

The Skills Match

KORT OVER DE TOOL

The Skillsmatch heeft tot doel in het bedrijfsleven het bewustzijn aan te wakkeren voor het inschakelen van kortgeschoolde medewerkers. Er zijn reële jobkansen voor kortgeschoolden, jobs met toekomstperspectief en met een duurzaam karakter, die aansluiten op hun vaardigheden en ambities. Let wel, deze tool heeft in de eerste plaats een sensibiliserende rol te spelen en koppelt niet echt bedrijven aan mensen of omgekeerd. De tool wijst bedrijven en werkzoekers erop dat tal van talenten en vaardigheden onbenut blijven, terwijl ze wel degelijk hun nut op de werkvloer kunnen bewijzen.

DOELSTELLINGEN

Imago: aantonen van reële jobkansen voor kortgeschoolde werkzoekers

Sommige sectoren hebben nog steeds te maken met een imagoprobleem bij diverse doelgroepen op de arbeidsmarkt. Zo oogt bijvoorbeeld de ICT-sector te technisch en wiskundig, als werkterrein voor freaks, met jobs onder hoge werkdruk, geen deeltijdse mogelijkheden en geen sociale interactie. We willen kortgeschoolden uit diverse doelgroepen een duidelijk

beeld geven van de tewerkstellingsmogelijkheden in deze sector. Niet alleen de werkzoekers, maar ook zulke sectoren in het algemeen hebben immers meer en meer nood aan een definiëring van jobprofielen op alle niveaus, van laag- tot hooggeschoold. De dothematch-nomenclatuur speelt hierop in: dit is een lijst van diversiteitsvriendelijke jobprofielen voor kortgeschoolden, aangevuld met testimonials. De nomenclatuur wordt gekoppeld aan jobs, maar ook aan opleidingen, waardoor de doorstroming vanuit de opleidingen kan worden verbeterd.

Arbeidsmarkt: bewustmaking van de werkgevers van de kwaliteiten van diverse medewerkers en afstemming van het jobaanbod op deze kwaliteiten

Er wordt regelmatig gesproken over een tekort aan arbeidskrachten in tal van sectoren. Het onbenut menselijk kapitaal aan – kortgeschoolde – werkzoekers van divers pluimage kan in dit tekort een doorbraak betekenen, aangezien de hooggeschoolde professionals vaak ook taken moeten doen die ook door kortgeschoolden uitgevoerd kunnen worden.

DE TOOL SENSIBILISEERT VOOR ONONTGONNEN VAARDIGHEDEN

Tal van sectoren bevinden zich in een snelle convergentiebeweging naar nieuwe taken en disciplines, waardoor een brede waaier aan jobs ontstaat voor korter geschoolde medewerkers. Allerlei basistaken zoals logistieke ondersteuning of installeren van materiaal worden nu nog vaak uitgevoerd door hoog opgeleiden!

Voorbeeld: Kortgeschoolde vrouwen voor ICT

Wie de Skills Match wil gebruiken, moet acties uittekenen die simultaan ingrijpen op de vraagzijde (werkgevers) en aanbodzijde (werknemers) van de arbeidsmarkt. Een concreet voorbeeld hiervan vormt de e-gender matchingtool, een online webapplicatie, zowel geschikt voor werkgevers als voor werknemers (in het geval van e-gender specifiek kortgeschoolde vrouwen), welke matcht op meervoudige kwalitatieve criteria. Deze matchingtool wil meisjes duidelijke informatie geven inzake ICT-ondersteunende functies (capaciteiten, taken, ...) om zo de foute percepties te doorbreken. Concreet: via het invullen van de vragenlijst krijgen zij een lijst met de jobprofielen die het meest aansluiten bij hun huidig competentieniveau. Via deze lijst kunnen ze doorklikken voor meer informatie.

Anderzijds wil de tool werkgevers duidelijk maken dat het ook mogelijk is om kortgeschoolde vrouwen in te zetten, dat er voorbeelden aangereikt

worden van dergelijke vrouwen die op dit moment reeds in de ICT sector tewerkgesteld zijn. Kortom: het prangende tekort aan personeel in de ICT sector kan voor een stuk opgevangen worden door kortgeschoolde vrouwen!

Het doel van deze matchingtool is tweeledig:

- Doordat het instrument rekening houdt met zowel competenties als randvoorwaarden, kan het bedrijven wijzen op de kwaliteiten van kortgeschoolde vrouwen in de ICT sector.
- Anderzijds wil het ook het imagoprobleem doorbreken dat rust op de sector: het wil meisjes een duidelijker beeld geven van wat de ICT sector te bieden heeft in termen van tewerkstelling en het wat en hoe van een dergelijke functie.

De e-gender matchingtool wil in eerste instantie sensibiliseren! Het wil de stereotype denkwijze doorbreken door de focus te leggen op competenties in plaats van op functies, diploma's, certificaten, ... en dit zowel voor werkgevers als werknemers.

Methodiekbepaling

Met e-gender willen we niet opnieuw het warm water uitvinden. Om tot representatieve werkcontexten (en de bijhorende competenties) te komen, welke reële jobkansen bieden voor kortgeschoolde vrouwen werd eerst een bronnenonderzoek uitgevoerd. Er zijn immers reeds tal van onderzoeken uitgevoerd waarbij competenties en competentieprofielen

centraal staan. Op basis van verworvenheden van voorgaand onderzoek inzake competenties bij kortgeschoolde vrouwen en ICT jobs, zoals daar onder andere zijn:

- competentiespiegel (gendersensitieve competenties)
- ADA (gendersensitieve competenties en ICT jobs)
- Kwalificatieprofielen van beroepen (NL: Colo)
- SERV beroepenprofielen
- VDAB beroepenprofielen (CO.BR.A)
- Relevante vacatures tijdens de maanden van het onderzoek

In de e-gender werkcontexten wordt ook rekening gehouden met randvoorwaarden die voor deze doelgroep belangrijk kunnen zijn. Hiervoor beroepen we ons onder meer op volgende studies:

- V&
- Publicaties omtrent diversiteitbeleid door TRIVISI
- Publicaties omtrent diversiteitbeleid door COMPAS

De e-gender matchingtool maakt tot slot gebruik van bestaande technologie, die op dit moment ook reeds gebruikt wordt bij organisaties zoals Vacature en De Lijn.

We willen beklemtonen dat hier een kwalitatieve benadering wordt gevolgd: het eigen onderzoek gebeurde volgens de gangbare methodieken die hun efficiëntie reeds bewezen hebben; de geïnterviewden werden gekozen op basis van hun representativiteit waardoor niet het aantal maar hun

kenmerken van doorslaggevend belang zijn voor het representatieve karakter. Deze vrouwen kregen een leuk ICT gadget als incentive.

Dezelfde kwalitatieve benadering heeft tot doel het ontwikkelen van een relevante matchingtool, niet het vormen van een onderzoeksproject op zich.

Demystificatie van de ICT sector doordrempelverlagend te werken:

We startten het onderzoek met vijf werkcontexten: Helpdesk/Technical Support, Call center/Sales Support, IT support, Digitaal Databeheer en Office design. Vertrekkende vanuit deze werkcontexten werden jobprofielen gedefinieerd en functiebenamingen. We opteerden ervoor dat de matchingtool zal matchen op het niveau van de werkcontexten aangezien de ICT sector een sterk dynamische sector is en daarenboven functiebenamingen vaak nietszeggend zijn. Een jobprofiel clustert de functiebenamingen die gemeenschappelijke competenties hebben.

Per werkcontext werden competentieprofielen opgesteld die als referentiekader dienen bij het empirisch onderzoek. Het is van belang dat competenties het uitgangspunt vormen en niet de klassieke functieclassificaties. De oefening bestaat erin de tien meest belangrijke competenties te distilleren en dit op basis van de bijhorende gedragsindicator om zo enerzijds het sociaal wenselijkheids-effect te voorkomen, en anderzijds de oefening makkelijker toegankelijk te maken

voor kortgeschoolde vrouwen.

