

WERVEN VOOR SMART MOBILITY

Hoe de vijver van smart mobility talent groter wordt

Hoofdlijnen onderzoek
Paul Meijer, Frytskje Simonis, 31 oktober 2022

NOBEL CONSULT

Ideeënwerk
van idee tot realiteit

Opbouw

De smart mobility arbeidsmarkt is krap. Daarom zet de Human Capital Agenda van de Krachtenbundeling bij het werven van personeel in op het bredere perspectief. De vraag die aanleiding is voor dit onderzoek luidt: *In welke aanpalende domeinen (opleidingen en werkvelden) kunnen we mensen verleiden de overstap te maken naar de smart mobility teams bij gemeente, provincie, regio en rijksoverheid oftewel hoe krijgen we smart mobility vijver met talent groter?*

Het antwoord op deze vraag is minder recht-toe-recht-aan dan verwacht. De resultaten zijn als volgt opgebouwd:

Achtergrond en bevindingen

1. Het werkveld
2. Veel gevraagde kennis en competenties
3. Relevante ontwikkelingen op het gebied van werving en selectie

Aanbevelingen:

1. Doelgroep
2. Verleiden
3. Aanbod

Eerste stappen: 7 suggesties op basis van de bevindingen



Over dit onderzoek

Voor dit onderzoek is uitgebreid internetresearch gedaan. We hebben gekeken naar recente onderzoeken naar de arbeidsmarkt en werving en selectie, vacatures geïnventariseerd en aaneen deskundige voorgelegd.

Daarnaast zijn 10 interview gehouden met deskundigen op het vlak van smart mobility en/of werking en selectie.

Daarnaast is geput uit eerder uitgevoerd onderzoek naar de behoefte aan smart mobility deskundigheid op de arbeidsmarkt.

Een lijst van personen en bronnen staat achteraan dit rapport.

Achtergrond

A vertical white line is positioned to the right of the word 'Achtergrond', extending from the top of the word down to the bottom of the word.

1. Smart mobility werkveld

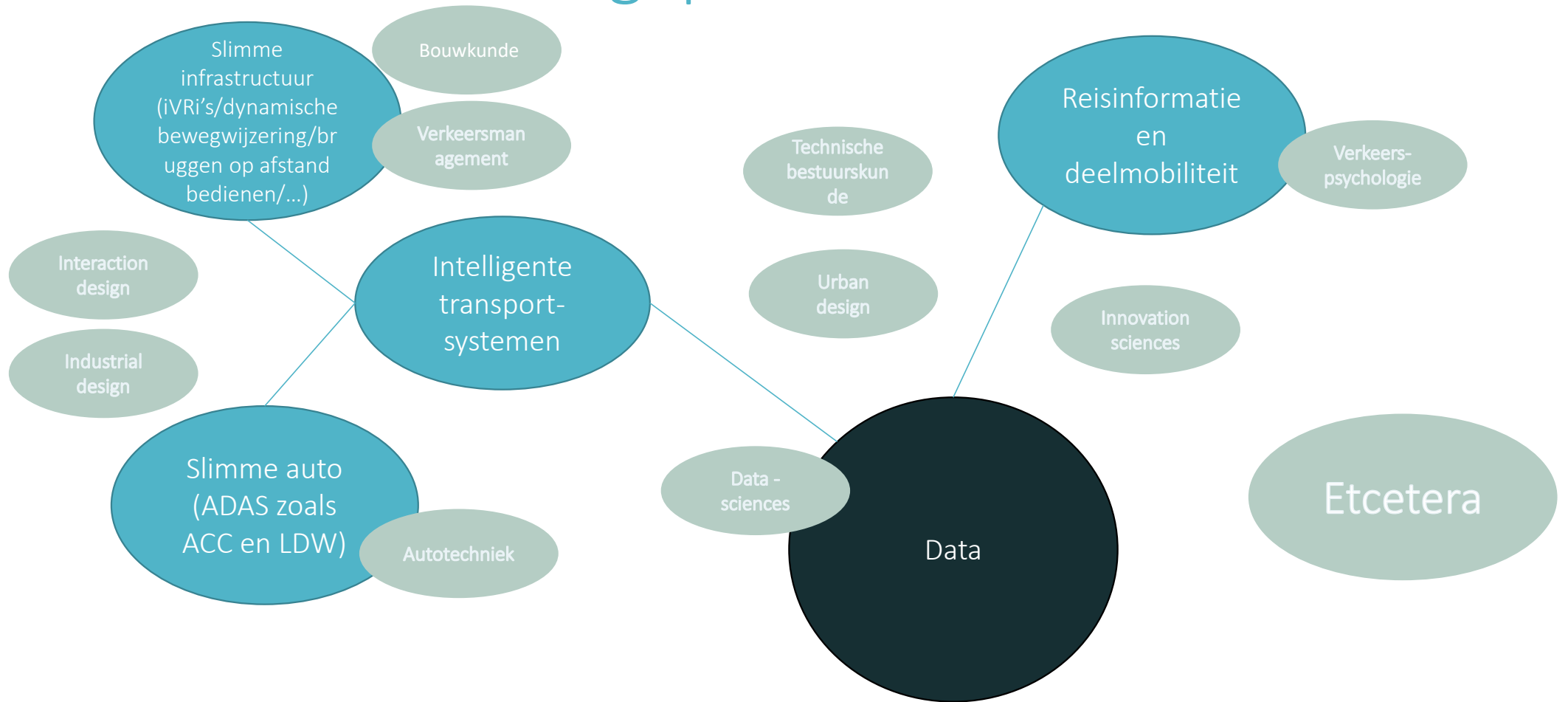
Om grip te krijgen op de vraag waar de mensen werken en opgeleid worden die potentieel talentvol zijn voor het smart mobility werkveld, was het nodig eerst te duiden waar smart mobility om draait.

Smart mobility definiëren we als het gebruik maken van de mogelijkheden van IT om het mobiliteit efficiënter, veiliger en duurzamer te maken*. Het is daarmee een middel om bij te dragen aan verkeersveiligheid, doorstroming, leefbaarheid en duurzaamheid.

Op de volgende pagina staat een globale schets van de verschillende deelgebieden binnen smart mobility. Daaraan hebben we op basis van eerder door ons uitgevoerd onderzoek en op basis van de gevoerde gesprekken een aantal opleidingsrichtingen gekoppeld. Dit is een heel beperkte weergave van een veld dat in werkelijkheid veel groter is. Wat blijkt is dat de diversiteit groot is en de diversiteit van aanpalende opleidingen dus nog groter. Data is een centraal thema, als de brandstof van alle verschillende domeinen. Dat betekent echter niet dat iedereen binnen het domein smart mobility data engineer moet zijn.

*Conform de Human Capital Agenda beperken we ons hier tot het vervoer van personen en goederen (exclusief luchtvaart).

Smart mobility: als domeinoverschrijdend met data als centraal begrip



In de gesprekken wordt verder benoemd dat het thema smart mobility weinig bekendheid geniet; mensen niet direct een beeld hebben bij wat het werken in de wereld van smart mobility inhoudt.

“Het is geen sector, het is een allegaartje”

“Het is geen beroep”

Kortom, beeldvorming.

De thema's waar mensen voor nodig zijn

In 2020 hebben wij in het kader van het **opstarten van een smart mobility traineeship** geïnventariseerd bij welk type vraagstukken overheden een tekort aan mankracht als probleem ervaren. Toen kwamen de volgende 5 thema's naar voren:

Assets, bijv. wat betekenen Smart Mobility ontwikkelingen (bijv. rijtaakondersteuning, MaaS) voor het gebruik van onze assets?

Minder Hinder: bijv. hoe kunnen we slim gebruik maken van bestaande of nieuwe data/tools om de reizigers en stakeholders aan te spreken en te betrekken in Minder Hinder trajecten (zowel in de stad als op snelweg)?

Data, bijv. dynamische parkeerdata: hoeveel parkeerplaatsen beschikbaar of vrij-vol

Gedrag, bijv. hoe zorgen we dat ADAS-systemen gebruikt worden?

Duurzaamheid, bijv. hoe verbindt je beleidsdoelstelling voor mobiliteit aan maatregelen in het kader van klimaatakkoord?

Techniek, bijv. hoe ziet de weg van de toekomst er uit?



- Opgavegericht en sterk procesmatig
- Communicatieve vaardigheden (leading the debate: belangen ophalen, belang van de ander kunnen inschatten, overtuigend adviseren, discussies leiden)
- ‘Commercieel’ (weet met partijen samenwerkingen aan te gaan en partijen mee te krijgen, sterk in samenwerken, anderen in beweging krijgen)
- Met verandering en ambiguïteit om kunnen gaan

“Uit onderzoek blijkt dat mensen die voor de overheid werken andere drijfveren hebben. In het bedrijfsleven wordt snelheid gewaardeerd en ernaar betaald. Dat moet je leuk vinden. Bij de overheid zit geen businesscase achter snelheid, maar wel achter nauwkeurigheid, zorgvuldigheid, daar zit wel een groot verschil in.”

Jean-Louis Rosso, TNO

- Inzicht in de ontwikkeling van digitalisering en de strategieën die daarvoor nodig zijn
- Affiniteit met techniek, (innovatie)gedreven
- Data analyse en kennis van ICT: systeem en processen
- Transitie vertalen naar concrete werkprocessen

“Je hebt niet alleen maar specialisten nodig. Je hebt wel een specialist nodig om te duiden waar het probleem zit. Als je alleen maar specialisten hebt gaat iedereen met zijn eigen hobby's aan de slag.”

Jean-Louis Rosso, TNO

3. Zeven relevante ontwikkelingen in het werkveld van werving en selectie

In dit onderzoek stuiten we op 6 trends die bepalend zijn voor werving en selectie op de huidige arbeidsmarkt:

1. Van focus op diploma's naar focus op verworven **ervaring en skills**.
2. Waardering voor informeel leren **en zelf gaan opleiden**.
3. Van een sectorale naar een **intersectorale** oriëntatie
4. Van een oriëntatie op groepen (afgestudeerden, werkzoekenden) naar een **persoonlijke benadering** en maatwerk
5. Van een landelijke oriëntatie naar een **regionale** oriëntatie op de arbeidsmarkt.
6. Focus op andere doelgroepen: hier met name relevant leeftijd/culturele achtergrond

1. Skills

Skills zijn alle kennis, beroepsvaardigheden en gedragsvaardigheden die nodig zijn bij het uitoefenen van een beroep. Het denken in skills is volop in ontwikkeling: Onder andere TNO/UWV/MRA werken aan skills als ‘munteenheid op de arbeidsmarkt’ (zie ook het [rapport van World Economic Forum](#) dat hier een belangrijke impuls aan gaf).

Uit [onderzoek van Gartner](#) blijkt dat een succesvolle werving en selectie (‘talentstrategie’) draait om het binnenhalen van die kennis, vaardigheden en ervaring die nodig is om de klus te klaren. Deze zogenaamde skill sets zijn in allerlei sectoren te vinden. De truc is nu de benodigde skill sets te definiëren en toekomstige werknemers hierop persoonlijk te benaderen. Werkgevers zullen na moeten denken waarom toekomstige werknemers bij hun organisatie aan de slag willen. Waar zitten ze nou echt op te wachten en wat waarderen ze. Wat is de waardepropositie waar jij als werkgever voor staat?

“Shaping the workforce consists of three strategies based on the realities of the new recruiting landscape: (1) acquiring new skill sets, (2) from a diverse skills market, that (3) influences an organization’s employment value proposition (EVP).

These strategies unlock the ability for organizations to recruit a different-in-kind workforce to meet changing business needs. To effectively shape the workforce and implement these new recruiting methods, recruiting functions need to make three key shifts:

1. Needs Definition — Define talent needs by prioritizing skills instead of hiring profiles.
2. Talent Sourcing — Uncover the total skills market instead of targeting known talent pools.
3. Talent Attraction and Conversion — Create responsive EVPs, not just responsive candidate.”

“Koplopende organisaties richten zich op skills ipv diploma’s”
www.werf-en.nl/diploma-al-niet-meer-vaak-gevraagd-in-vacatures

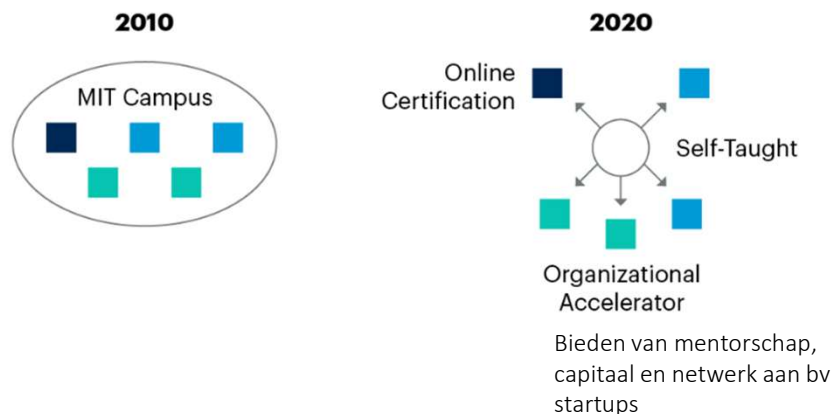
2. Informeel leren en opleiden

Zelf opleiden is een manier om te zorgen dat mensen geschikt zijn voor het werk. Ervaring (informeel leren) telt bij het werven minstens zo hard als diploma's.

Gartner: "Recruiting functions traditionally rely on known talent pools to deliver candidates who meet their hiring manager-articulated profiles. In an environment focused on replacing the workforce, it makes sense to look in those pools that harbor skills grown and acquired from reliable sources. However, skills have dispersed beyond traditional, reliable pools. With improved access to learning opportunities, talent is finding new and fast-tracked ways to acquire critical skills — for example, through online certification or corporate skills development programs."

Change to Location of Entry-Level Programming Skills

Illustrative



Source: Gartner
734002_C

"Mijn ervaring is dat je een aantal vaardigheden moet hebben. De inhoudelijk kant maak je je snel genoeg eigen. Breed opgeleid zijn helpt. Kennis van mobiliteit is ondergeschikt."

Dana Zijlmans, zij-instromer

"Kijk naar werkervaring ipv opleidingen. Ervaring van mensen om succesvol projecten te draaien bijvoorbeeld of omgaan met politiekgevoelige onderwerpen en gevoel voor samenwerken. Denk voor Smart Mobility ook eens aan een politicoloog. Die is natuurlijk technisch niet onderlegd, maar snapt het speelveld verdomd goed en kan ook nog eens beleid schrijven..."

Sanne van Leeuwen, adviseur arbeidsmarktcommunicatie

3. Intersectoraal

Omdat skills relevanter lijken dan kennis, kan er rustig ver buiten de grenzen van het werkveld worden gezocht.

“Maar het maakt eigenlijk niet uit waar ze vandaan komen. Het gaat om de skills. Vaardigheden die iemand geschikt maken voor het ene beroep maken iemand ook geschikt voor het andere beroep. Ik heb zowel een bloemist als een kok bemiddeld voor een functie als werkvoorbereider. Hun kwaliteit: heel goed weten wat waar wanneer nodig is. Financiële mensen heb je overal, en mensen die handig zijn met cijfers zijn hard nodig in de bouw.”

Simone van Wilgen, Projectleider zij-instroom, Bouwend Nederland

4. Persoonlijk

Het is een markt waar de werkzoekenden het voor het zeggen hebben.

Om mensen te vinden moet je heel gericht op zoek, mensen persoonlijk benaderen en inspelen op hun behoeftes. Met andere woorden leg de rode loper voor ze uit!

“Vanaf dat iemand solliciteert is er een continue stroom van interactie met de kandidaat. Je stuurt een dank je wel voor de reactie, vertelt hoe de procedure verloopt en neemt binnen 48 uur telefonisch contact op. Je wacht niet tot de sluitingsdatum van een vacature (dit staat ook in je vacaturetekst) want dan ben je ze kwijt. Contact is mogelijk via whatsapp, mail en telefoon. Als je de candidate journey als een koning doorlopen hebt, de rode loper ligt elk contactmoment uitgerold, begint de onboarding. Voor werkdag 1 heeft iemand al het gevoel onderdeel te zijn van het bedrijf”.
Sanne van Leeuwen, adviseur arbeidsmarktcommunicatie

“Persoonlijk contact is key. Het valt best mee hoe tijdrovend dat is. In een half uurtje kan je heel veel appjes sturen om te vragen hoe het gaat met de zoektocht naar een leuke nieuwe baan.”
Simone van Wilgen, Bouwend Nederland

“Candidates are increasingly selective about whom they work for, so firms need a compelling “employment value proposition,” which might involve anything from competitive compensation and benefits to career-development opportunities and a reputation for stellar management.”
Harvard Business Review, Reengineering the Recruitment Process, march-april 2021

5. Regionaal

Persoonlijk betekent ook lokaal/regionaal werven. De arbeidsmarkt daar kennen en zorgen dat mensen die op zoek zijn naar een leuke baan kennis maken met een organisatie en een functie waar zij zichzelf zien werken.

Die kansen zijn er zeker. Zo bemiddelt Bouwend Nederland al een aantal jaar tussen medewerkers van banken en bouwbedrijven. Daarbij maken zij gebruik van de faciliteiten en de jobcoaches van de banken.

“Regionaal werven is dus inspelen op de verbondenheid van iemand met zijn woonomgeving en beleving in het verkeer. Hoe fijn zou het zijn als je elke dag zorgeloos naar je werk kunt omdat je ieder moment weet waar omleidingen zijn enz. Dat je op tijd bent om je kinderen van de opvang te halen of bij de sportclub voor een belangrijk wedstrijd aan te komen. Dat zijn zaken waar ze zich een voorstelling van kunnen maken.”
Sanne van Leeuwen , adviseur arbeidsmarktcommunicatie

“We staan open voor samenwerking met iedereen met goede ideeën en initiatieven.”
Joyce Oomen, Utrecht Talent Alliantie

6. Doelgroep

Gezien de bevolkingssamenstelling is het slim breed te kijken. Studenten, maar zeker ook midcareer en mensen met een andere dan de Nederlandse achtergrond.

*“De Nederlanders zijn bij de master Smart Infrastructure echt in de minderheid, de Aziaten in de meerderheid.”
Frans Tillema, Lector Hogeschool Arnhem Nijmegen*

*“Traditioneel worden mooie campagnes gericht op jongeren (wie de jeugd heeft, heeft de toekomst). Een veel interessantere en grotere groep zijn de midcareer mensen. Uit de jonge kinderen, hun schaapjes op het droge, nu hun carrière aan het heroverwegen. Kennen hun kwaliteiten Tijd voor oriëntatie, maken bewuste keuzes. Het geduurd gemiddeld 8 maanden voor ze de overstap maken, van eerste oriëntatie tot de daadwerkelijke stap. Die fase van oriënteren is heel belangrijk, want dat draagt bij aan een goede keuze en binding aan de sector voor de langere termijn.”
Simone van Wilgen, Bouwend Nederland*

Aanbevelingen

1. Doelgroep

In de interviews zijn de volgende aangrenzende werkvelden genoemd:

- Gedragswetenschappen, Marketing, Communicatie
- Adviesbureaus
- (Steden)bouwkunde, sociale planologie en projectontwikkelaars
- Milieu- en duurzaamheid
- ICT-ers en Geo-adviseurs

Echter, in de meeste gesprekken komt naar voren dat het zinvol is breder te kijken:

- Midcareer mensen en recent afgestudeerden, met een nadruk op de eerste groep.
- Mensen met de juiste skills (itt de juiste opleiding/diploma's)
- Mensen in sectoren met weinig baanzekerheid (detailhandel, agrarische sector, tuinbouw)

Voorbeelden van sectoren waar het kansrijk is deze mensen te vinden (gezien skills en weinig baanzekerheid):

- Reisbranche/ Communicatieachtergrond/ productmanagers (zijn gewend producten in de markt te zetten en deze aan te prijzen, brengen toepassingen naar de gebruiker toe)
- Bankwezen (zijn gewend te werken in processen, kunnen innovaties in de organisatie verder brengen, weten hoe techniek werkt)

“Werving op basis van diploma's en cv levert onvoldoende matching. En de maatschappelijke en economische doelen voor bijv. de energietransitie, de zorg en woningbouw lopen vast door gebrek aan mensen.”

(bron: <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/>)

2. Verleiden

- Het is nodig beeldend te maken wat smart mobility is; waaraan ga je bijdragen? Hoe mooi is deze maatschappelijke opgave, dit wenkende perspectief?

