

21st century skills voor de havengebieden

Veldonderzoek stakeholders:
Enquête

DATUM	VERSIE VAN 23/04/2019
AUTEURS	Elena Van den Broeck (AP Hogeschool) Remco Wieland (Gemeente Terneuzen)
MET MEDEWERKING VAN	Astrid Faelens (stad Gent) Chesney Deleu (Skilliant) Geertje Braat (SBB) Herman Van de Mosselaer (AP Hogeschool) Hermien Wittouck (Skilliant) Jeannette Groeneveld-Verdonk (Gemeente Terneuzen) Jordi Looijschelder (Portstream) Karin Crince (Scalda) Klaas Ballegeer (Stad Gent) Kristel Rombaut (Stad Antwerpen) Kristien Verbeeck (VDAB) Lieselotte Verplancke (Skilliant) Lucie Saxton (STC-Group) Maaïke Merens (Stad Gent) Peter David (AP Hogeschool) Remco Wieland (Gemeente Terneuzen) Renier van Gelooven (SBB) Soraya Engelsma (UWV) Tessa Bruneel (stad Gent)
CONTACTPERSOON M.B.T. DIT ONDERZOEKSRAPPORT	Elena Van den Broeck E elena.vandenbroeck@ap.be
PROJECTVERANTWOORDELIJKE	Klaas Ballegeer E Klaas.Ballegeer@stad.gent
PROJECTWEBSITE	https://www.skillsnavigator.eu

PROJECTPARTNERS OP SKILLS NAVIGATOR WERKPAKKET 3, ACTIE 3



MET STEUN VAN



Inhoudstafel

1. INLEIDING	4
2. SITUERING BINNEN HET PROJECT SKILLS NAVIGATOR	5
3. WERKWIJZE	6
3.1. Onderzoeksvraag	6
3.2. Dataverzameling	6
4. RESULTATEN	7
4.1. Beschrijvende data	7
4.1.1. Kenmerken bedrijf	7
4.1.2.1. Havengebieden	8
4.1.2.2. Werknemers	8
4.1.2.3. Beroepengroepen	8
4.2. 21st century skills	8
4.2.1. 21st century skills: aanwezigheid binnen 2 à 3 jaar	8
4.2.1.1. Globaal overzicht skills	9
4.2.1.2. Gedetailleerd overzicht per skill	11
4.2.2. Suggesties voor aanpassingen van het Skills Navigator-model	18
4.3. Skills mismatches	19
4.3.1. Verantwoordelijke stakeholders voor een betere skills matching	19
4.3.2. Mogelijke acties voor een betere skills matching	19
4.3.2.1. Mogelijke acties door bedrijven in het heden	20
4.3.2.2. Mogelijke acties in de toekomst	21
4.3.2.3. Acties waar bedrijven in de toekomst meer op willen inzetten	22
5. CONCLUSIE	24

1. Inleiding

De impact van evoluties in de samenleving en de economie op jobs is zonder twijfel hoog en heeft belangrijke gevolgen voor de skills die nodig zijn om inzetbaar te zijn en te blijven in een job. In een samenleving in transitie is het een uitdaging om de skills van instromers, werkzoekenden en jongeren up-to-date te houden aangezien de mismatch tussen arbeidsvraag en –aanbod een groot en groeiend knelpunt is. De 21ste eeuwse vaardigheden die op de arbeidsmarkt worden gevraagd nu, maar zeker naar de toekomst toe, zijn een enorme uitdaging in een VUCA-wereld (Volatile – Uncertain – Complex – Ambiguous).

Deze uitdaging geldt zeker ook voor de havengebieden van de Vlaams-Nederlandse Delta. Voor bedrijven is een goede matching van skills en werk cruciaal. Willen de havenregio's hun posities versterken, dan moeten ze over de juiste mensen met de juiste skills kunnen beschikken. Zij moeten globaal concurreren, innoveren en snel inspelen op nieuwe trends. Voor de werkzoekenden, instromers en reeds aanwezige werknemers is een goede matching evenzeer cruciaal: met de juiste vaardigheden kunnen werkzoekenden instromen op kwalitatief goede banen.

Met een veldonderzoek consulteren we in alle havengebieden bedrijfsleiders van havengerelateerde organisaties, arbeidsbemiddelaars en vertegenwoordigers van branche-organisaties, sectorfederaties en opleidingscoördinatoren. We voerden reeds focusgesprekken en op basis daarvan ontwikkelden we een enquête. Dit rapport bundelt de resultaten van de enquête met betrekking tot de 21st century skills, matches en mismatches. Het Skills Navigator-model (zie rapport '21st century skills voor de havengebieden in de Vlaams-Nederlandse Delta: review van bestaand onderzoek') wordt daarbij als structurerend kader gehanteerd.

De vragen in dit onderzoek zijn: Verwachten de stakeholders dat de volgende skills binnen 2 à 3 jaar in de havengerelateerde bedrijven voldoende aanwezig zullen zijn? Wie is (mede-)verantwoordelijk om voor een betere skills matching te zorgen? Wat doen bedrijven nu al om voor een betere skills matching te zorgen en wat kunnen/willen ze in de toekomst doen? Met de analyse van de resultaten van het onderzoek willen we vaststellen hoe de deelnemers de aanwezigheid van 21st century skills in het werkveld in de nabije toekomst inschatten. Verder wordt ingezoomd op de rol van verschillende stakeholders en de acties die door bedrijfsleiders kunnen genomen worden om skills mismatches tegen te gaan en matches te realiseren.

In voorliggend rapport situeren we het veldonderzoek en de enquête binnen het project Skills Navigator. Na een toelichting van de werkwijze, bespreken we de resultaten. In een conclusie trachten we de belangrijkste bevindingen op een rij te zetten.

2. Situering binnen het project Skills Navigator

Dit deelonderzoek kadert in het project Skills Navigator, dat wil bijdragen aan de verbetering van de aansluiting tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod in de grensregio om zo het arbeidspotentieel beter te benutten. Skills Navigator is gefinancierd binnen het Interreg V programma Vlaanderen-Nederland, het grensoverschrijdend samenwerkingsprogramma met financiële steun van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Het startte op 1 januari 2018 en loopt tot 31 december 2020. Het project valt binnen de Vlaams-Nederlandse Delta en heeft betrekking op de havengebieden van de steden Rotterdam, Antwerpen, Gent, Zeebrugge, Terneuzen en Vlissingen-Borssele. Meer informatie is te vinden op de website van het project: <https://www.skillsnavigator.eu>.

Het project bestaat uit vijf werkpakketten: 1) projectmanagement; 2) communicatie; 3) 21st century skills voor de havengebieden; 4) werkgeversarrangementen; 5) oriëntering en matching van de werkzoekersdoelgroep. Voorliggend rapport situeert zich binnen het thema '21st century skills voor de havengebieden'.

In een eerdere stap binnen het project Skills Navigator werd reeds in kaart gebracht welke 21ste eeuwse vaardigheden het werkveld in en rond de havengebieden nodig heeft, nu en in de nabije toekomst (zie rapport '21st century skills voor de havengebieden in de Vlaams-Nederlandse Delta: review van bestaand onderzoek'). Dit resulteerde in het Skills Navigator-model. We gaan op basis van het vacatureonderzoek en het veldonderzoek na of het huidige Skills Navigator-model volgens het werkveld met betrekking tot de havengebieden een accuraat overzicht biedt van de competenties die nu en voor de nabije toekomst belangrijk zijn. Vanuit de resultaten uit het vacatureonderzoek en het veldonderzoek zal het Skills Navigator-model dus nog bijgesteld worden. In het syntheserapport zullen de resultaten van het literatuurreview, het vacatureonderzoek en het veldonderzoek samengebracht worden.

In een volgende stap binnen het thema '21st century skills voor de havengebieden' richten we onze blik naar de Next Economy en wat de werkgevers en opleidingsverstreckers kunnen doen om tegemoet te komen aan de veranderende noden en skillsvragen. Hiervoor bouwen we verder op de uitkomsten van de literatuurreview, het vacatureonderzoek en het veldonderzoek.

Door de deelname aan de enquête in het kader van het veldonderzoek maken de stakeholders ook al een eerste maal en in een vroeg stadium kennis met het project Skills Navigator en de inhoud en focus ervan. De resultaten worden ook naar hen teruggekoppeld zodat zij hierdoor voor zichzelf conclusies kunnen trekken en meer bepaald hun toekomstige rol en acties in het verhaal van skills matching en –opbouw kunnen bepalen of bijstellen.

We bedanken alle deelnemers van de focusgroepen en de enquête. Ook een bijzondere bedanking aan de projectpartners voor hun bijdrage en de samenwerking.

3. Werkwijze

3.1. Onderzoeksvraag

Ter aanvulling op de resultaten uit de focusgroepen werd een enquête uitgezet naar diverse stakeholders uit het werkveld (havengerelateerd), variërend van mensen uit het bedrijfsleven, arbeidsbemiddelaars tot vertegenwoordigers van branche-organisaties/sectorfederaties. Deze deelactie binnen het onderzoek naar de 21st century skills voor de havengebieden tracht mee een antwoord te formuleren op de hoofdvraag:

Welke 21^{ste} eeuwse skills heeft het werkveld in en rond de havengebieden nodig, nu en in de nabije toekomst?

Op basis van de enquête proberen we meer inzichten te verwerven in de volgende onderzoeksvragen:

OV1: Verwacht u dat de volgende skills binnen 2 à 3 jaar in uw bedrijf voldoende aanwezig zullen zijn?

OV2: Wie is (mede-)verantwoordelijk om voor een betere skills matching te zorgen?

OV3: Wat doet uw bedrijf nu al om voor een betere skills matching te zorgen?

OV4: Welke acties zijn nodig om er voor te zorgen dat werknemers in de toekomst over de juiste skills beschikken?

3.2. Dataverzameling

Om meer inzicht te verwerven in de bovenstaande onderzoeksvragen werd een enquête uitgezet. Deze digitale vragenlijst werd via verschillende kanalen en door alle projectpartners breed verspreid van midden oktober 2018 tot begin januari 2019. Dit deelonderzoek door middel van de enquête omvat zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.

De respondenten kregen de mogelijkheid om de vragenlijst anoniem in te vullen. Voor de respondenten die in een verder stadium van het project graag een meer actieve rol opnemen in een betere skills matching van werknemers, werd de mogelijkheid voorzien om hun contact gegevens na te laten. Zij kunnen worden gecontacteerd vanuit werkpakket 4, waarbij de focus ligt op werkgeversarrangementen, om samen nieuwe experimenten uit te rollen. Op deze manier proberen we werkgevers ook te engageren.

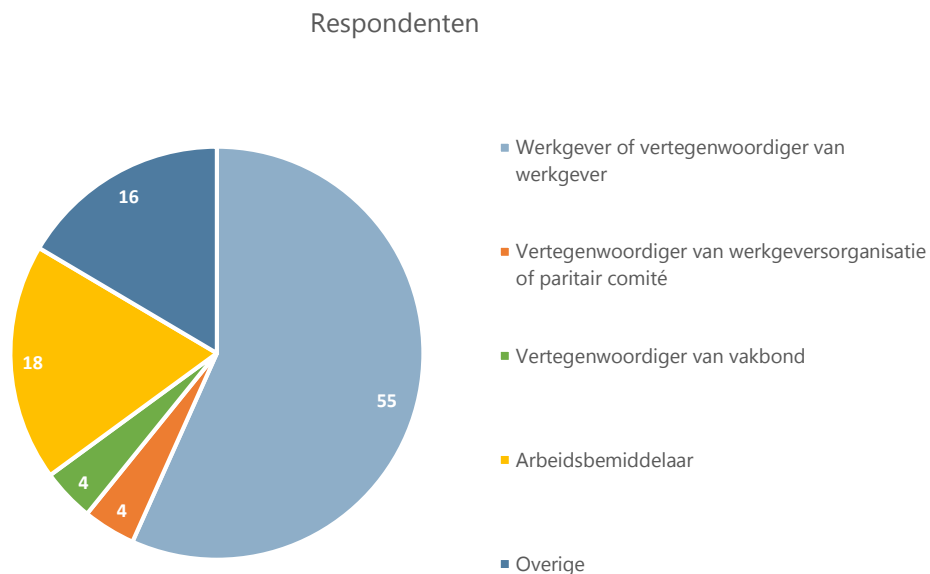
4. Resultaten

De beschrijvende data wordt in deel één besproken. In het tweede deel gaan we in op de 21st century skills en geven we een synthese van de feedback van de deelnemers op het Skills Navigator-model. In het derde deel beschouwen we de skills mismatches: wie is er (mede-)verantwoordelijk om voor een betere skills matching te zorgen? Wat doen bedrijven nu al om voor een betere skills matching te zorgen? Welke acties zijn nodig om er voor te zorgen dat werknemers in de toekomst over de juiste skills beschikken?

4.1. Beschrijvende data

4.1.1. Respondenten

In totaal hebben 97 respondenten de online vragenlijst ingevuld. Meer dan de helft van de respondenten was een werkgever of vertegenwoordiger van een werkgever (bv. HR officer). Vanuit de rol van arbeidsbemiddelaar werd de vragenlijst 18 keer ingevuld. Vier respondenten gaven aan vertegenwoordiger van werkgeversorganisaties of paritair comité te zijn. Ook gaven vier respondenten aan vertegenwoordiger van een vakbond te zijn. Ongeveer 1/6e van de respondenten (n = 16) gaven aan in de groep 'overige' te behoren, dit gaat onder andere over mensen werkzaam bij de overheid, het Sociaal Fonds, het havenbedrijf, stagecoördinator, team en personal coach, teamleider arbeidsbemiddelaars, stafmedewerker arbeidsmarktbeleid en een gepensioneerde maar nog actief als docent aan de hogeschool, begeleider van jongeren in de beroepswereld en havengids.



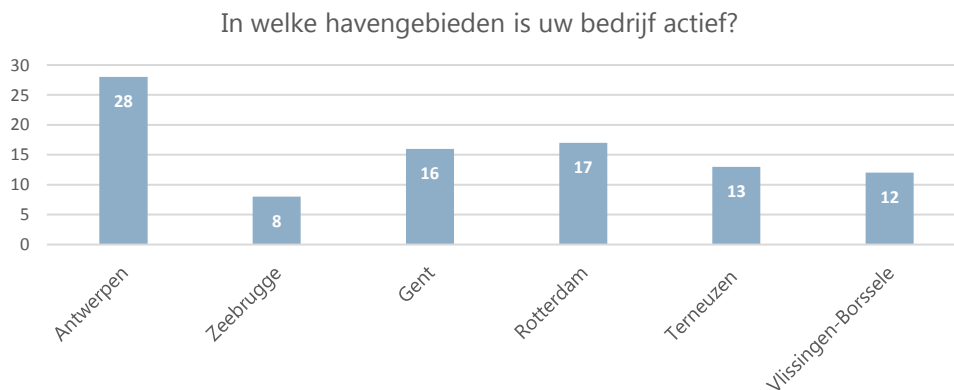
Figuur 1: overzicht van de respondenten van de enquête (n = aantal respondenten).

4.1.2. Kenmerken bedrijf

De (vertegenwoordigers van) werkgevers (n = 55) werden bevraagd naar een aantal kenmerken van hun bedrijf of het bedrijf dat ze vertegenwoordigen. Ze gaven een antwoord op de vraag in welke havengebieden van de Vlaams-Nederlandse Delta hun bedrijf actief is, hoeveel werknemers het bedrijf telt en welke beroepsgroepen actief zijn in het bedrijf.

4.1.2.1. Havengebieden

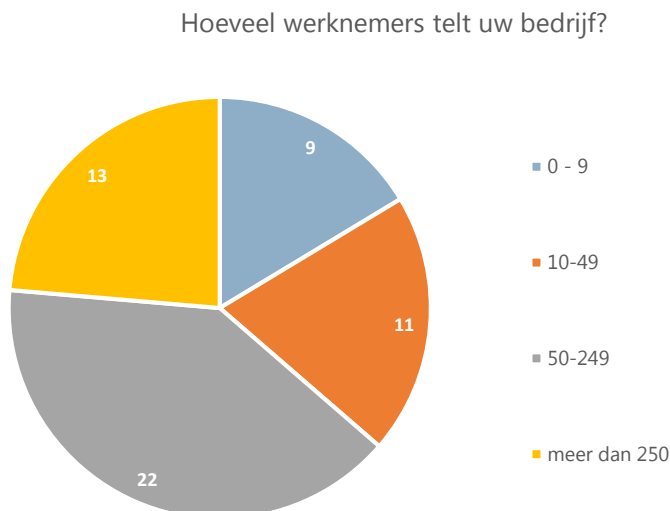
Verschillende bedrijven gaven aan dat hun bedrijf op meerdere locaties gevestigd is. Uit figuur 2 blijkt dat we vooral (vertegenwoordigers van) werkgevers hebben bereikt met onder andere een activiteit in de haven van Antwerpen (n = 28). Voor de andere havengebieden gaat de activiteit van de bedrijven van de respondenten als volgt: haven van Rotterdam (n = 17), haven van Gent (n = 16), haven van Terneuzen (n = 13), haven van Vlissingen-Borssele (n = 12) en haven van Zeebrugge (n = 8).



Figuur 2: overzicht van de havengebieden waarin de bedrijven actief zijn (n = aantal actieve bedrijven in havengebied).

4.1.2.2. Werknemers

Op de vraag “Hoeveel werknemers telt uw bedrijf?” gaf de meerderheid van de (vertegenwoordigers van) werkgevers (n = 55) aan dat het gaat over een bedrijf van tussen de 50 en 249 werknemers. Van de 55 responsen gaat het 13 keer over een bedrijf met meer dan 250 werknemers en 11 keer over een bedrijf van tussen de 10-49 werknemers. De bedrijven met tussen de 0-9 werknemers worden het minst vertegenwoordigd met 9 keer.

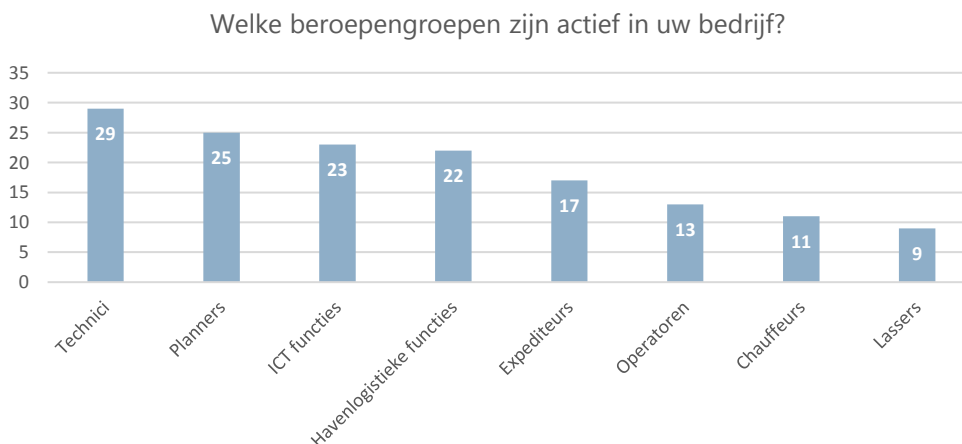


Figuur 3: overzicht van het aantal werknemers dat het bedrijf telt (n = aantal werknemers).

4.1.2.3. Beroepengroepen

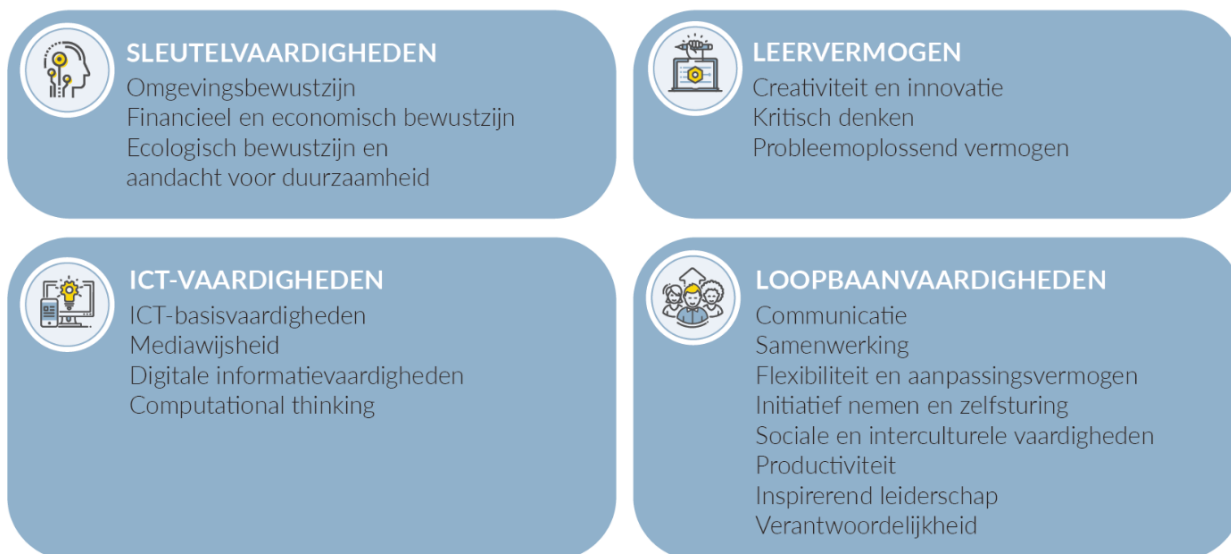
Bij de vraag “Welke beroepengroepen zijn actief in uw bedrijf?” konden de respondenten (n = 55) meerdere antwoorden geven. De beroepengroepen technici (n = 29), planners (n = 25), ICT functies (n = 23) en havenlogistieke functies (n = 22) worden het sterkst vertegenwoordigd in de bedrijven van de respondenten. De beroepengroep expediteurs werd

door 17 van de 55 (vertegenwoordigers van) bedrijfsleiders aangeduid, voor de operatoren is dat 13 keer. De beroepengroepen chauffeurs (n = 11) en lassers (n = 9) zijn het minst vertegenwoordigd in de bedrijven.



Figuur 4: overzicht van de beroepengroepen actief in het bedrijf (n = 55 bedrijven).

4.2. 21st century skills



Figuur 5: het Skills Navigator-model.

4.2.1. 21st century skills: aanwezigheid binnen 2 à 3 jaar

4.2.1.1. Globaal overzicht skills

De deelnemers aan de online vragenlijst werd de volgende vraag voorgelegd:

Verwacht u dat de volgende skills binnen 2 à 3 jaar in uw bedrijf voldoende aanwezig zullen zijn?

Hiervoor kregen zij 6 antwoordmogelijkheden: ‘zeker niet’, ‘waarschijnlijk niet’, ‘min of meer’, ‘waarschijnlijk wel’, ‘zeker wel’ en ‘niet van toepassing voor mijn bedrijf of sector’. Figuur 6 geeft een totaal overzicht van de 21st century skills, aflopend voor de skills die volgens de bedrijfsleiders en andere stakeholders (waarschijnlijk) aanwezig zijn binnen 2 à 3 jaar. In deze figuur kozen we er voor om de ‘zeker niet en waarschijnlijk niet’ en ‘zeker wel en waarschijnlijk wel’ te

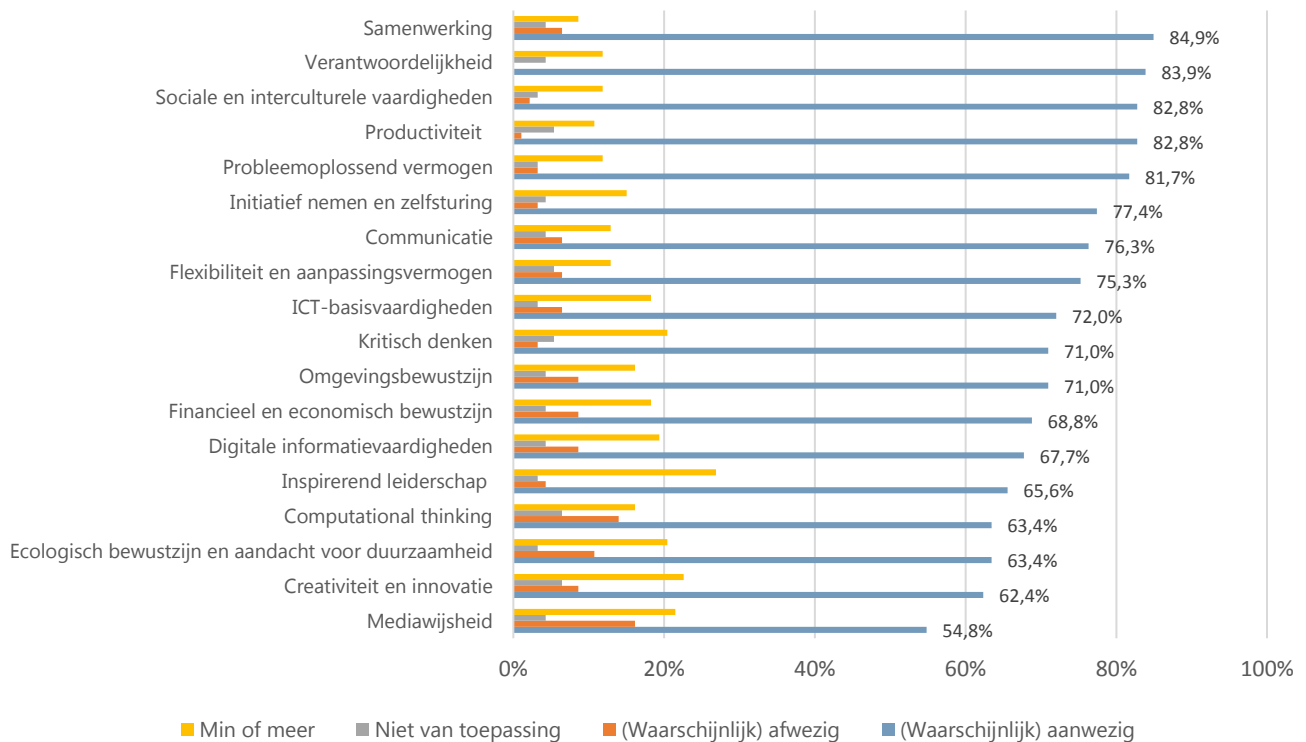
clusteren. Dit geeft ons een beter overzicht van de inschatting van de deelnemers: hebben zij een goed of minder goed zicht op de aanwezigheid van de 21st century skills binnen 2 à 3 jaar bij werknemers in havengerelateerde bedrijven?

Figuur 6 toont ons dat zij een redelijk hoge inschatting toekennen aan de aanwezigheid van de 21st century skills in de nabije toekomst. De hoogste positieve inschatting naar aanwezigheid binnen 2 à 3 jaar krijgt de competentie 'samenwerking'. Hiermee schat de meerderheid van de respondenten (84,9%) in dat deze skill waarschijnlijk aanwezig of aanwezig zal zijn. De competentie die hier het laagste scoort op het (waarschijnlijk) aanwezig zijn, is 'mediawijsheid': volgens 54,8% deelnemers zal deze 21st century skills (waarschijnlijk) aanwezig zijn binnen 2 à 3 jaar. Mediawijsheid krijgt dan ook de hoogste score voor de schaal '(waarschijnlijk) afwezig' (16,1%).

Uit de figuur kunnen we ook afleiden dat de loopbaanvaardigheden gemiddeld gezien de meest positieve inschatting krijgen naar aanwezigheid ervan bij werknemers in de nabije toekomst. Zo bestaat de top 3 (samenwerking, verantwoordelijkheid en sociale en interculturele vaardigheden) uit loopbaanvaardigheden. De laagste scores op de schaal '(waarschijnlijk) aanwezig' vinden we terug voor de andere 3 clusters: ICT-vaardigheden (mediawijsheid), leervermogen (creativiteit en innovatie) en sleutelvaardigheden (ecologisch bewustzijn en aandacht voor duurzaamheid). Mediawijsheid, computational thinking en ecologisch bewustzijn en aandacht voor milieu scoren relatief hoog met het antwoord dat deze skills waarschijnlijk afwezig zullen zijn. Inspirerend leiderschap scoort hoog bij de antwoordmogelijkheid min of meer aanwezig, gevolgd door creativiteit en innovatie, mediawijsheid en kritisch denken. Over deze 21st century skills bestaat de grootste onzekerheid of deze voldoende aanwezig zullen zijn.

De antwoordmogelijkheid 'niet van toepassing' werd globaal gezien weinig aangeduid. Dit werd aangeduid indien de respondent hier geen antwoord op kon geven of indien deze competentie geen (noodzakelijke) vereiste is in het werkveld. De skills computational thinking en creativiteit en innovatie scoren relatief hoog op deze schaal.

Overzicht van de 21st century skills volgens aanwezigheid binnen 2 à 3 jaar

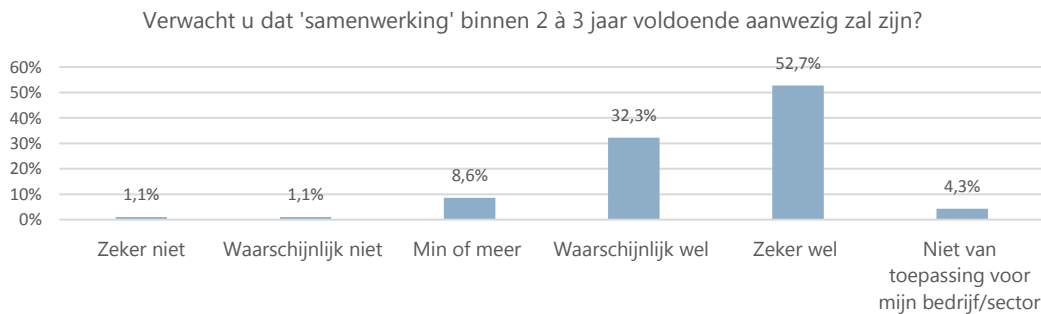


Figuur 6: overzicht van alle 21^{ste} eeuwse vaardigheden volgens aanwezigheid binnen 2 à 3 jaar in het werkveld (n = 97; aflopend voor (waarschijnlijk) aanwezig).

4.2.1.2. Gedetailleerd overzicht per skill

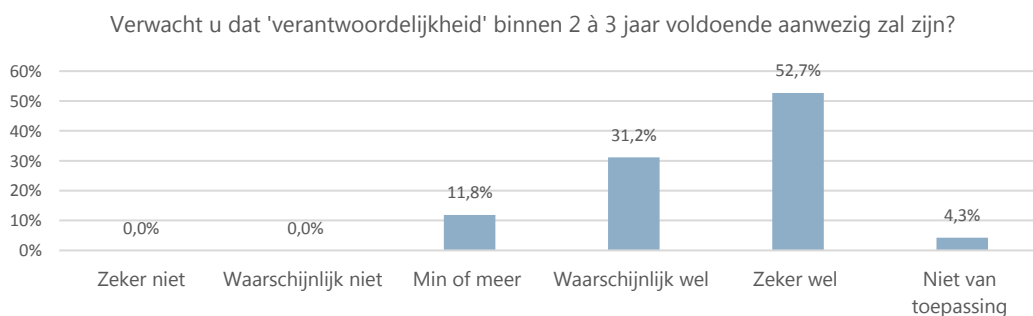
Hieronder worden de 21st century skills uit het Skills Navigator-model gedetailleerd besproken. Tijdens deze gedetailleerde beschrijving geven we ook een meer gedifferentieerd overzicht van de responsen op de schalen. We bespreken de skills in de volgorde van inschatting van hoog naar laag (waarschijnlijk) aanwezig binnen 2 à 3 jaar (zie figuur 6).

1. Samenwerking



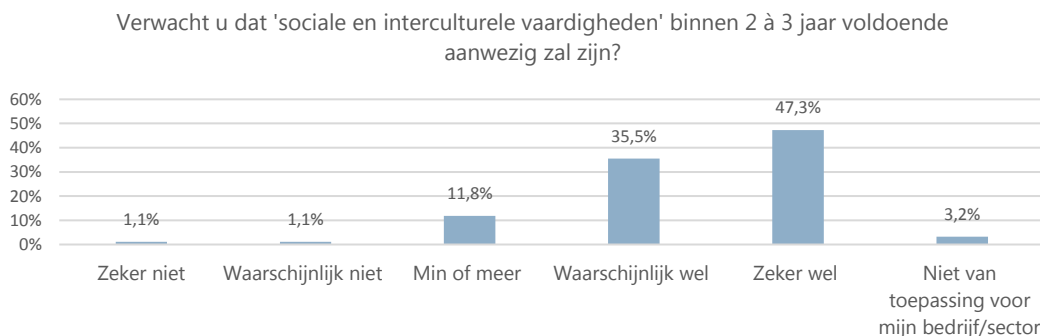
Onder samenwerking verstaan we in onderling overleg met anderen werken om samen iets te bereiken. De aanwezigheid van de competentie 'samenwerking' bij werknemers in havengerelateerde bedrijven wordt het meest positief ingeschat door de deelnemers aan de online vragenlijst. Zo schat meer dan de helft van de respondenten de aanwezigheid van deze competentie binnen 2 à 3 jaar positief in. Volgens hen zal deze competentie dan zeker wel voldoende aanwezig zijn. De andere meerderheid van de respondenten ziet het ook redelijk positief in, zij geven met 32,2% aan dat deze competentie waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Acht respondenten geven aan dat de competentie min of meer voldoende aanwezig zal zijn. De schaal 'zeker niet' en 'waarschijnlijk niet' voldoende aanwezig werd beiden slechts maar door één persoon aangeduid. Dit beperkt aantal responsen geeft weer dat de verwachting dat deze skill afwezig zal zijn eerder beperkt is. De score van 4,3% bij de schaal 'niet van toepassing voor mijn bedrijf/sector' werd aangeduid indien de respondent hier geen antwoord op kon geven of indien deze competentie geen (noodzakelijke) vereiste is in het werkveld.

2. Verantwoordelijkheid



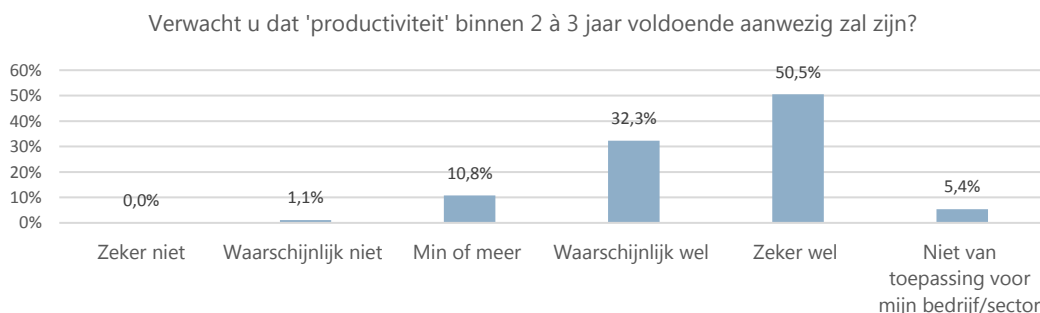
Verantwoordelijkheid verwijst naar de inzet voor een goed verloop en resultaat van zijn activiteiten. Bij deze competentie zien we ongeveer dezelfde tendens als bij 'samenwerking'. De positieve inschatting van deze competentie maakt dat het op de tweede plaats staat. Meer dan de helft (52,7%) is uiterst positief en schat in dat de werknemer van havengerelateerde bedrijven binnen 2 à 3 jaar zeker wel voldoende verantwoordelijkheid zal hebben. De resterende meerderheid (31,2%) geeft aan dat dit waarschijnlijk wel voldoende ontwikkeld zal zijn. Ongeveer 1/10^e van de respondenten (11,8%) geeft aan dat deze competentie min of meer ontwikkeld zal zijn. Volgens hen zijn er nog wel wat mogelijkheden om hier verder op in te zetten. Toch is het totaal beeld een positief verhaal. Namelijk niemand geeft aan dat de werknemer zich binnen 2 à 3 jaar niet zal inzetten voor een goed verloop en resultaat van zijn activiteiten.

3. Sociale en interculturele vaardigheden



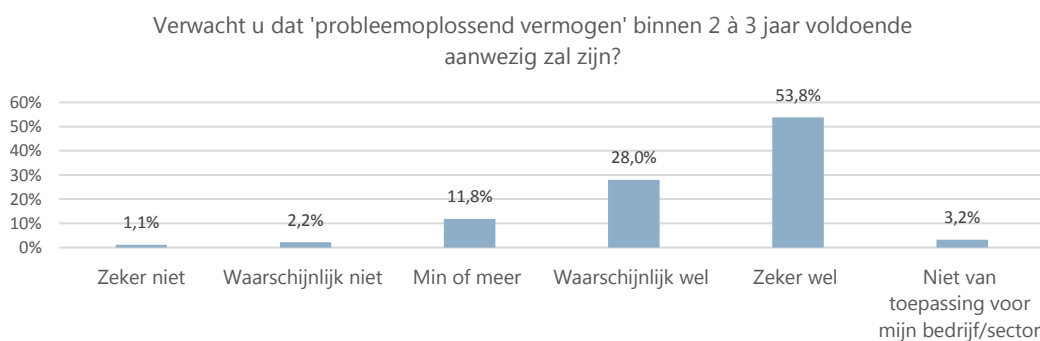
Iemand die sociaal en intercultureel vaardig is, is iemand die de vaardigheden heeft die nodig zijn om respectvol om te gaan met anderen. Bijna de helft van de respondenten vermoedt dat deze competentie zeker wel voldoende aanwezig zal zijn bij de werknemer in havengerelateerde bedrijven binnen 2 à 3 jaar. Voor 35,5% van de responsen blijkt dat dit waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Elf respondenten (11,8%) geven aan dat deze competentie min of meer aanwezig zal zijn. Slechts twee personen zien de toekomst wat minder positief: zijn geven aan dat de sociale en interculturele vaardigheden zeker niet of waarschijnlijk niet voldoende aanwezig zullen zijn.

4. Productiviteit



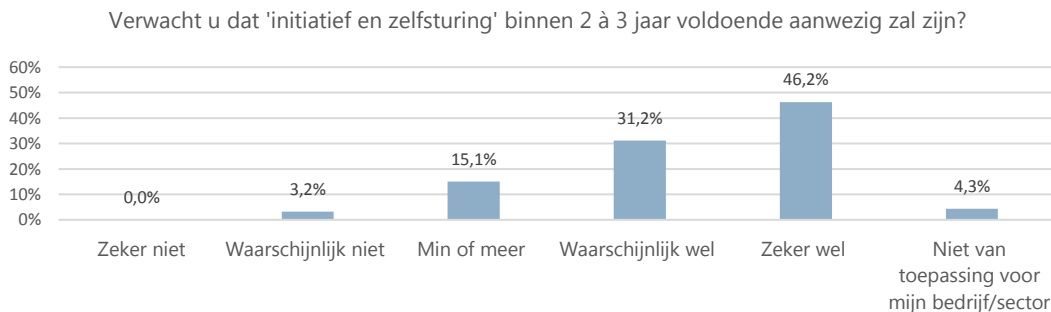
Onder de skill productiviteit verstaan we efficiënt en effectief resultaatgericht handelen. De helft (50,5%) is zeer positief: deze competentie zal volgens hen zeker wel voldoende aanwezig zijn. Er is nog een grote groep respondenten (32,3%) die redelijk positief is: zij schatten in dat de werknemer binnen 2 à 3 jaar waarschijnlijk wel voldoende efficiënt en resultaatgericht zal handelen. Voor 10,8% van de respondenten is de inschatting hiervan niet zo duidelijk, zij geven aan dat deze skill min of meer voldoende aanwezig zal zijn. Geen enkele deelnemer geeft aan dat het zeker niet voldoende aanwezig zal zijn, slechts één persoon maakt de inschatting 'waarschijnlijk niet' voldoende aanwezig.

5. Probleemoplossend vermogen



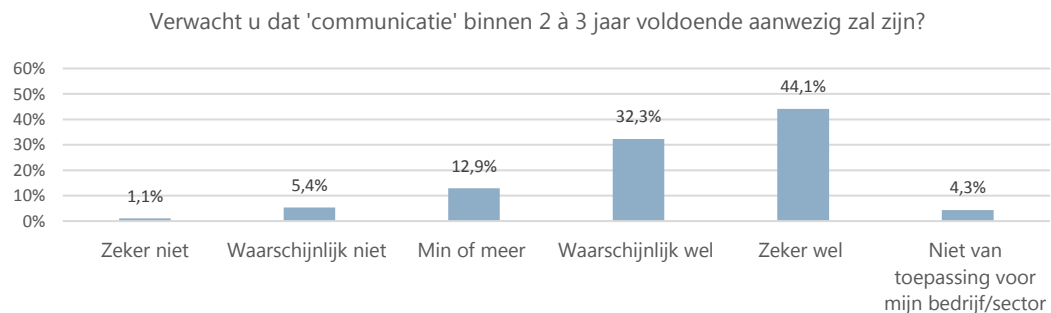
Probleemoplossend vermogen verwijst naar het (h)erkennen, aanpakken en een bijdrage leveren aan problemen om tot een oplossing te komen. Van de respondenten verwacht 53,8% dat de skill binnen 2 à 3 jaar voldoende aanwezig zal zijn in het werkveld en 28,0% verwacht dat het waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Slechts 3,23% van de respondenten verwacht dat de skill (waarschijnlijk) niet voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar.

6. Initiatief nemen en zelfsturing



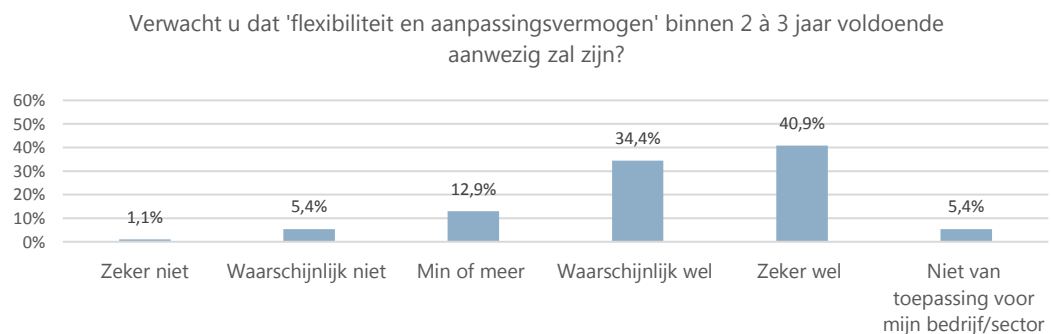
Op de zesde plaats staat 'initiatief nemen en zelfsturen'. Hieronder verstaan we uit eigen beweging acties ondernemen en werkactiviteiten doelgericht plannen en uitvoeren. Iets minder dan de helft van de respondenten (46,2%) schat de aanwezigheid van deze 21st century skills binnen 2 à 3 jaar zeer positief in. Volgens hen zullen de werknemers in de havengerelateerde bedrijven over deze competentie zeker voldoende beschikken. Een ander groot deel van de respondenten is ook redelijk positief. Zij geven aan dat deze competentie waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Ze zien dus nog enige groeimarge. De groep die 'min of meer' aanduidde bestaat uit 14 personen, zij zien net nog iets meer de noodzaak in van de verdere ontwikkeling van deze skill binnen 2 à 3 jaar. Toch blijkt bijna niemand echt negatief te zijn over de aanwezigheid van deze competentie. Slechts drie personen schatten de aanwezigheid in als waarschijnlijk niet voldoende. Niemand duidde aan dat initiatief nemen en zelfsturing binnen 2 à 3 jaar zeker onvoldoende aanwezig zal zijn.

7. Communicatie



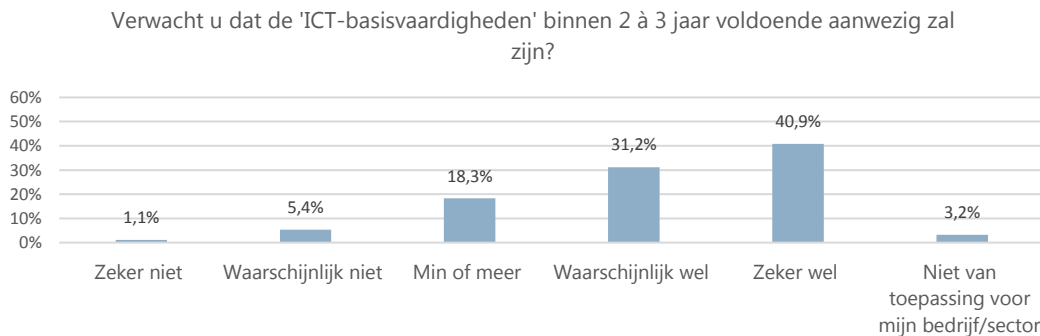
Onder de skill communicatie verstaan we het doelgericht boodschappen overbrengen en begrijpen. Van de respondenten verwacht 44,1% dat de skill binnen 2 à 3 jaar zeker wel voldoende aanwezig zal zijn bij de werknemers in de havengerelateerde bedrijven. Eén derde (32,3%) geeft aan dat de communicatieve vaardigheden waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zullen zijn, 12,9% houdt het op min of meer voldoende aanwezig. Zes respondenten van de 97 zijn iets minder positief, zij geven aan dat deze competentie zeker niet of waarschijnlijk niet voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar bij de werknemers in de havengerelateerde bedrijven.

8. Flexibiliteit en aanpassingsvermogen



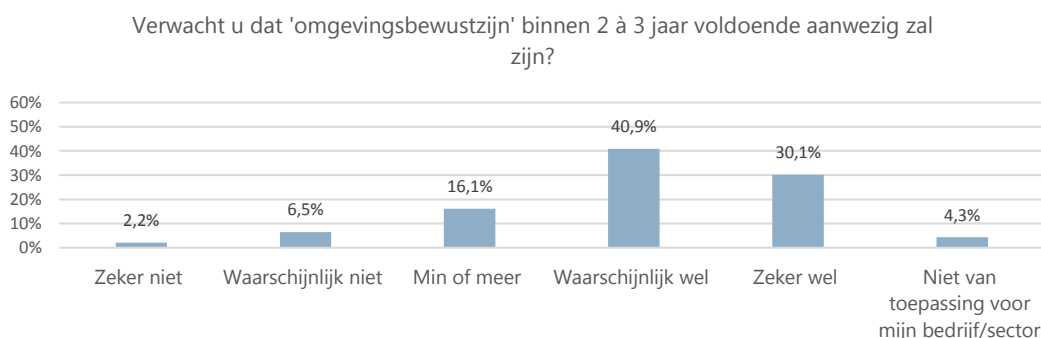
Flexibiliteit en aanpassingsvermogen gaat over het positief omgaan met verandering en zich gemakkelijk aanpassen aan verschillende rollen, systemen, taken, contexten en gedragingen van anderen. Deze competentie geeft dezelfde tendens weer als 'communicatie': 40,9% van de respondenten geeft aan dat de werknemer in de nabije toekomst zeker wel voldoende over deze competentie zal beschikken en 34,4% verwacht dat het waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Van de respondenten is 12,9% iets genuanceerder: zij verwachten dat de competentie tegen dan min of meer aanwezig zal zijn. Slechts 6 respondenten geven aan dat de werknemer binnen 2 à 3 jaar zeker niet of waarschijnlijk niet flexibel zal zijn en over voldoende aanpassingsvermogen zal beschikken.

9. ICT-basisvaardigheden



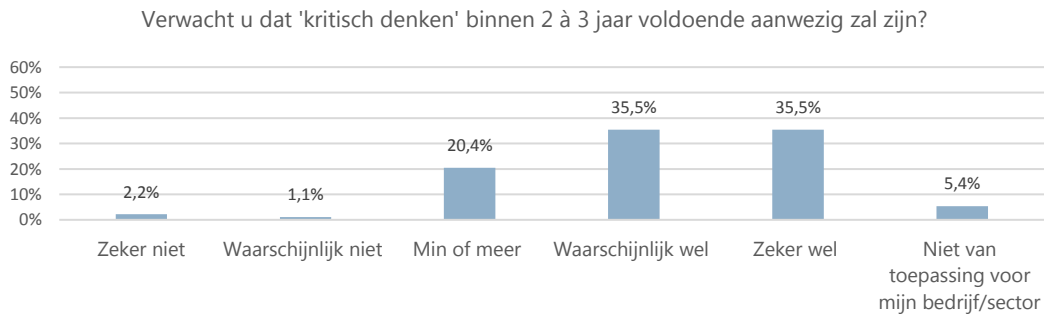
Met de skill ICT-basisvaardigheden verwijzen we naar vaardigheden die nodig zijn om efficiënt gebruik te maken van zowel soft- als hardware. Van alle ICT-vaardigheden krijgt de skill ICT-basisvaardigheden de meest positieve prognose. Zo geeft 40,9% van de bedrijfsleiders en andere stakeholders aan dat deze competentie binnen 2 à 3 jaar zeker wel voldoende ontwikkeld zal zijn. Ook 31,2% van de respondenten geeft aan dat de ICT-basisvaardigheden waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zullen zijn. Van de 97 respondenten geven 17 personen een eerder gedeelde visie aan. Ze schatten in dat de werknemer deze competentie min of meer zal bezitten in de nabije toekomst. Er is met andere woorden nog wel ruimte voor verdere ontwikkeling. Dit wordt door een beperkt aantal personen meer dan bevestigd: 6 personen zien het iets minder positief en verwachten dat de ICT-basisvaardigheden zeker niet of waarschijnlijk niet aanwezig zullen zijn, al is deze respons eerder verwaarloosbaar en ziet de meerderheid de toekomst positief in.

10. Omgevingsbewustzijn



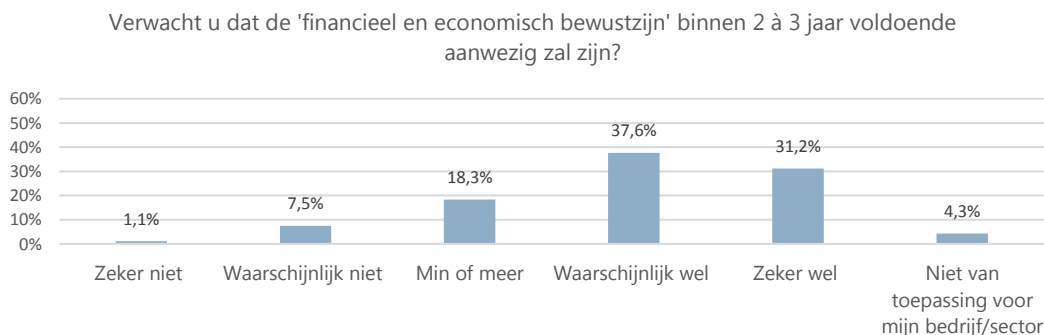
Iemand met een voldoende ontwikkeld omgevingsbewustzijn heeft zicht op relevante maatschappelijke ontwikkelingen en op de implicaties daarvan voor het bedrijf en werkterrein. Daar waar de vorige competenties steeds de hoogste score kregen bij 'zeker wel', zien we nu de hoogste score bij 'waarschijnlijk wel'. Minder respondenten zijn overtuigd dat deze competentie binnen 2 à 3 jaar zeker wel voldoende aanwezig zal zijn, toch geeft 30,1% aan hier wel van overtuigd te zijn. De meerderheid (40,9%) verwacht dat het waarschijnlijk wel aanwezig zal zijn. Dit geeft aan dat de inschatting van de respondenten nog steeds wel redelijk positief is. Van de respondenten verwacht 16,1% min of meer; 6,5% waarschijnlijk niet en 2,2% zeker niet dat het omgevingsbewustzijn bij de werknemers in de nabije toekomst voldoende aanwezig zal zijn.

11. Kritisch denken



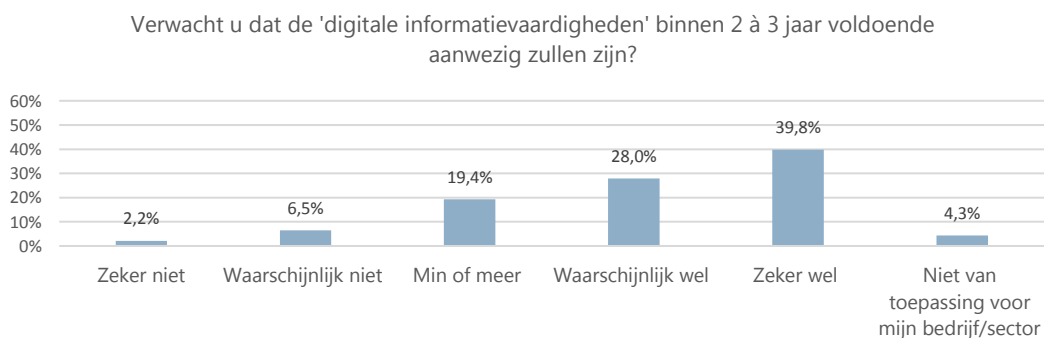
Met de skill kritisch denken verwijzen we naar het in staat zijn tot het analyseren en evalueren van informatie, meningen of visies om te komen tot een eigen standpunt, oordeel of beslissing. Evenveel respondenten geven aan dat deze competenties waarschijnlijk wel (35,5%) en zeker wel (35,5%) voldoende aanwezig zullen zijn. Hiermee zijn de respondenten ook weer redelijk positief over de aanwezigheid van deze skill in de nabije toekomst. Eén vijfde van de respondenten geeft aan dat de werknemer min of meer over de competentie 'kritisch denken' zal beschikken. Hiermee zien zij meer ruimte voor een verdere ontwikkeling van en inzet op deze competentie. Slechts drie bedrijfsleiders en stakeholders zien het eerder negatief: 3,23% van de respondenten verwacht dat het kritisch denken (waarschijnlijk) niet voldoende aanwezig zal zijn.

12. Financieel en economisch bewustzijn



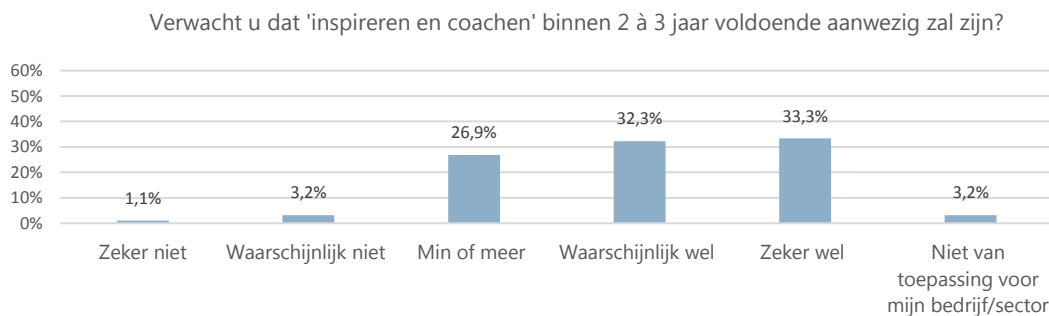
Onder de skill financieel en economisch bewustzijn verstaan we het begrijpen van de rol van de economie in de samenleving en het inzicht hebben in financiële en economische concepten. De grootste groep geeft met 37,6% aan dat dit bewustzijn waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar. Van de respondenten is 31,2% zeer positief: deze skill zal volgens hen zeker wel aanwezig zijn. De schaal 'min of meer' werd door 18,3% respondenten aangeduid, 'waarschijnlijk niet' door 7,5% en 'zeker niet' door 1,1% van de respondenten.

13. Digitale informatievaardigheden



Een werknemer die digitaal informatievaardig is kan informatie efficiënt verzamelen en verwerken door gebruik te maken van ICT. Een groot deel van de respondenten is positief: 39,8% geeft aan dat deze competentie zeker wel voldoende aanwezig zal zijn en 28,0% dat deze competentie waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar bij werknemers in de havengerelateerde bedrijven. Met 19,4% geeft ongeveer één vijfde aan dat deze competentie min of meer voldoende aanwezig zal zijn. Acht personen zijn iets minder positief. Zij geven aan dat de digitale informatievaardigheden (waarschijnlijk) niet voldoende aanwezig zullen zijn.

14. Inspireren en coachen



Onder de skill inspireren en coachen verstaan we anderen positief beïnvloeden en aanmoedigen om het beste te bereiken. We spreken hier van 'inspireren en coachen' en niet meer van 'inspirerend leiderschap' aangezien de terminologie 'leiderschap' tijdens de focusgroepen vaak voor verwarring zorgde. Deze competentie is gericht op een brede doelgroep en is niet gerelateerd aan een bepaalde hiërarchie. Ongeacht in welke positie je je bevindt, kan je anderen positief beïnvloeden en optreden als coach en voorbeeldfiguur.

Van de respondenten gaf 33,3% aan dat de competentie 'inspireren en coachen' zeker wel aanwezig zal zijn. Volgens 32,3% van de respondenten zal het inspireren en coachen waarschijnlijk wel aanwezig zijn. Met 26,9% geven net iets minder deelnemers aan dat deze skill min of meer aanwezig zal zijn. Slechts een beperkt aantal deelnemers (4) ziet het minder positief, volgens hen zal deze skill zeker niet of waarschijnlijk niet aanwezig zijn.

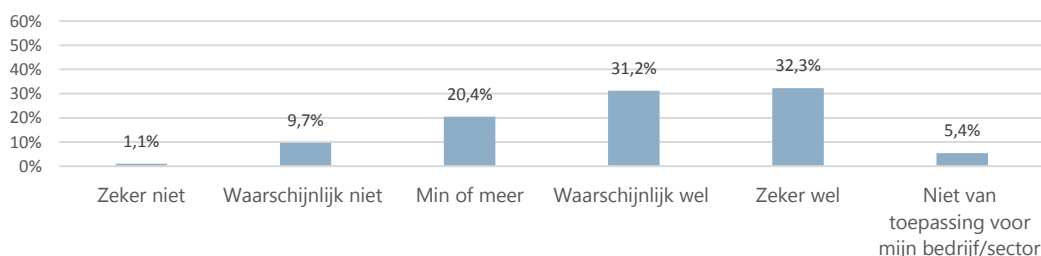
15. Computational thinking



Met de skill computational thinking verwijzen we naar het procesmatig inzetten van ICT-tools om taken uit te voeren. Ongeveer één derde (32,3%) is zeer positief: deze competentie zal zeker wel voldoende aanwezig zijn. Er is nog een grote groep respondenten (31,3%) die ook redelijk positief is: zij schatten in dat de werknemer binnen 2 à 3 jaar waarschijnlijk wel voldoende ICT-tools zal inzetten om problemen op te lossen. Voor 16,1% is de inschatting hiervan genuanceerder, zij geven aan dat deze skill min of meer voldoende aanwezig zal zijn. Toch zijn hier 13 respondenten die hier meer hun twijfels bij hebben: 4 respondenten geven aan dat deze competentie zeker niet aanwezig zal zijn, 9 respondenten geven aan dat computational thinking waarschijnlijk niet aanwezig zal zijn. Voor 6 respondenten blijkt deze competentie niet van toepassing te zijn.

16. Ecologisch bewustzijn en aandacht voor duurzaamheid

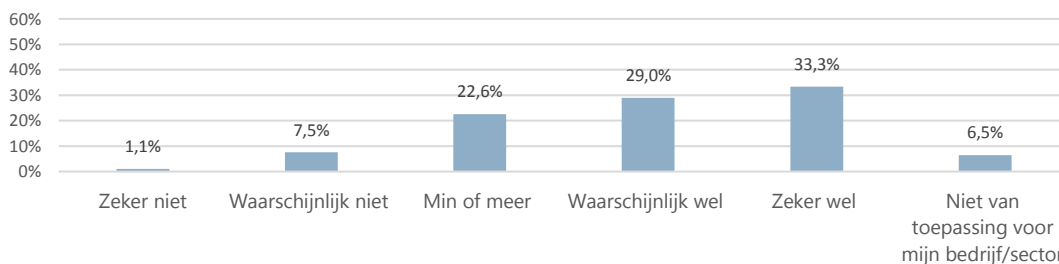
Verwacht u dat 'ecologisch bewustzijn en aandacht voor duurzaamheid' binnen 2 à 3 jaar voldoende aanwezig zal zijn?



Ecologisch bewustzijn en aandacht voor duurzaamheid verwijst naar het zicht hebben op de effecten van ons gedrag op het milieu en het klimaat. De grootste groep geeft met 32,3% aan dat dit bewustzijn zeker wel voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar. Van de respondenten is 31,2% ook redelijk positief: deze skill zal volgens hen zeker wel aanwezig zijn. De schaal 'min of meer' werd door 20,4% respondenten aangeduid, 'waarschijnlijk' door 9,7% en 'zeker niet' door 1,1% respondenten.

17. Creativiteit en innovatie

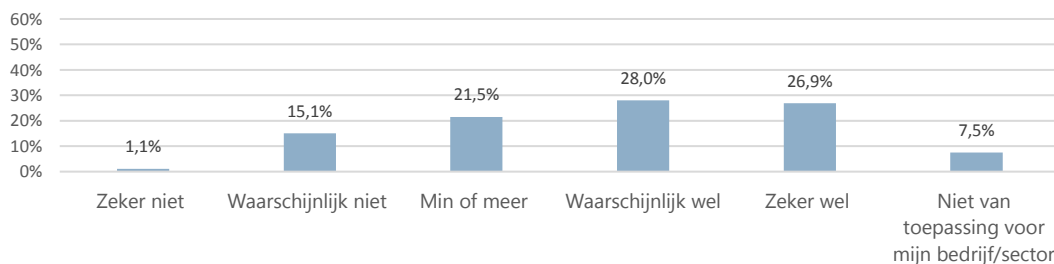
Verwacht u dat 'creativiteit en innovatie' binnen 2 à 3 jaar voldoende aanwezig zal zijn?



Een werknemer die creatief en innovatief is, is in staat om originele ideeën en werkwijzen te bedenken en uit te voeren om een bijdrage te leveren aan het implementeren van innovaties. Het grootste deel van de respondenten is positief: 33,3% geeft aan dat deze competentie zeker wel voldoende aanwezig zal zijn en 29,0% dat deze competentie waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn binnen 2 à 3 jaar bij werknemers in de havenrelateerde bedrijven. Met 22,6% geeft ongeveer één vijfde aan dat deze competentie min of meer voldoende aanwezig zal zijn. Acht personen zijn iets minder positief. Zij geven aan dat de skill 'creativiteit en innovatie' (waarschijnlijk) niet voldoende aanwezig zal zijn.

18. Mediawijsheid

Verwacht u dat 'mediawijsheid' binnen 2 à 3 jaar voldoende aanwezig zal zijn?



Mediawijsheid verwijst naar het actief en kritisch kunnen omgaan met media en kunnen filteren in het aanbod. Deze 21st century skill krijgt de laagste inschatting naar de aanwezigheid ervan binnen 2 à 3 jaar bij werknemers in de havengerelateerde bedrijven. Toch kunnen we wel zeggen dat de meerderheid nog steeds positief is: 26,9% van de respondenten geeft aan dat 'mediawijsheid' zeker wel voldoende aanwezig zal zijn en 28,0% van de respondenten geeft aan dat deze skill waarschijnlijk wel voldoende aanwezig zal zijn. Hiermee ziet meer dan de helft van de respondenten het overwegend positief in. De groep die 'min of meer' aanduidde bestaat uit 20 personen, zij zien net nog iets meer de noodzaak in van de verdere ontwikkeling van deze skill binnen 2 à 3 jaar. Mediawijsheid krijgt ook de hoogste respons bij de schaal 'waarschijnlijk niet' in vergelijking met de andere 21st century skills. Van de respondenten gaf 15,1% aan dat de werknemer in havengerelateerde bedrijven binnen 2 à 3 jaar waarschijnlijk niet over voldoende mediawijsheid zal beschikken.

4.2.2. Suggesties voor aanpassingen van het Skills Navigator-model

We vroegen ook aan de deelnemers om feedback te geven op de Skills uit het Skills Navigator-model. We stelden hen volgende vragen:

- Zijn er nog andere skills naast deze 18 uit het model van de 21st century skills die u zou opnemen in het model? Zo ja, welke?
- Zijn er skills uit de lijst van 18 skills uit het model van de 21st century skills die u zou laten vallen? Zo ja, welke?

De input en feedback die volgt uit de enquête, focusgroepen en het vacatureonderzoek wordt in het syntheserapport samengevoegd. Hieruit nemen we dan conclusies voor de bijsturing van het Skills Navigator-model. We zullen ook de omschrijvingen van de 21st century skills nog verder op punt zetten. Onderstaande suggesties zullen hier dan mee in beschouwing genomen worden.

Op de vraag "Zijn er skills uit de lijst van 18 skills uit het model van de 21st century skills die u zou laten vallen?" kregen we vaak de respons dat alle skills relevant zijn. Er wordt aangegeven dat het een veelomvattend model is. Eén respondent geeft aan dat het omgevingsbewustzijn en het financieel en economisch bewustzijn minder relevant is.

Er werden wel verschillende responsen gegeven op de vraag of er bepaalde competenties kunnen toegevoegd worden aan het model. Een groot deel van deze suggesties kunnen meestal wel een plaats krijgen in het bestaande model. Een voorbeeld hiervan is **talenkennis** of **geavanceerde communicatietechnieken en vaardigheden**. Deze twee suggesties krijgen op dit moment een plaats onder de 21st century skill 'communicatie'. Een ander voorbeeld vinden we in de volgende suggestie: "**inzicht in de overkoepelende processen**, waardoor in het woud van data de weg gevonden wordt". Dit heeft te maken met het hebben van een helicopterview, wat valt onder de 21st century skill omgevingsbewustzijn. **Leiderschapsvaardigheden** wordt ook door een respondent aangehaald. In de fase waarin we het Skills Navigator-model ontwikkelden, kozen we er voor om dit niet als aparte categorie op te nemen, aangezien dit een set van verschillende 21st century skills vereist. Deze set maakt deel uit van wat op dit moment in het model zit. Een andere suggestie is de **psychologische weerbaarheid**. De respondent beschrijft het als volgt: "Blijven we overeind als individu bij de vraag naar zoveel verandering, flexibiliteit en stress? Hebben we voldoende verhouding tussen veerkracht & draaglast?".

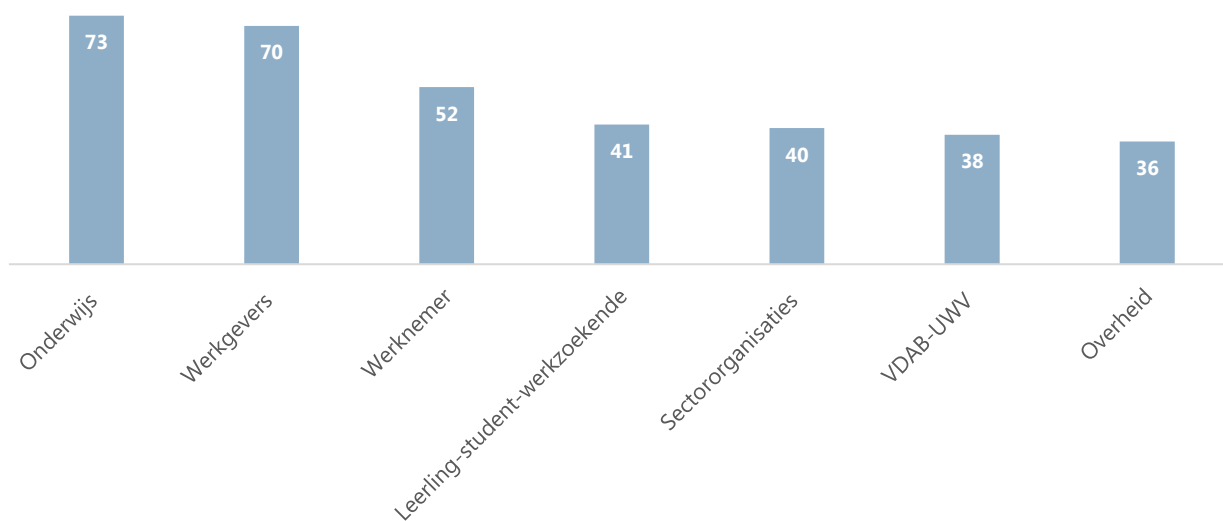
Net zoals ook uit de focusgroepen en het vacatureonderzoek naar voor kwam, wordt ook in de responsen van de enquête aangehaald dat het **veiligheidsbewustzijn** een plaats moet krijgen in het Skills Navigator-model. De respondent geeft hier aan dat dit gaat over zowel veiligheidsbewustzijn voor zichzelf als voor de ander, onderweg en op het werk. Een ander gegeven dat ook terugkomt, is het uit eigen beweging werken aan **zelfontwikkeling**. Dit gaat over 'bijblijven', maar ook over 'afleren' en nieuwe zaken aanleren. Een interessante en nieuwe suggestie die niet uit de focusgroepen of het vacatureonderzoek naar voor kwam, is de vraag naar '**conflictmanagement**'.

4.3. Skills mismatches

Uit deel 2 blijkt dat de respondenten de toekomst redelijk positief inschatten als het aankomt op de aanwezigheid van 21st century skills bij werknemers in havengerelateerde bedrijven binnen 2 à 3 jaar. Deze resultaten zijn enigszins verrassend, aangezien uit de focusgroepen grotere skills mismatches naar voren kwamen. Toch lijken de respondenten van de enquête een beeld te hebben over wie er (mede-)verantwoordelijk is om voor een betere skills mismatch te zorgen. Daarnaast is het ook interessant om te kijken naar wat er nu al wordt gedaan om voor een betere skills matching te zorgen en welke acties er in de toekomst nog meer voor kunnen zorgen dat de werknemers over de juiste skills beschikken.

4.3.1. Verantwoordelijke stakeholders voor een betere skills matching

Wie is (mede-)verantwoordelijk om voor een betere skills matching te zorgen?



Figuur 7: overzicht van stakeholders die verantwoordelijk zijn om voor een betere skills matching te zorgen (n totaal = 97 respondenten).

De respondenten konden meerdere antwoorden geven bij bovenstaande vraag. Het onderwijs (73 keer) en de werkgevers (70 keer) zijn volgens de meeste respondenten verantwoordelijk om voor een betere skills matching te zorgen. Ook de andere partijen zoals werknemer (41 keer), leerling-student-werkzoekende (41 keer), sectororganisaties (40 keer), de VDAB en het UWV (38 keer) en overheid (36 keer) zijn verantwoordelijk voor een betere skills matching. Bovenstaande figuur geeft aan dat de respondenten aan de enquête een gedeelde verantwoordelijkheid door alle betrokkenen zien om voor een betere afstemming tussen skillsvraag en –aanbod te zorgen.

4.3.2. Mogelijke acties voor een betere skills matching

Via vragen zoals “Wat doet uw bedrijf nu al om voor een betere skills matching te zorgen?” en “Welke acties zijn nodig om er voor te zorgen dat werknemers in de toekomst over de juiste skills beschikken?” peilden we naar welke acties werkgevers waardevol vinden. Om de inhoudelijke link doorheen de verschillende werkpakketten van het project Skills Navigator te waarborgen, vonden we het waardevol om de input op deze vragen te verwerken aan de hand van het model dat we reeds gebruiken in werkpakket 4.

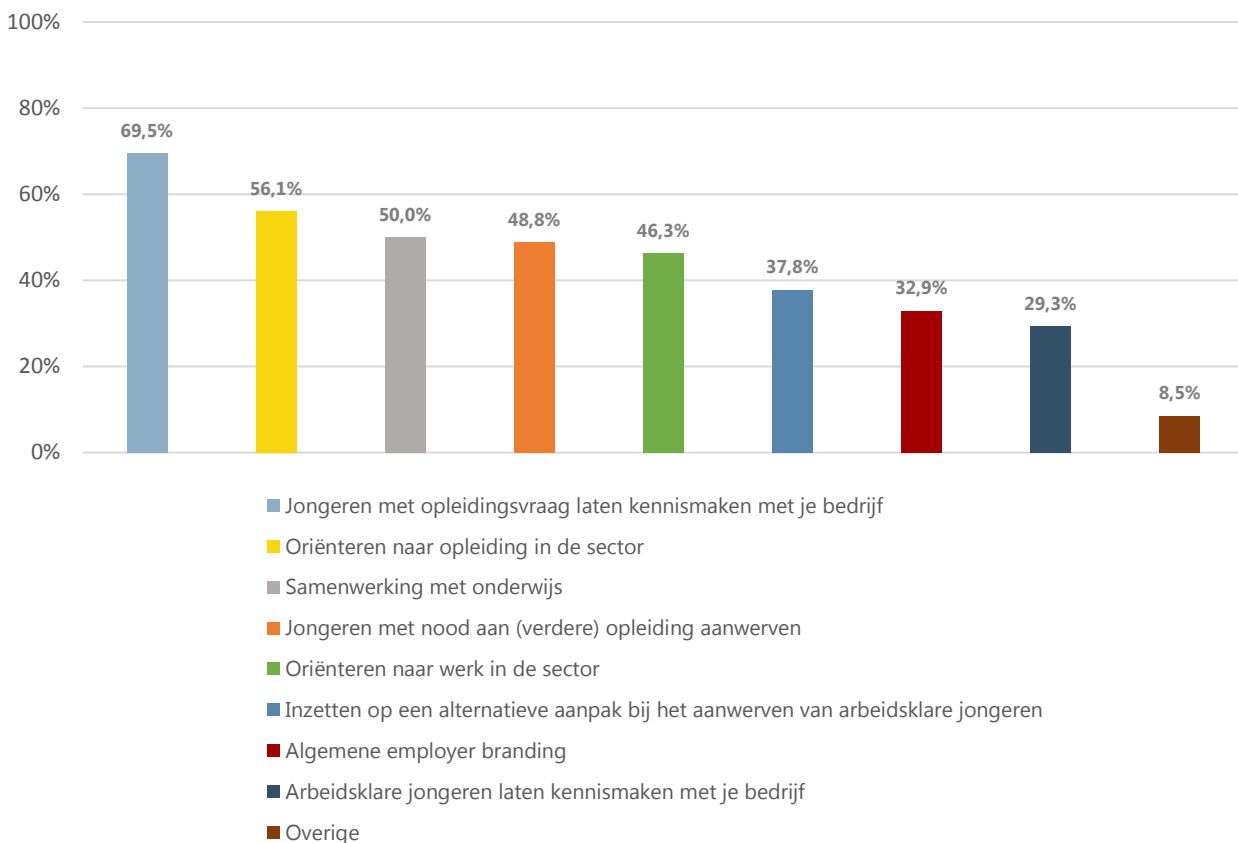
Werkpakket 4 heeft als thema ‘werkgeversarrangementen’: alle mogelijke vormen van werkplekieren in combinatie met toeleidingsinitiatieven, waarbij de opleiding geheel of voor een deel op of door de werkvloer wordt verzorgd. In een eerste actie van dit werkpakket stelden we een catalogus op van zoveel mogelijk good practices van dergelijke werkgeversarrangementen. Met het oog op een logische opbouw van deze catalogus, deelden we alle initiatieven in onder de volgende categorieën: algemene employer branding - oriënteren naar opleiding in de sector - oriënteren naar

werk in de sector - jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf - jongeren met opleidingsvraag aanwerven - arbeidsklare jongeren laten kennismaken met je bedrijf - arbeidsklare jongeren aanwerven (op een alternatieve manier). Deze categorieën capteren enerzijds het startpunt van de jongere: Is deze jongere reeds voldoende opgeleid en arbeidsklaar? Of dient hij/zij nog een extra opleiding te volgen? Anderzijds geven deze categorieën ook weer welke vorm van contact de werkgever met deze jongere zal hebben: Wordt de jongere daadwerkelijk aangeworven? Of betreft het een (al dan niet grondige) kennismaking zonder aanwervingsplicht (vb. een stage of opleiding op de werkvloer)? Om de lijst van antwoordmogelijkheden in de enquête zo exhaustief mogelijk te maken, voegden we ook een categorie 'samenwerking met onderwijs' toe. Deze categorie stelt de initiatieven voor die een algemene samenwerking tussen onderwijs en de werkvloer bevorderen, en niet onder de andere categorieën gevat kunnen worden.

4.3.2.1. Mogelijke acties door bedrijven in het heden

Onderstaande figuren geven een overzicht van de responsen op de twee vragen rond mogelijke acties om te zorgen voor een betere skills matching. De respondenten konden meerdere antwoordmogelijkheden aanduiden.

Wat doet uw bedrijf nu al om voor een betere skills matching te zorgen?



Figuur 8: overzicht van de acties die de bedrijven nu al doen om te zorgen voor een betere skills matching (n totaal = 97 respondenten).

Meer dan de helft van de deelnemers aan de online vragenlijst geven aan op dit moment vooral in te zetten op **jongeren met opleidingsvraag kennis te laten maken met het bedrijf** (69,5%). Jongeren hoeven niet noodzakelijk opgeleid te zijn alvorens ze nuttige ervaring kunnen opdoen op de werkvloer. Als werkgever kan je een belangrijke rol spelen in het opleidingstraject dat een jongere aflegt. De bedrijfsleiders en andere stakeholders die deelnamen aan de enquête zien een belangrijke rol weggelegd voor het opdoen van praktijkervaring op de werkvloer door bijvoorbeeld stages, werkplekleren en duaal leren of het aannemen van een jobstudent.

Bijna de helft van de deelnemers (56,1%) zet op dit moment al in op het **oriënteren naar opleiding in de sector**. Denk maar aan snuffeldagen met een eerste kennismaking over de concrete invulling van een beroep in de sector, of een infomoment over de verschillende functies en opleidingsmogelijkheden of beroepsverkennde stages.

De categorie **'samenwerking met het onderwijs'** vervolledigt de top 3 (50,0%). Van de 97 respondenten gaven er 41 aan dat zij op dit moment al samenwerken met het onderwijs om zo een betere skills matching te faciliteren. Zij zien het onderwijs als belangrijke partner. Dit werd ook eerder al bevestigd bij de bovenstaande vraag waarbij het onderwijs als belangrijkste stakeholders werd gezien om een betere skills matching mogelijk te maken. Hierbij gaat het onder andere over het sterker betrekken van werkgevers bij het vormgeven van opleidingen en opleidingscurricula. Andere voorbeelden zijn de leraar zelf stage laten lopen in een bedrijf om zo up-to-date te blijven en de voeling met de praktijk te behouden of een werknemer van een bedrijf gastlessen laten geven op school.

Jongeren met **nood aan (verdere) opleiding aanwerven** wordt op dit moment ook al door heel wat respondenten gedaan (48,8%). Jongeren hoeven niet volledig opgeleid te zijn alvorens ze een relevante bijdrage kunnen leveren aan bedrijfsactiviteiten. Training-on-the-job kan jongeren al doende de kneepjes van het vak leren, of een aantal competenties verder ontwikkelen en bijschaven. Een ander voorbeeld voor Vlaanderen is de individuele beroepsopleiding (IBO) die ze kunnen volgen. Dit is interessant voor werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de VDAB en die ervaring willen opdoen in een bedrijf.

Het **oriënteren naar werk in de sector** (46,3%) neemt ook al een prominente rol in. Je kan opgeleide jongeren ook oriënteren naar de beroepsmogelijkheden binnen een bepaalde sector. Een opleiding tot elektromechaniker informeert niet noodzakelijk over de jobopportunities binnen havenbedrijven. Een voorbeeld hiervan is dat je als werkgever deelneemt aan kennismakingsdagen met jongeren.

Van de 97 respondenten geven er 31 (37,8%) aan dat zij **inzetten op een alternatieve aanpak bij het aanwerven van arbeidsklare jongeren**. Hierbij gaat het over een alternatieve, niet-traditionele, manier van rekrutering en selectie van kandidaten. Zij stappen af van de klassieke sollicitatieprocedure en hechten meer belang aan generieke competenties. Voorbeelden hiervan zijn actievere selectieproeven, meedraaidagen en deelname aan jobdates.

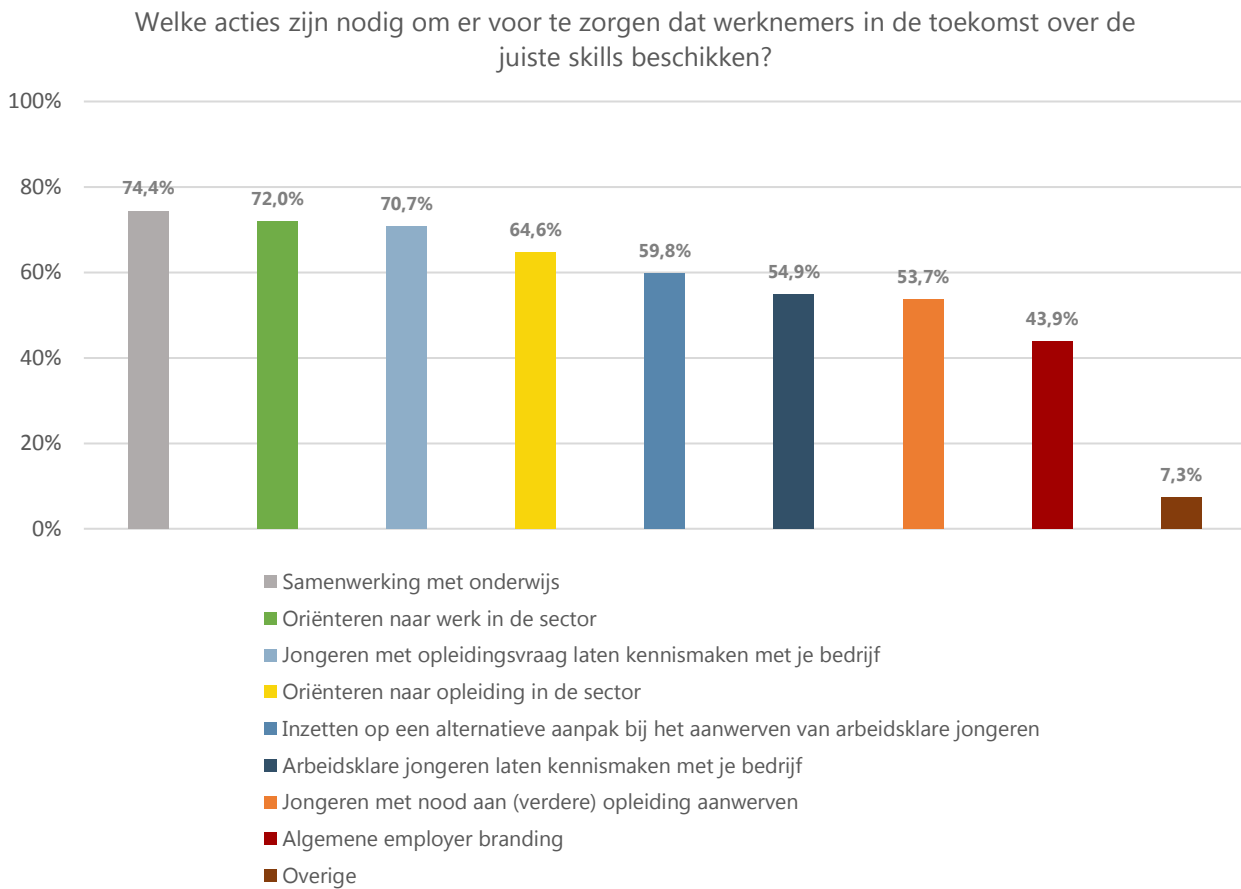
Inzetten op **algemene employer branding** wordt door iets minder dan 1/3e van de respondenten (32,9%) op dit moment al gedaan. Zij trachten op dit moment hun (toekomstige) werknemers te prikkelen, inspireren, en hen voldoende te informeren over de kernwaarden en bedrijfscultuur. Concrete initiatieven zijn de sponsoring van werktuigen in praktijklokalen, communiceren over ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf of over de bereikbaarheid van het bedrijf.

Tenslotte rollen 24 van de respondenten (29,3%) op dit moment al initiatieven uit waarbij **arbeidsklare jongeren kennismaken met het bedrijf** (vb. jongeren die een opleiding hebben afgerond een stageplaats aanbieden in je bedrijf). Uit de bovenstaande resultaten blijkt dat werkgevers echter meer geloven in een kennismaking met jongeren tijdens hun opleiding, of zelfs in het aanwerven van jongeren om ze op de werkvloer verder op te leiden.

De deelnemers kregen ook de mogelijkheid om bij **'overige'** (8,5%) nog andere initiatieven aan te geven. Hierin kwam onder andere naar voor dat het bedrijf inzet op goede intakegesprekken door recruiters met potentials. Deze antwoordmogelijkheid kunnen we plaatsen bij de bovenstaande antwoordmogelijkheid 'inzetten op een alternatieve aanpak bij het aanwerven van arbeidsklare jongeren'. Een andere actie die werd gegeven is een bedrijf dat rondleidingen geeft aan boord van hun schepen voor jongeren en studenten. Deze actie valt onder 'oriëntering naar opleiding of werk in de sector'. De jongeren worden immers geprikkeld: "Hoe ziet een werkdag er uit op de boot van een havenbedrijf?"

4.3.2.2. Mogelijke acties in de toekomst

Bovenstaande figuur geeft met andere woorden aan dat er op dit moment al wel redelijk wat acties worden genomen die een rol kunnen spelen in het werken aan een betere skills matching. Nu we al wat meer zicht hebben op de huidige acties, is het ook interessant om de vergelijking te maken tussen de acties die op dit moment worden genomen en de acties die er in de toekomst nog meer voor kunnen zorgen dat de afstemming op de arbeidsvraag- en aanbod beter is. Figuur 9 geeft het overzicht hiervan.



Figuur 9: overzicht van de nodige acties die de bedrijven in de toekomst kunnen doen om te zorgen voor een betere skills matching (n totaal = 97 respondenten).

De deelnemers geven aan dat het nodig is om op alle acties meer in te zetten. Alle acties kunnen een rol kan spelen om voor een betere skills matching te zorgen: samenwerking met onderwijs (74,4%), oriënteren naar werk in de sector (72,0%), jongeren met opleidingsvraag laten kennismaken met je bedrijf (70,7%), oriënteren naar opleiding in de sector (64,6%), inzetten op alternatieve aanpak bij het aanwerven van arbeidsklare jongeren (59,8%), arbeidsklare jongeren laten kennismaken met je bedrijf (54,9%), jongeren met nood aan (verdere) opleiding aanwerven (53,7%) en algemene employer branding (43,9%).

Onder de categorie 'overige' (7,3%) worden volgende zaken aangehaald:

- Meer inzetten op social media.
- Werkgevers kunnen anders beginnen kijken naar skillset. Weg van competenties maar richten naar talent en inhoud van de job.
- Barema's zetten op bepaalde studierichtingen zodat er niet teveel 'minder nuttig inzetbare' afgestudeerden zijn, die met een volledig verkeerde insteek naar de arbeidsmarkt kijken.
- Human Being Management in plaats van Human Resource Management: medewerkers benaderen zoals het zou moeten, namelijk als human beings in plaats van als human resources.
- Input van bedrijfsleven aan scholen.
- Doelgericht informeren van jongeren over baan zekerheid in bepaalde sectoren (ambachtelijke beroepen zoals techniek/transport/industrie weer aantrekkelijk maken, we hebben geen 100-en managers nodig).

4.3.2.3. Acties waar bedrijven in de toekomst meer op willen inzetten

We bevroegen de respondenten bovendien ook expliciet in een open vraag naar op welke acties met betrekking tot skillsontwikkeling hun bedrijf in de toekomst (nog) meer wil inzetten door de vraag "Op welke (van de vorige of andere)

acties m.b.t. skills-ontwikkeling zou uw bedrijf in de toekomst (nog) meer willen inzetten?” De respondenten gaven heel wat van de bovenstaande acties aan, maar er worden ook nog andere concrete acties aangehaald. Een korte synthese:

- Zich als bedrijf de komende jaren meer concentreren op employer branding.
- Nieuwe recruiteringskanalen gebruiken.
- Meer inzetten op mentoring van werknemers.
- Aanwerven van jongeren met een nood aan verdere opleiding, werken met doorgroeitrajecten.
- Jongeren aanspreken in hun leefwereld, vb. door social media en gaming.
- Werken met jobstudenten en traineeships.
- Meer samenwerking met het onderwijs (vb. als bedrijf zichtbaarder worden in het onderwijs, mee nadenken over competentienoden en beroepsprofielen).
- Diploma's behalen door middel van een EVC-traject (eerder verworven competenties). Op basis van ervaring wordt dan al gekeken wat iemand van een opleiding beheerst en wat niet. Wat nog niet beheerst wordt zal dan door een lespakket gegeven worden. Dit is relevant met name voor oudere werknemers (45-65 jaar) waar sommige bedrijven veel mee te maken hebben. Dit zijn zeer ervaren mensen die soms de kans niet krijgen omdat ze niet het juiste papier op zak hebben.
- Er wordt ook verwezen naar de rol van andere stakeholders. Een boodschap is bijvoorbeeld dat het onderwijs hun opleidingsaanbod meer praktijkgericht kan indelen. Het 'leren van een beroep' vindt namelijk niet 'los' plaats. Een andere verwijzing wordt gemaakt naar de VDAB als verbindende partner tussen de werkzoekende en de werkgever.

5. Conclusie

De respondenten van de online vragenlijst hebben een relatief positief beeld over de aanwezigheid van 21st century skills bij de werknemers in havengerelateerde bedrijven binnen 2 à 3 jaar. Zij geven aan dat de skills uit het Skills Navigator-model in grote aantallen (waarschijnlijk) wel voldoende aanwezig zullen zijn in de nabije toekomst. Dit is een verrassende bevinding aangezien uit de focusgroepen toch een minder positief beeld naar voren kwam. In het syntheserapport zullen we de resultaten van de deelonderzoeken in het kader van '21st century skills in de havengebieden' naast elkaar leggen en diepgaander bespreken.

Als we hen vragen naar de skills mismatch, lijkt er toch een rol weggelegd te zijn voor een brede waaier stakeholders die verantwoordelijk zijn om te zorgen voor een betere skills match. Ze zien de werkgevers zelf en het onderwijs als belangrijkste stakeholders, al ontkennen ze niet dat ook de werknemers of de leerling/student of werkzoekende zelf hier een voorname rol in opneemt. Daarnaast wordt er ook gekeken naar de overheid, sectororganisaties en arbeidsbemiddelaarsorganisaties zoals de VDAB en het UWV. We concluderen dat de (vertegenwoordigers van) bedrijfsleiders, arbeidsbemiddelaars en andere deelnemers een gedeelde verantwoordelijkheid zien.

De respondenten lijken zicht te hebben op wat er nu al wordt gedaan om voor een betere skills matching te zorgen en welke acties er in de toekomst nog meer voor kunnen zorgen dat de werknemers over de juiste skills beschikken. De respondenten geven aan dat alle acties relatief belangrijk zijn, dit gaat dan bijvoorbeeld van employer branding, naar rekruteren op een alternatieve manier, tot samenwerking met het onderwijs. We kunnen concluderen dat een samenspel van verschillende acties een positief effect kan hebben op de skillsontwikkeling en –opbouw, zodanig dat de kloof tussen arbeidsaanbod en –vraag kan gedicht worden.

