voor werknemers? (algemeen)

- Grotere baanmobiliteit
- Meer / andere eisen en wensen





# Wat betekent dit voor werknemers? (met een vlekje)

- Mogelijk nieuwe kansen
- Mits duwtjes in de rug (aandacht, resultaat, perspectief)





# Wat is er wezenlijk, structureel (?) Veranderd?

- Werkgevers en werknemers hebben elkaar meer dan ooit tevoren nodig
- Deze wederzijdse behoefte kan in balans worden gebracht
- De “*arbeidsmarkt*” is vluchtiger geworden
- Werkgevers (ondernemers) zijn meer dan voorheen bereid mee te denken en te doen om bij te dragen aan het creëren van bronnen die schaars zijn (human capital)
- De rol van bemiddelende instanties is cruciaal

Ondernemers in beweging krijgen lukt  
alleen als de propositie duidelijk is en de  
verwachte opbrengst kansrijk





# Een gestructureerde aanpak (methode) helpt daarbij

## CPC (Competentie & Prestatie Controle) is zo'n methode

- Je hebt er ondernemers bij nodig
- Haal ze naar je toe (grote en kleinere)
- Stel de juiste vragen
- Trek conclusies
- Zoek naar oplossingsrichtingen (ook buiten de gebaande paden)
- Geef de ondernemers daar ook een rol in
- Maak er maatwerk van voor zoverre dat kan
- Neem een coachende rol en begeleid de trajecten
- Begin klein, communiceer successen en maak het groter





# CPC (Competentie & Prestatie Controle)

## Doelen:

1. Het ontrafelen van de belangrijkste ontbrekende competenties
2. Bepalen hoe die kunnen worden aangeleerd

## Competenties:

- Kennis: wat je uit je hoofd kunt leren of opzoeken
- Vaardigheden: wat je ermee kunt doen (werkwoorden)
- Attitude: hoe je je daarbij opstelt



# Vroeger gingen we (vaak) uit van het aanbod, nu veel meer vanuit de vraag

- De vraag komt van werkgevers.
- Zij mogen dus (mede) regie nemen.
- Maar daar moet je ze wel voor aan tafel krijgen.
- Vergeet niet; je hebt wat te bieden!



# Drie hoofdfases

1. Voordat je begint
2. Vaststellen van de skills (competentie) kloof
3. Het dichten van de skills (competentie) kloof



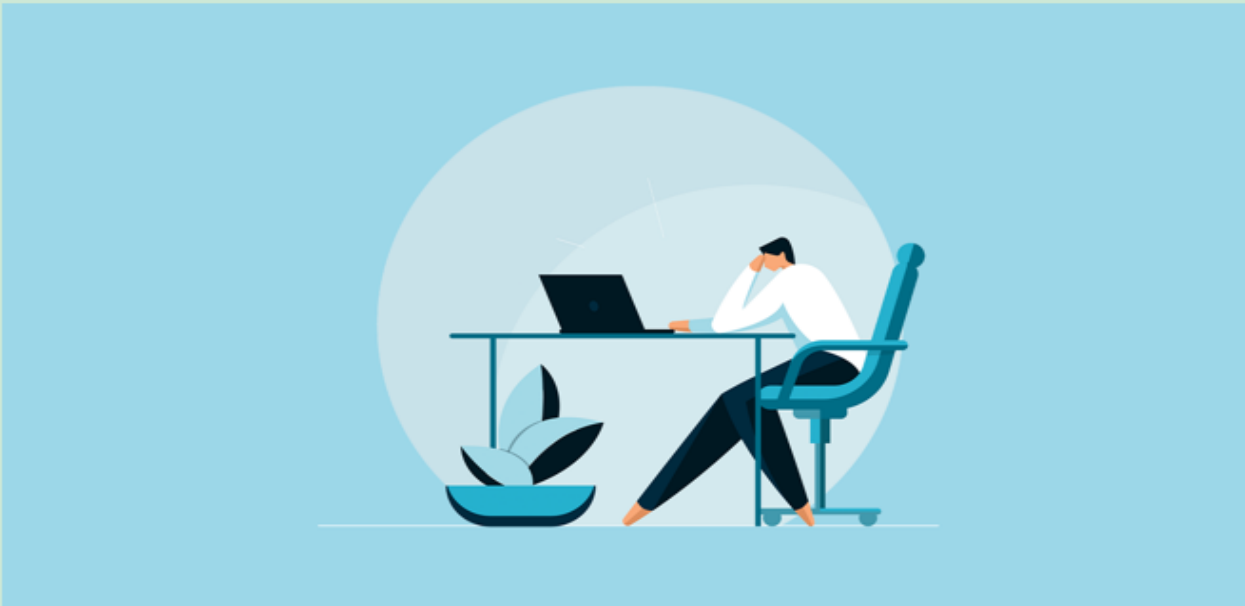


# ➔ 1. Voordat je begint

Stap 1. Selecteer een kansrijke sector of regio

Stap 2. Zorg dat je goed bent geïnformeerd

Stap 3. Wie wil je uitnodigen? (heeft belang, invloed)



## ➔ 2. Vaststellen van de skills kloof

Bereid het goed voor. Nodig ze uit. Maak ze belangrijk!