Per competentie werd één definitie vastgelegd welke de hanteerbaarheid en uniformiteit van het instrument waarborgt. Op basis hiervan werden bijhorende gedragsindicatoren geformuleerd, welke de basis vormden voor de vragenlijst.

Empirisch onderzoek:

De vragenlijst werd samen met een criteriumgericht interview per werkcontext afgenomen van zowel werkgevers als referentieprofielen (kortgeschoolde vrouwen die op dit moment reeds een dergelijke functie uitoefenen). Representatieve bedrijven werden aangesproken via het netwerk van Flanders Multimedia Valley en E-Lab, bedrijven uit de e-gender adviesraad en e-gender stuurgroep. Excellente functiehouders (voorbeeldvrouwen) werden geselecteerd via kennissen, geprospecteerde bedrijven, relatienetwerken van andere kanalen (droomjobfabriek) en e-gender stuurgroep en e-gender adviesraad (Syntra, E-Lab, VDAB, CVO).

Bij de bevraging van de voorbeeldvrouwen is het belangrijk dat dit gebeurde met een genderbril. Vrouwen schatten immers hun eigen vaardigheden lager in of leggen de lat hoger. Vandaar dat de e-gender vragenlijst niet vertrekt van competenties, maar van gedragsindicatoren. De voorgelegde vragenlijst is zo specifiek en concreet mogelijk. We trachten hiermee het sociaal wenselijkeffect uit te sluiten.

Nadien werden alle vragenlijsten en interviews vergeleken met de opgestelde werkcontexten, waarbij werd nagegaan of deze herzien moesten worden. Van de vragenlijsten werden totalen gemaakt:

- totalen per werkcontext en per doelgroep (werkgever/werknemer)
 - bv een totaal van alle vrouwen die de vragenlijst hebben ingevuld voor de werkcontext 'Helpdesk / Technical support', en een totaal van alle bedrijven voor deze werkcontext
- totalen per doelgroep, alle werkcontexten samen
 - bv een algemeen totaal over alle vrouwen en een algemeen totaal over alle ondervraagde bedrijven heen
- algemeen totaal: totalen samengevoegd van de 2 doelgroepen en alle werkcontexten

Voor het algemeen totaal werden, van de totalen per categorie (minder belangrijk / belangrijk / zeer belangrijk), percentages berekend. Aan de hand van deze percentages werd een wegingsfactor gekoppeld aan de competenties. Deze wegingsfactor zal een rol spelen bij de matchingtool. Volgende methode werd gehanteerd voor het toekennen van de wegingsfactoren:

- uitgangspunt zijn de antwoorden per categorie en per competentie. De 1/3e regel (gelijkmatige spreiding van alle antwoorden over de 3 competenties), maakt dat het onwaarschijnlijk is dat per antwoord iedereen 100% zal antwoorden. Vandaar dat 100% gedeeld wordt door 3

- Om te weten welke percentages vallen onder de wegingsfactor (van 1 tot 5), wordt 33,33% gedeeld door 5, wat neerkomt op een stijging van 7% naar boven afgerond per categorie. De meeste antwoorden liggen tussen 20% en 50% en om hiervan een fijnmazig beeld te geven, wordt de eerste schijf (vanaf 0%) afgerond naar 14% in plaats van 7%. De verdeling van de wegingsfactoren ten opzichte van de percentages antwoorden is dus als volgt:

- schijf 1: 0,00 tot 13,99% Wegingsfactor 1
- schijf 2: 14,00 tot 21,99% Wegingsfactor 2
- schijf 3: 22,00 tot 29,99% Wegingsfactor 3
- schijf 4: 30,00 tot 37,99% Wegingsfactor 4
- schijf 5: 38,00 tot 100% Wegingsfactor 5

We moeten hier vermelden dat de gelijke spreiding over de drie categorieën voor sommigen wat artificieel overkwam. Alle competenties lijken op het eerste zicht zeer belangrijk, maar het is net de oefening om de meest kritische competenties uit te zuiveren.