- Mensen voelen zich aangesproken als hun probleem/wens/verlangen wordt herkend.

Inspelen op gevoelens van onbehagen, zoals

- ✓ Geen uitdaging/ ben uitgeleerd/ wil meer
 - ✓ Verdien te weinig
 - ✓ Te weinig baanzekerheid
 - ✓ Work-live balance niet ok/ te druk/ geen tijd om na te denken/ druk is te groot
 - ✓ Krijg geen energie/zingeving/werk is niet leuk
 - ✓ Ik wil niet meer werken in het bedrijfsleven/de profit sector
- Mensen voelen zich aangesproken als ze zich herkennen in het gezochte profiel en als hun skills gewaardeerd worden.

Meer aandacht voor beeldvorming en skills in vacatureteksten ... een voorbeeld

Van..

Beleidsmedewerker Verkeer 30-36 uur

In ... is het goed wonen, werken en leven. Om dit zo te houden en verder te verbeteren, investeren we als innovatieve provincie slim in een solide vervoersnetwerk, dat veilig, snel en duurzaam is. Verkeersmanagement is hier een belangrijk onderdeel van.

Daarvoor zijn wij op zoek naar een enthousiaste beleidsadviseur die, samen met de betrokken partijen, verschillende belangen laat samenkomen in een toekomstbestendig beleid.

Dit breng je mee...

- Afgeronde HBO of academische opleiding (bij voorkeur op het terrein van verkeersmanagement);
- Je hebt werkervaring als beleidsadviseur op het gebied van verkeersmanagement en/of de mobiliteitstransitie. Ervaring binnen een politiek-bestuurlijke organisatie is een pré;
- Je hebt kennis en vaardigheden op het gebied van visieontwikkeling, het coördineren van (uitvoerings)projecten en interbestuurlijke samenwerking op zowel kennis- als beleid;

....

Naar..

Adviseur voor Veilig, Slim en Duurzaam Vervoer 32-40 uur

In ... is het goed wonen, werken en leven. Dat willen we zo houden, èn we zien altijd kansen voor verbetering. Wil jij meewerken aan een leefbare en groene stad? Zie jij het verkeer van de toekomst al voor je? Elektrisch rijden is heel normaal, van deelmobiliteit kijkt niemand op, iedereen komt snel en ontspannen aan op zijn bestemming en verkeersdoden kennen we niet meer. We horen graag van je!

Dit breng je mee...

- Mensen omschrijven jou als strategisch, proactief, resultaatgericht en verbindend. Je beweegt je gemakkelijk in het speelveld van overheid, private partijen, belangenorganisaties en kennisinstellingen.
- Je gaat zowel proces-als resultaatgericht te werk: je houdt de stip op de horizon vast en laveert waar nodig.
- Je kent de wereld van verkeer en vervoer (smart mobility) of je hebt zin om die te leren kennen.
- Je snapt de waarde van data en slimme toepassing daarvan, als middel om doelen te realiseren.
- ...

3. Aanbod

- Opleidingen die qua vorm en inhoud aansluiten bij persoonlijke behoeftes (kort, laagdrempelig, modulair, hybride, flexibel)
- Ruimte en tijd voor een goede oriëntatie op het werkveld
- Secundaire arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de persoonlijke wensen (bijv. werk-privé balans)

*Je ziet dat mensen steeds vaker op zoek gaan naar een baan waarin ze **maatschappelijke relevante bijdragen** kunnen leveren. Ik zou vooral inzetten op wat deze mensen kunnen bijdragen **in hun regio**. De voordelen die mensen zullen hebben bij smart mobility zullen ook aan kunnen spreken. Wat dat betreft zit je dat goed bij de 40-plussers die een verandering willen. Alleen maar geld verdienen raakt een beetje uit. Het probleem met de midcareer mensen is dan wel dat ze een redelijk oké salaris al hebben als ze hbo/wo geschoold zijn en op dat niveau werken. Echter als je **voldoende ontwikkelmogelijkheden** in je vacature tekst zet kan hen dit wel over de streep trekken, zeker omdat je bij de overheid redelijk zeker kunt zijn van je baan en de secundaire arbeidsvoorwaarden goed zijn.*

Sanne van Leeuwen, adviseur arbeidsmarktcommunicatie

- Werkplekken waar ze ‘lekker landen’ (teams die hun nieuwe collega’s ontvangen, organisaties die hen welkom heten)
- Onboarding programma’s (zie kader)
- Een netwerk van andere instromers

“By encouraging new employees to apply their personal strengths to the job, companies can help their new hires become more connected with their colleagues, more engaged in their work and more likely to stay.”

DANIEL M. CABLE, FRANCESCA GINO AND BRADLEY R. STAATS

Bron: [MIT Sloan Management Review, April 2013.](#)



THE LEADING QUESTION

How can companies improve the orientation process for new employees?

FINDINGS

- ▶ Shape the onboarding process around individual identity rather than how people can adapt to the organization’s culture.
- ▶ Encourage new employees to find ways to use their signature strengths in their jobs.
- ▶ Relatively small company investments can lead to reduced turnover and increased engagement.

