

FACTSHEET

t.b.v. gemeentelijke VERKIEZINGSPROGRAMMACOMMISSIES

Uitvoeringslijn uit de MRA Agenda (nr):	1.3. Human Capital: House of Skills
Programma-manager naam:	Annelies Spork
Email:	A.Spork@amsterdam.nl
Mobiel:	06-55862840

1) Essentie van de uitvoeringslijn

De MRA staat voor grote opgaven: energietransitie, circulaire economie en de bouw. De beschikbaarheid van een voldoende en gekwalificeerde beroepsbevolking en het benutten van alle talenten is cruciaal. Van werkenden en werkzoekenden. Dat vraagt om een meer wendbare arbeidsmarkt.

Daarom bouwt House of Skills sinds 4 jaar aan een meer op skills gerichte onderwijs-arbeidsmarkt, om zo de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen en Leven Lang Ontwikkelen te bevorderen. ROC's, hogescholen, onderzoeksinstituten, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV en overheden ontwikkelden skillsinstrumenten: *De Paskamer*, *Mijnhouseofskills*, *de Zorgscan*, *de Techniekscan* en een eerste versie van het *Skillspaspoort*.

Een ketenaanpak zorgt voor loopbaanpaden naar werk in zorg, welzijn, techniek en bouw. De komende twee jaar moeten de activiteiten binnen zorg en welzijn en bouw en techniek uitgroeien tot een stevige infrastructuur die de ketenaanpak van werving, assessment, scholing en matching mogelijk maakt. Ook de inclusieve arbeidsmarkt is een belangrijk thema. Hiervoor richten we onze activiteiten erop om de talenten van kwetsbare doelgroepen in kaart te brengen en hen met passende skillsinstrumenten te motiveren naar werk.

2) Ambitie/toegevoegde waarde van de uitvoeringslijn voor de komende vier jaar

De komende jaren gaat de babyboom echt met pensioen. En tegelijkertijd moeten we meer woningen bouwen, de gebouwde omgeving verduurzamen, de circulaire economie vormgeven, luidt het onderwijs de noodklok en vraagt de zorg om meer personeel omdat we ouder worden. Uit onderzoek van SEO blijkt dat er alleen voor de klimaatopgave in Noord-Holland jaarlijks 16.000 banen nodig zijn. Deze druk op de arbeidsmarkt betekent dat we alle talenten nodig hebben en moeten benutten.

De arbeidsparticipatie in deze regio is hoger dan in de rest van Nederland. Maar dat laat onverlet dat er duidelijke verschillen zijn in werkloosheid en participatie tussen regio's en groepen op de arbeidsmarkt. Hardnekkig zijn de lage participatie en relatief hoge werkloosheid onder laagopgeleiden en inwoners met een migratieachtergrond. Deze onderbenutting van talent onderstreept het grote belang van investeren in scholing voor deze groepen. Dat betekent voor zowel onderwijsinstellingen als werkgevers een andere manier van werken: meer modulair skillsgericht onderwijsaanbod, het creëren van instapbanen en faciliteren van leren en valideren op de werkvloer. Het leren van vakvaardigheden in combinatie met taalvaardigheden moet ervoor zorgen dat mensen met talenten maar onvoldoende de Nederlandse taal beheersen langs de kant blijven staan.

3) Een concept zinsnede om over na te denken voor een programma

House of Skills, voor een toekomst die werkt waar alle talenten van waarde zijn.

FACTSHEET

t.b.v. gemeentelijke VERKIEZINGSPROGRAMMACOMMISSIES

4) De meest relevante (digitale) documenten

- [Aanvraag REACT EU](#) en [Gak-aanvraag loopbaanpaden Techniek en Bouw](#)
- [Menukaart HoS 2.0](#)
- [Informatie Transferpunt Zorg en Welzijn](#)

5) Kengetallen

- [Infographic resultaten](#)