Gendersensitief:

We kunnen nu de antwoorden van werknemers en werkgevers vergelijken. Zoals men in onderstaande tabel kan zien, zijn er enkele resultaten die vrij drastisch verschillen, maar er zijn ook gelijkenissen: In de top 3 van werkgevers en voorbeeldvrouwen vinden we zowel klantgerichtheid als probleemoplossend terug (respectievelijk positie 2 & 3 bij de vrouwen en positie 2 & 1 bij de bedrijven).

Een andere overeenkomst is het duidelijk ondergeschikte belang van de functionele expertise: 14% voor vrouwen en slechts 12,50% voor werkgevers. Hieruit kunnen we concluderen dat het e-gender project de juiste invalshoek hanteert door kortgeschoolde vrouwen met een basis aan ICT kennis te linken met ICT ondersteunende functies!

De wegingsfactor die werd toegekend aan de verschillende competenties kan zorgen voor een positieve discriminatie van vrouwen, daar de meest belangrijke competenties typisch vrouwelijke vaardigheden zijn en slechts een basis aan IT kennis voldoende blijkt te zijn in een ICT ondersteunende functie.

TOP 10 VROUWEN			TOP 10 WERKGEVERS		
ZEER BELANGRIJK			ZEER BELANGRIJK		
plaats	competentie	%	plaats	competentie	%
1	kwaliteitsgericht	57,78%	1	probleemoplossend	52,78%
2	klantgericht	51,11%	2	klantgerichtheid	50,00%
3	probleemoplossend	46,67%	3	aanpassingsvermogen	36,11%
4	communicatievaardig	44,44%	4	gedrevenheid	33,33%
4	leergierig	44,44%	4	leergierigheid	33,33%
5	gedrevenheid	42,22%	5	kwaliteitsgerichtheid	30,56%
6	zelfstandigheid	33,33%	6	teamgericht	30,56%
7	teamgerichtheid	22,22%	7	plannen&organiseren	27,78%
8	plannen&organiseren	20,00%	8	communicatievaardig	25,00%
9	aanpassingsvermogen	15,56%	9	zelfstandigheid	16,67%
10	functionele expertise	14,00%	10	functionele expertise	12,50%

Figuur: competentie Top 10 van referentieprofielen (werknemers) en excellente functiehouders (werkgevers)

De e-gender matchingtool concreet

Er is een aparte login voor de beide doelgroepen. De matching zelf houdt zowel rekening met werkcontexten als met omgevingsfactoren (afstand woon-werk, part-time,...). In de matching voor werkgevers wordt ook rekening gehouden met referentieprofielen (zie figuur). De tool zal een ludiek instrument zijn waarbij een tiental vragen – in Flairstijl – moet beantwoord worden.

De output van de matchingtool is verschillend naargelang de doelgroep: kortgeschoolde vrouwen bekommen een lijst met jobprofielen, gerangschikt volgens het percentage matching aangevuld met testimonials! Deze profielen zijn heel pragmatisch gehouden: de bedoeling is duidelijk aan te geven wat haalbaar is voor kortgeschoolde vrouwen. De doelgroep kan zich hiermee identificeren en krijgt informatie mee over de werkcontext zelf (taken, werkplek, competenties,...).

Wanneer ingelogd wordt door werkgevers bekomt men als output een lijst met referentieprofielen gerangschikt volgens overeenkomst met het gewenst functieprofiel. Deze referentieprofielen komen overeen met de voorbeeldvrouwen, kortgeschoolde vrouwen die op dit moment reeds tewerkgesteld zijn in het gevraagde functieprofiel. Bedoeling is dat werkgevers gaan inzien dat het ook mogelijk is om kortgeschoolde vrouwen in te zetten om zodanig het personeelstekort tegen te gaan.