Kritische kanttekening uit de interviews:

Is het niet veel makkelijker je te richten op het bestaande personeel? Hebben de organisaties in beeld welk talent zij al in huis hebben? Zitten de gevraagde competenties niet al in de organisaties en kan je daar gebruik van maken?

- Bijvoorbeeld door meer over de afdelingen heen samen te werken
- Door vanuit leidinggevenden meer ruimte te geven aan vernieuwing en transitie
- Door dit samen met HRM grootser en structureel aan te pakken

De aanname is dat er meer mensen nodig zijn. Is het ook mogelijk om met dezelfde mensen meer te doen?

- Bijvoorbeeld door werk slim te bundelen?
- Of door beter gebruik te maken van werkwijzen die elders bewezen zijn.



Eerste
stappen



Eerste stappen met de grootste impact

Pak door op de regio aanpak HCA Smart Mobility:

1. Organiseer zij-instroomprogramma's voor werkzoekenden met ervaring
2. Sluit aan bij regionale talent allianties gericht op het verleiden van werkenden
3. Ga de samenwerking aan met regionale initiatieven gericht op verleiding van studenten in de breedte en richt een initiatief in speciaal gericht op smart & green mobility
4. Organiseer challenges en events met hogescholen (en universiteiten) voor de opgaves smart & green mobility en duurzame en leefbare steden.
5. Ga de samenwerking aan met House of Skills (zie ook slide 33)

Bovenregionaal HR-kennis verbinden:

1. Verbind HR adviseurs in een community of practice
2. Laagdrempelige training/workshop *werven in tijden van schaarste* voor HR-adviseurs

Pak door op de regio aanpak HCA Smart Mobility

- In dit onderzoek komt naar voren dat regionaal werven, op basis van goede kennis van de regionale arbeidsmarkt, belangrijk is.
- De regio aanpak Smart Mobility heeft Human Capital Agenda's opgeleverd met daarin maatwerk acties per regio om studenten en professionals te scholen en te trekken richting de overheid
- Bepaal samen met de regio hoe deze acties kunnen worden ondersteund en verstevigd met de inzichten uit dit rapport en onderstaande eerste stappen met de grootste impact
- Richt hiervoor via de regio aanpak een aantal sessies per regio in en pak door

1. Organiseer zij-instroomprogramma's voor werkzoekenden met ervaring

- Zowel de provincie Overijssel als de provincie Noord-Holland werken hier succesvol mee in samenwerking met het UWV en bedrijfsleven (via social return on investment)
- Aantal deelnemers is per lichting ongeveer 15, vooral HBO
- De eerste lichting van de provincie Overijssel was gericht op het binnenhalen van beleidsmensen, de tweede op techneuten en de derde op generiek adviseurs smart mobility. Noord-Holland richting zich nu op adviseurs smart mobility, in de volgende lichting (start 1 januari tot de zomer 2023) staat duurzaamheid centraal.
- De regio's Brabant, Groningen en Utrecht hebben aangegeven interesse te hebben

De aanpak is grofweg:

- 3 maanden opleiding (met bijdragen van experts vanuit bedrijfsleven, andere overheden en kennisinstellingen)
- vervolgens vier maanden werkervaring opdoen via een werkervaringsplek bij 1 van de aangesloten organisaties (bedrijven of overheid)
- intervisie en open colleges op vrijdagen (ook via Wegbeheerders ontmoeten Wegbeheerders)
- ingeval van wederzijds goedvinden volgt instroom in de betreffende organisatie.

Advies voor vervolg
Verbreed deze aanpak ook naar andere provincies

2. Sluit aan bij regionale talent allianties gericht op verleiden van werkenden

Voorbeeld regio Utrecht

- De Utrecht Talent Alliantie (UTA) bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in de grootste tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, het UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Regio en richt zich op werkenden en zet verleiding in om over te stappen.
 - ✓ *Aanbieden opleiding on the job*
 - ✓ *Digitale campagnes en bilboards in de stad*
- Ambitie: In de regio Utrecht wordt ieders talent optimaal benut om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken. Door als publieke en private organisaties samen te investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transitie.
- UTA werkt met cofinanciering. Iedereen met een goed idee vanuit de aangesloten organisaties kan een aanvraag indienen en dan gaan we ermee aan de slag. Benaderen van werkende gaat via de initiatiefnemers zelf.
- Doelstellingen:
 - ✓ *In onze regio vinden soepele en veilige overstappen plaats van mensen naar beroepen met tekorten en groeipotentie. 10.500 extra overstappen per jaar, 73.500 in 7 jaar.*
 - ✓ *Leven lang ontwikkelen is voor iedereen vanzelfsprekend. 85.700 extra deelnemers per jaar, 600.000 in 7 jaar.*
 - ✓ *De beroepsbevolking in onze regio is digitaal vaardig. 16.000 extra personen bereiken basisniveau digitale vaardigheden per jaar, 112.000 in 7 jaar.*

Advies

Treed in contact met regionale talent allianties. De Utrecht Talent Alliantie is op zoek naar mogelijkheden om binnen de sectoren ICT en Techniek te specificeren naar thema's en transitie waaronder duurzaamheid en smart.

3. Ga de samenwerking aan met regionale initiatieven gericht op verleiding studenten

Voorbeeld regio Utrecht:

- De Technologieraad Utrecht is een fysiek netwerk van betrokken triple helix partijen in de provincie Utrecht die met de arbeidsmarkt vraagstukken op het gebied van ICT, techniek en onderwijs bezig zijn. Dit netwerk deelt kennis met elkaar en kan elkaars hulp inschakelen om bijvoorbeeld matches tussen ondernemers en onderwijs tot stand te brengen.
- De raad richt zich vooral op het MBO, maar staat ervoor open om ook kansen voor het HBO op te pakken. Binnen de raad is Mobiliteit en Transport aangewezen als thema (MenT). Leidend daarbinnen nu is versterking van techniek onderwijs. En richt zich nog op logistiek. Smart Mobility zit daar nog niet echt in.
- In de regio Utrecht is het aantal leerlingen dat jaarlijks een opleiding volgt aan het dalen. De toepassing van techniek bij maatschappelijke opgave is erg gewild en nodig. Tegelijkertijd is de daling van studenten een landelijk probleem. Te weinig studenten in technische opleidingen, veel uitval in het werkveld. De technologieraad is op zoek naar nieuwe bronnen om de vijver grote te maken. Hiervoor is een servicepunt techniek ingericht. Partijen die hierin participeren zijn werkgevers, bonden, opleidingsfondsen, UWV, regionale mobiliteitspunten, leerwerkloketten, de gemeenten Utrecht en Amersfoort. Aanpak is gericht op het voorkomen van uitval van studenten dan wel direct studenten bij de hand nemen en doorgeleiden naar werk. Smart Mobility zou hier prima in passen.
- Via dit servicepunt zijn ondertussen 120 succesvolle plaatsingen gedaan. Dus doorgeleiding naar een werkplek. Deze aanpak wordt nu ook gedaan in Noord-Holland, Gelderland en de Brainport. Instrument dat wordt ingezet zijn scholingsvouchers. Soort werk/snuffelstages bij werkgevers.

Advies

De Technologieraad doet het aanbod om verder te verkennen wat ze voor de instroom van mensen naar het Smart mobility terrein kan betekenen vanuit de triple helix partijen in de regio Utrecht. Ze zijn bereid om te onderzoeken een pilot te starten en een traject hiervoor in te richten.

4. Organiseer challenges en events met hogescholen (en universiteiten)

Voorbeeld Big Data Innovation hub (<https://dutchinnovationfactory.nl/inhoud/big-data-innovatiehub>)

- Dit is een samenwerking (community of practice) van de Haagse Hogeschool, gemeenten Zoetermeer, Den Haag, MRDH en bedrijfsleven. Deze stichting vormt een platform waar uitwisseling van kennis op het gebied van data plaatsvindt, studenten en onderzoek wordt aangeboden aan MKB bedrijven en overheden en projecten worden gedraaid (digi-werkplaats)
- Samen leren en werken aan data gerelateerde projecten. Studenten komen hierdoor in aanraking met het werkveld en leren on the job. Overheden en bedrijven krijgen nieuwe kennis aangereikt en ontwikkelen vaardigheden om waarde te halen uit data in hun bedrijfsproces. Op dit moment loopt een project op het gebied van predictive maintenance (voorspellen van assetmanagement met behulp van data en AI) en samen met RWS en het Havenbedrijf Rdam om de communicatie tussen havenmeester en schippers te verbeteren via data en AI
- De dienstverlening van het datalab wordt geleverd vanuit de opleiding HBO-ICT van De Haagse Hogeschool. Inzet van studenten en onderzoekers is kosteloos

Advies

Breng een gezamenlijke smart mobility opgave/klus/challenge in bij dit datalab bijvoorbeeld vanuit de provincie ZH en de MRDH

Advies

Verbindt deze regionale challenges tot een landelijk event eens per jaar

5. Ga aan de slag met skills, bijv. samen met met House of Skills

We zien dat het omschrijven van benodigde skills in algemene termen deuren opent naar andere werkvelden. Mensen voelen zich aangesproken en gaan zich dan verdiepen in de aanbieder van een vacature.

House of Skills is een publiek-private samenwerking die de huidige arbeidsmarkt wil transformeren naar een meer op *skills* gerichte arbeidsmarkt. Skills zijn de kennis, houding en vaardigheden voor het uitoefenen van taken. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit de regio werken daarvoor nauw samen. Ook wil House of Skills het overstappen naar andere sectoren beter mogelijk maken. (bron: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/voorbeelden/house-of-skills>)

In de app De Paskamer kan iedereen gratis een eigen skills-profiel samenstellen door vragen te beantwoorden. Werkgevers kunnen in *De Paskamer* aangeven welke skills nodig zijn voor de openstaande functies binnen hun organisatie. Alle werkzoekenden die *De Paskamer* hebben ingevuld gemaakt kunnen reageren op deze functieprofielen én de werkgevers kunnen iedereen die *De Paskamer* heeft ingevuld en toestemming heeft gegeven anoniem benaderen als er een match is.

Advies

Stel een lijst op van skills, op basis van de databases die nu door bijv. TNO en UWV al worden gevuld.

Onderzoek in hoeverre deelgenomen kan worden aan 'de paskamer', de app waar matching tussen werkzoekenden en werkgevers gebeurt op basis van skills.