Stap 1. Wat is een belangrijke functie / zijn belangrijke functies?

Stap 2. Wat zijn de taken binnen die functie(s)?

Stap 3. Welke competenties horen daarbij?

Stap 4. Wat gaat er nu mis? Pareto.

Stap 5. Conclusies. Het samen eens worden



## 3. Het dichten van de skills kloof

Stap 1. Brainstorm over oplossingsrichtingen waar je zelf de hand in hebt

Stap 2. Wat kunnen de kandidaten zelf doen?

Stap 3. Concrete acties formuleren (maatwerk, soms groepen)

Stap 4. Wie en wat heb je nodig? (samen gaan de dingen meestal beter)

Stap 5. Pak acties in in een didactische aanpak en schep + toon perspectief

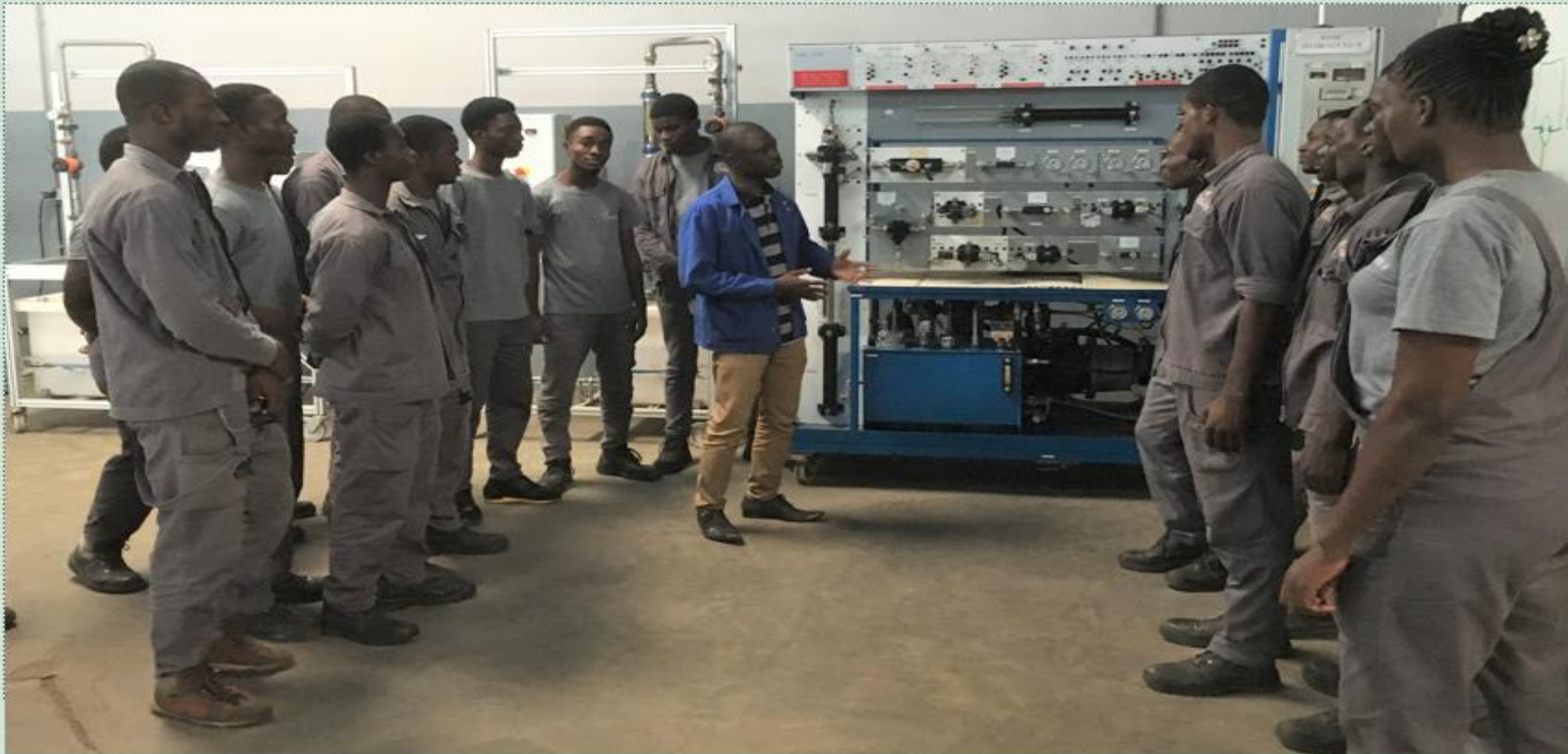
Stap 6. Aan de slag en leer er van

Stap 7. Conclusies en continue verbeteren



# Voorbeelden in Nederland en (ver)daarbuiten

Togo: 15 bedrijven ontwikkelen samen een bedrijfsschool om medewerkers praktisch op te leiden





## Mongolië: ronde tafel vleesverwerkende sector ontwerpt opleiding “hygiënisch werken”





## Colombia: sector farmacie buigt zich over upgrading bestaande opleidingen





 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

 De Programmaraad

 divosa

 VNG

 UWV

 Cedris

Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden