



Talent
Ontwikkeling
Match &
Select

Ontwikkeld binnen een samenwerking tussen het MRA Bureau, Gemeente Amsterdam, StartupAmsterdam, Digital Society School/Hogeschool van Amsterdam en Amsterdam Economic Board.

Fase 1 afgerond: ontwikkeling, lancering en adoptie van Tomas.

Vraag: gaan we door met Tomas?

Partners gaan een aantal 'tests' uitvoeren om te bepalen of Tomas wordt gecontinueerd.

Eén daarvan moet de MRA doen: het testen in hoeverre Tomas een bruikbaar instrument is voor de "signalerende- en regiefunctie".

Vraagstelling

Wat is en kan de gebruikswaarde van Tomas voor de MRA overheden zijn?



Vraag 1

In hoeverre is Tomas voor beleidsontwikkeling door overheden te gebruiken



Vraag 2

Voor welke beleidsmatige vragen kan Tomas worden gebruikt of zou het moeten worden uitgebreid?



Vraag 3

Welke informatie is nodig voor een nieuwe of geactualiseerde arbeidsmarktagenda van de werkgroep O&A



Vraag 4

Op welke wijze kan de benodigde informatie uit Tomas voor beleidsmakers onttrokken worden

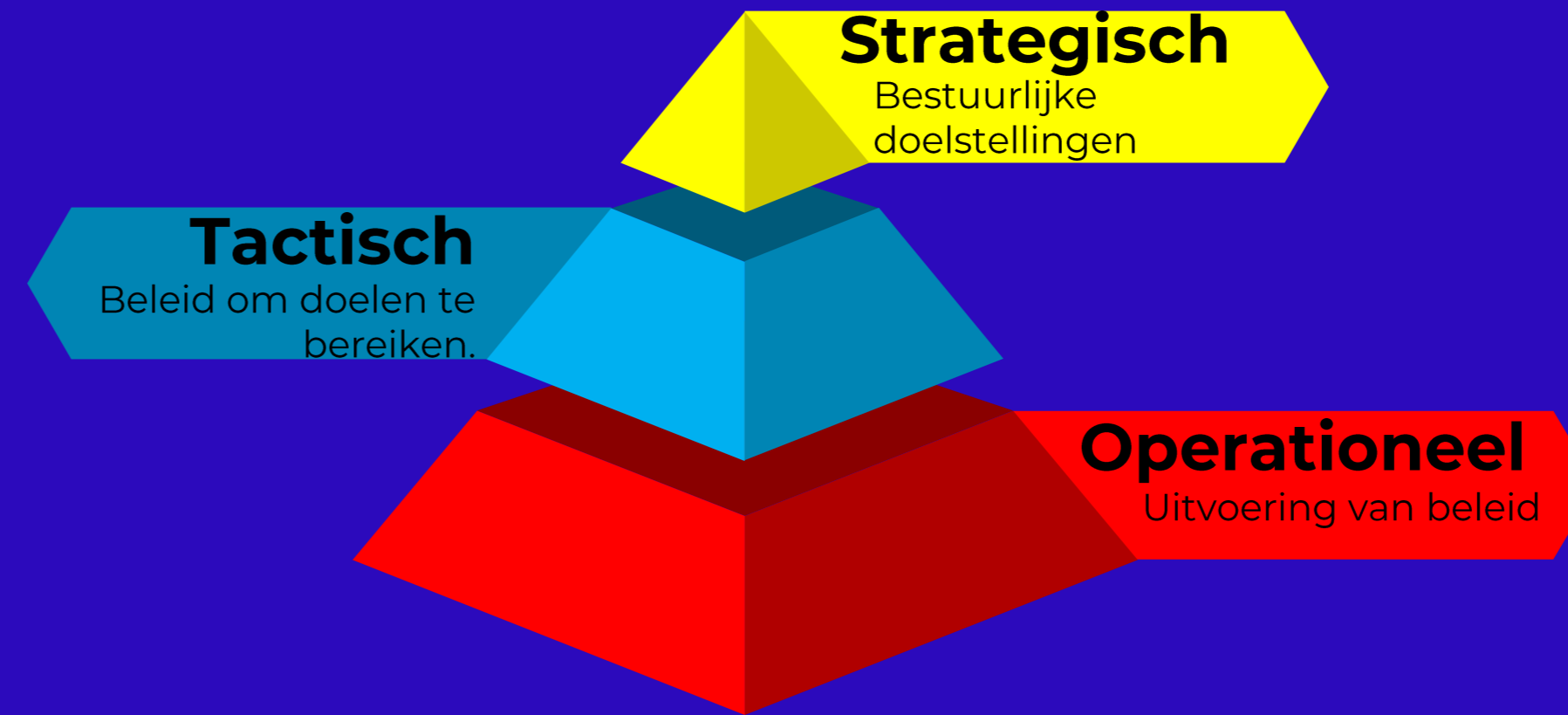
Maar W&I dan?



Twee invalshoeken

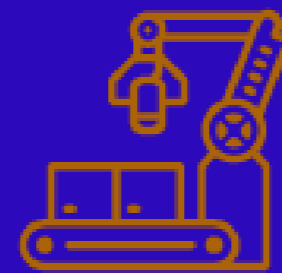
1. Handelingsperspectief

1. Strategisch
2. Tactisch
3. Operationeel



2. Beleidsterrein

1. Economie

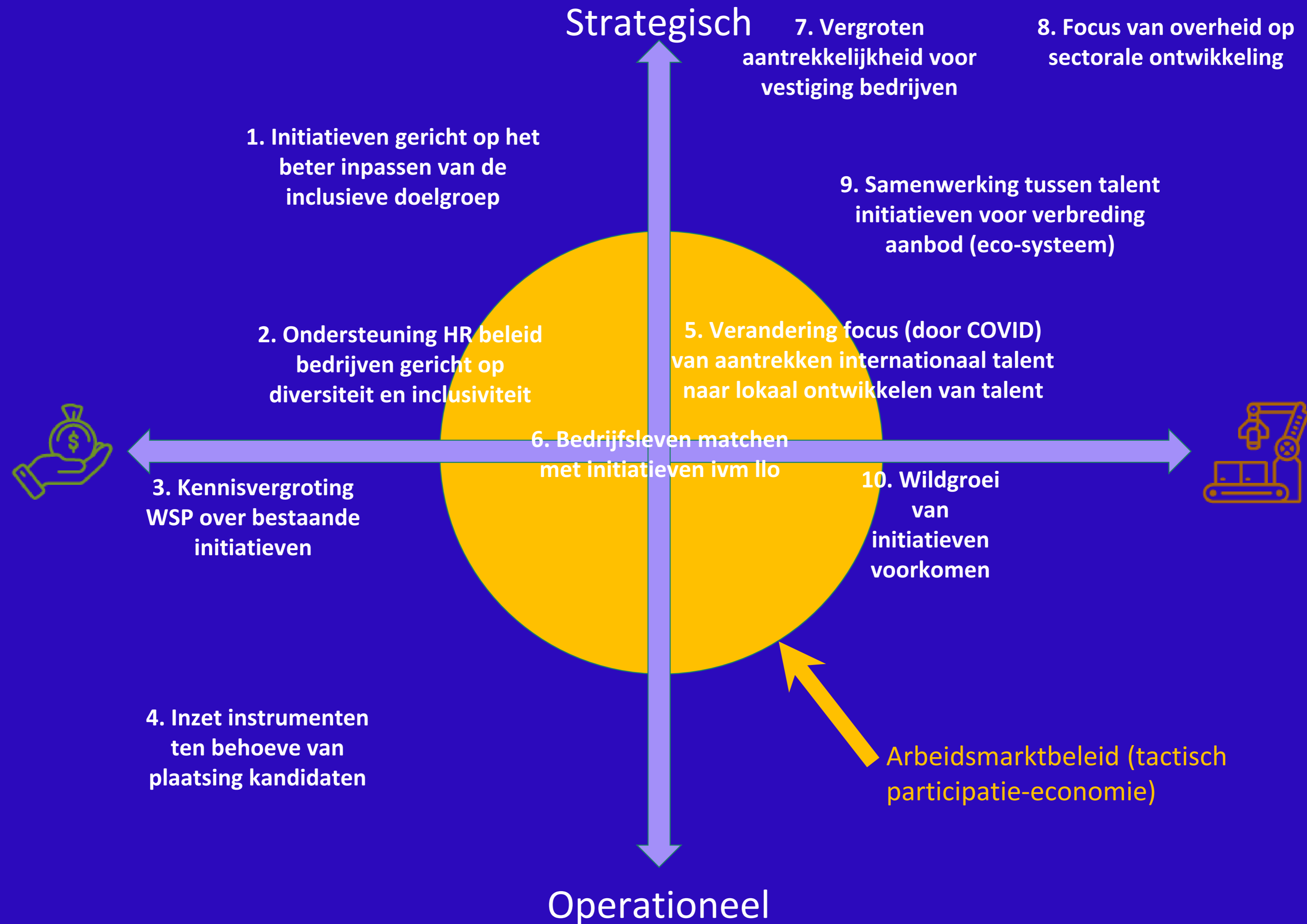


2. Werk en Inkomen



Genoemde gebruikswaarden

Afgezet tegen beleidsterrein en handelingsperspectief



Genoemde sterke en zwakke punten

Kracht



100% dekkend overzicht van talent initiatieven in Techniek en ICT

Matchmakingsessies op basis van Tomas

Beperking



Talent initiatieven zijn niet gekoppeld aan skills

Alleen initiatieven op gebied van Techniek en ICT

Geen informatie over inhoudelijke activiteiten en ontwikkelingen initiatieven

Gebruikersomgeving

Bedreigingen



Voor operationeel gebruik de omvang van de regio waarvan initiatieven zijn opgenomen

Sturing op doorontwikkeling

Actueel houden informatie

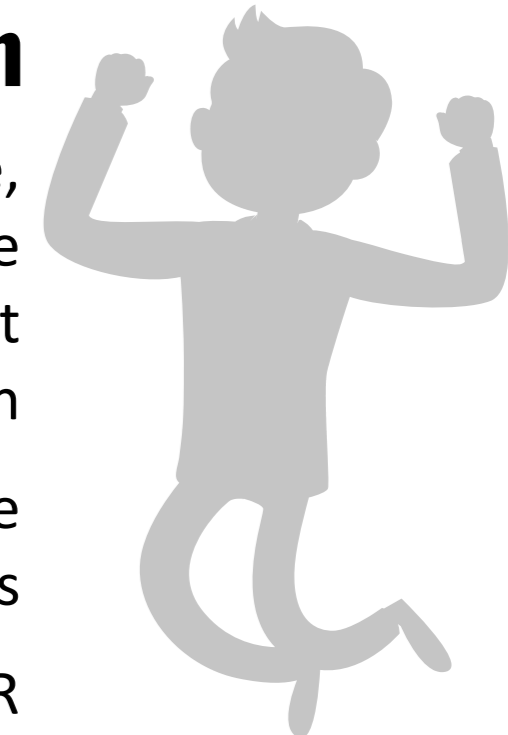
Frequentie van gebruik

Overlap met andere initiatieven

Complexiteit user-interface door grote variatie in gebruikersvragen



Kansen



Door gebruikersgemak en toegevoegde waarde, worden initiatieven verleid hun informatie actueel te houden en blijft waarde overzicht behouden

Krapte op arbeidsmarkt leidt tot grotere toegevoegde waarde van Tomas

Waardering bedrijfsleven voor rol overheid op HR beleid

Verwacht gebruik Tomas

Gebruikswaarden	Gebruikers context Tomas	Gebruik frequentie	Aantal gebruikers	Toegevoegde waarde
1. Initiatieven gericht op het beter inpassen van de inclusieve doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - Tomas maakt het voor bedrijfsleven inzichtelijk met behulp van welke initiatieven zij een moeilijker plaatsbare medewerker kunnen ontwikkelen. - Hiervoor is wel inzicht in de programma's en resultaten van de initiatieven nodig 	Gemiddeld	Hoog	Gemiddeld
2. Ondersteuning HR beleid bedrijven gericht op diversiteit en inclusiviteit	<ul style="list-style-type: none"> - Adviesfunctie WSP om bedrijven te koppelen aan talent-initiatieven zodat ze met hun personeel beter kunnen omgaan met diversiteit en inclusiviteit - Wil het bruikbaar zijn moeten alle initiatieven er in zitten. - Kennis over regionale initiatieven nu ook al aanwezig, maar grotere regio geeft breder beeld. 	Gemiddeld	Gemiddeld	Laag
3. Kennisvergroting WSP over bestaande initiatieven	<ul style="list-style-type: none"> - Zicht op talent ontwikkeling initiatieven die in de regionale arbeidsmarkt interessant zijn voor de doelgroep van de WSP - Wil het bruikbaar zijn moeten alle sectoren er in zitten 	Laag	Laag	Gemiddeld
4. Inzet instrumenten ten behoeve van plaatsing kandidaten	<ul style="list-style-type: none"> - Wat in Tomas zit ook in hoofden consultants - Werk en opleiding actieradius doelgroep beperkt => Tomas te groot - Wil het bruikbaar zijn als instrument om kandidaten aan initiatieven te koppelen, moeten alle sectoren er in zitten 	Hoog	Hoog	Laag
5. Verandering focus (door COVID) van aantrekken internationaal talent naar lokaal ontwikkelen van talent	<ul style="list-style-type: none"> - Bedrijven zullen meer met talent ontwikkeling moeten doen om nieuw personeel te ontwikkelen, de overheid kan hier een ondersteunende taak pakken - Hiervoor is wel inzicht in de programma's en resultaten van de initiatieven nodig 	Hoog	Hoog	Gemiddeld
6. Bedrijfsleven matchen met initiatieven ivm LLO	<ul style="list-style-type: none"> - Willen werknemers duurzaam inzetbaar blijven, zullen bedrijven aan LLO moeten doen en informatie hebben over talent ontwikkeling initiatieven, hier kan de overheid een faciliterende taak nemen. - Hiervoor is wel inzicht in de programma's en resultaten van de initiatieven nodig 	Hoog	Hoog	Hoog
7. Vergroten aantrekkelijkheid voor vestiging bedrijven	<ul style="list-style-type: none"> - Werving van personeel is een steeds belangrijker criterium voor bedrijven om zich ergens te vestigen. Door als overheid een rol in de talent ontwikkeling tbv bedrijven te pakken, vergroot je de aantrekkelijkheid van de regio/stad - Verbreding naar meer sectoren zal vestigings aantrekkelijkheid vergroten 	Gemiddeld	Laag	Gemiddeld
8. Focus van overheid op sectorale ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> - Als er vanuit het bestuur een voorkeur wordt uitgesproken voor versterking van een specifieke bedrijfssector (bijv. tbv energietransitie) kan de beschikbaarheid van benodigde talent ontwikkeling initiatieven deze ontwikkeling stimuleren. - Sectorale voorkeur moet dan wel onderdeel zijn van Tomas - Verbinding maken met initiatieven in de MRA en niet zelf het wiel uitvinden - Eventueel zwarte gaten in talent ontwikkeling initiatieven oppakken 	Laag	Laag	Hoog
9. Samenwerking tussen talent initiatieven voor verbreding aanbod (eco-systeem)	<ul style="list-style-type: none"> - Door talent initiatieven met elkaar te verbinden ontstaan nieuwe mogelijkheden in het aanbod van talent ontwikkeling - Hiervoor is wel inzicht in de programma's en resultaten van de initiatieven nodig 	Laag	Gemiddeld	Hoog
10. Wildgroei van initiatieven voorkomen	<ul style="list-style-type: none"> - Er ontstaan continue nieuwe initiatieven, veelal met overlap met bestaande. - Ook zijn er op specifieke onderwerpen nog geen initiatieven. - Hiervoor is wel inzicht in de programma's en resultaten van de initiatieven nodig 	Laag	Gemiddeld	Hoog

Gebruikswaarde van Tomas voor overheid

Gebruikswaarde ligt met name in het economisch vlak waar de overheid het bedrijfsleven faciliteert met inzicht en kennis over talent ontwikkeling initiatieven. Op het operationele vlak heeft Tomas weinig toegevoegde waarde.

Randvoorwaarde is dat er meer informatie aan Tomas wordt gekoppeld:

- Skills
- Activiteiten en successen initiatieven (jaar programma's en verslagen)

Gebruikswaarde voor overheid ligt voornamelijk in de volgende aandachtsgebieden:

1. Initiatieven gericht op het beter inpassen van de inclusieve doelgroep
5. Verandering focus (door COVID) van aantrekken internationaal talent naar lokaal ontwikkelen van talent
6. Bedrijfsleven matchen met initiatieven ivm LLO
8. Focus van overheid op sectorale ontwikkelingen
9. Samenwerking tussen talent initiatieven voor verbreding aanbod (eco-systeem)
10. Wildgroei van initiatieven voorkomen

De gebruiksfrequentie voor de meeste aandachtsgebieden is niet hoog. Waardoor noodzaak aan een 'luke' user-interface niet aanwezig is.

Actuele en dekkende inhoud behouden van database is voornaamste doel voor doorontwikkeling.

Toegevoegde waarde voor overheid kan alleen worden bereikt als er vanuit de overheden gestuurd kan worden op de doorontwikkeling.

Met dank aan:

Ton Berkhout – provincie Noord-Holland

Adam Galijasevic – gemeente Amsterdam

Femke Hamaker – gemeente Almere

Arjan Ploegmakers – gemeente Amsterdam

Nadira Rambocus – regio Zuid-Kennemerland-IJmond

Igneta Skliaustyte – gemeente Amsterdam

Janine Schaap – regio Zaanstreek-Waterland

Ivo Schrijver – gemeente Almere