Bovenregionaal HR-kennis verbinden

Een andere aanpak is nodig om de juiste mensen te werven. Bovenregionaal HR expertise verbinden, zodat lessen gedeeld kunnen worden en mogelijk zelfs samenwerkingen ontstaan, kan leiden tot quick wins.

7. Neem initiatief om HR-adviseurs bij overheden te verbinden

HR-en werving en selectie adviseurs spelen een belangrijke rol bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Kijkend naar de wijze waarop geworven wordt, zien we nog veel traditionele methodes (wervingscampagnes, advertenties met daarin wellicht niet de goede uitvraag, etc.). Het werven van schaarse medewerkers die bovendien aan flinke transities moeten gaan werken vraagt om een andere aanpak. Het gaat hier om een beperkt aandeel in het totaal van vacatures dat HR-en werving en selectie adviseurs voor overheden in moeten vullen.

Advies:

Verbind de HR-en werving en selectie adviseurs met gevoel voor de transitie in een community of practice voor het werven van 'aanjagers van de transitie' en laat hen samen initiatief nemen

8. Laagdrempelige training/workshop *werven van adviseurs/beleidsmedewerkers voor transitie voor HR-adviseurs*

Een korte workshop, wellicht niet specifiek gericht op smart mobility, maar breder op transitie opgaves, kan een ander licht werpen op hoe deze mensen te verleiden zijn. Vanzelfsprekend zou het oude denken over opleidingen en drijfveren daarin worden aangevuld met nieuw denken over het proces van verleiden en onboarden. Dit is tevens een mogelijkheid om HR-adviseurs te betrekken bij deze grote opgave.

Advies:

Verbind de HR-en werving en selectie adviseurs met gevoel voor de transitie in een community of practice voor het werven van 'aanjagers van de transitie' en laat hen samen initiatief nemen

Dit
onderzoek
kwam tot
stand mede
dankzij

- Pieter Moerman - oprichter Katapult en lid platform talent voor technologie (<https://ptvt.nl/>)
- Ronald Kleijn – initiator en aanjager van Make IT Work, Hogeschool van Amsterdam – Hilversum
- Irene Vervelde – recruiter Leeuwendal
- Steffi Habes – recruiter Matchd
- Joyce Oomen - programma coördinator Utrecht Talent Alliantie
- Inge Schwartz - TCoördinator Technologieraad regio Utrecht
- Joyce Datema - zelfstandig communicatie adviseur, veranderaar, samenwerkingsprofessional, IT'er
- Kiki Goedemondt - zelfstandig communicatie adviseur, veranderaar, samenwerkingsprofessional, coach
- Sanne van Leeuwen – expert arbeidsmarktcommunicatie (zelfstandige en Humanitas) (<https://www.werf-en.nl/podcast-werving-in-de-zorg-6-sanne-van-leeuwen-humanitas-dmh/>)
- Dana Zijlmans - adviseur Mobiliteit gemeente Zwolle
- Alex Smienk – zelfstandig adviseur Smienk Verkeer en Mobiliteit
- Simone van Wilgen - Bouwend Nederland
- Richard Nasser – communicatie en betrokken bij zij-instroom Bouwend Nederland
- Raymond Hoogendoorn - professor of applied Data Science and logistics Hogeschool Rotterdam en Hoofddocent Data Science Haagse Hogeschool
- Jean Louis Roso - senior business development manager TNO

Verder lezen

Top 3 leestips:

Nieuwe inzichten in een paar paginas: Harvard Business Review, *Reengineering the Recruitment Process*
<https://hbr.org/2021/03/reengineering-the-recruitment-process>

Gartner, *Advancing Recruiting's Value Through Uncertain Times, Shaping the workforce*
https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/advancing-recruitings-value-through-uncertain-times?utm_source=hbr&utm_medium=promotion&utm_campaign=RM_GB_YOY_HRL_WI_LP1_HBR-RECRUITING-VALUE

World Economic Forum article Skill, Reskill and Re-skill again (juli 2017) <https://www.weforum.org/agenda/2017/07/skill-reskill-prepare-for-future-of-work/>

En daarnaast:

Centraal Bureau voor de Statistiek; dashboard: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt>

KPMG onderzoek: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2021/09/skills-as-a-new-currency.html>

World Economic Forum rapport <https://www.weforum.org/whitepapers/accelerating-workforce-reskilling-for-the-fourth-industrial-revolution>

Werf-en.nl: <https://www.werf-en.nl/nog-meer-skills-in-opkomst/>

Ronald Dekker, *Whitepaper Skills gevraagd*,
https://publications.tno.nl/publication/34638081/NCQRAV/skills_gevraagd_2021.pdf

Onderzoek Cielo: <https://www.cielotalent.com/insights/skills-based-workforce-planning-the-future-for-talent-acquisition/>

House of Skills: <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/>

Sociaal Cultureel Planbureau; Arbeidsmarkt in kaart – Werkgevers benutten nog niet alle kansen
<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/11/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers---editie-3>

Topsectoren roadmap Human Capital: file:///C:/Users/fsimo/Downloads/Topsectoren+Roadmap.pdf

MIT Sloan Management ReviewL, Reinventing Employee Onboarding, April 2013
https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/Reinventing%20the%20onboarding%20process_3b5ac7ce-f71b-40d9-bb8a-93276b979570.pdf