

A successful match

Working with competencies

15th September 2010



WERKbedrijf

Presentation by Occupational & Educational research team

Focus on competencies



- Features of the Dutch labour market:
 - A structural demand for workforce replacement (3%-4%)
 - Permanent shift in occupations with employment opportunities
 - Increase in the qualitative differences between supply and demand in the vacancy market
- Increased use of competencies by employers for
 - recruitment
 - career development
- Competencies are in use in vocational education (diplomas)

Why use competencies?



- To support jobseekers:
 - Vocational guidance
 - Reorientation: change of occupation
 - Improving job application skills: presenting their abilities
- In future: matching on competencies:
Registration of behavioral competency profiles for jobseekers and vacancies makes it possible to:
 - Refine selections when large number of candidates
 - Increase number of candidates for hard-to-fill vacancies
 - Present alternatives for hard-to-place jobseekers

Facts & figures Competency Test Centres (CTC) 2009



124 locations

550 trained advisers (185fte)

55.000 participants

= **14%** of jobseekers

- **90%** < 4 months unemployed

- average of **2** tests

- average cost of **173,18** euro,
including CTC-personnel costs

(approx. 3 hours/client)

Use of competency tests



- UWV WERKbedrijf tests jobseekers who question their
 - Competencies,
 - Interests,
 - Capabilities

- Jobseekers questions are leading in addressing tests

- Web-based tests, meeting the usual requirements of validity and reliability
 1. Personality questionnaires
 2. Interest and orientation tests
 3. Motivation tests dealing with career values and the willingness to change careers
 4. Test of cognitive capacities
 5. Test for entrepreneurship

Results of testing



CTC jobcoach discusses test results with the participant to

1. present a personal profile in terms of competencies, personality and interests
2. support the jobseeker to give a better personal presentation in job interviews
3. link the outcome of the tests to opportunities in the labour market

Tool

Test results can be linked to occupations in the Competency Atlas

Appreciation of CTC service

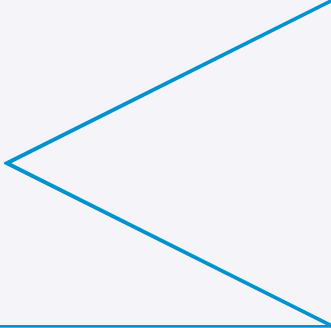


- More than 55.000 participants in 2009. How do they rate this test service?
 - Gained better insight into labor market opportunities: 66 %
 - Are more capable of expressing their qualities: 76 %
 - Apply for different jobs than before: 43 %
 - Have more insight into suitable jobs: 72 %

On a scale from 1 tot 10: **8.2**

Fields of application

UWV Werkbedrijf competency services



■ **Oriëntation**

CTC Competency test → personal profile in terms of competencies → CompetencyAtlas to explore job opportunities

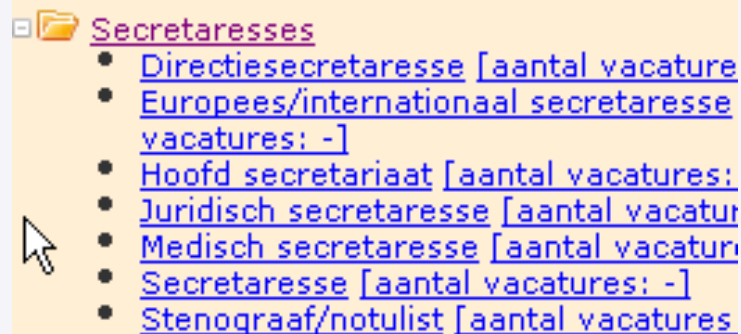
■ **Information**

CompetencyAtlas, indicating occupations and real-time corresponding vacancies

Occupations & competencies

Occupational classification of UWV WERKbedrijf:

- about 3200 (match) occupations
- with about 14,000 underlying synonyms / specialisms
- ca. 450 occupational clusters



- Secretaresse
- afdelingssecretaresse
- bureausecretaresse
- teamsecretaresse
- vestigingssecretaresse

Competency Atlas: results

Competentieatlas Versie 2.0
12-5-2009

WERKbedrijf Dit is een oriëntatietool, waarmee op basis van competenties (en interesses) gezocht kan worden naar beroepen, kansen en vacatures die daarbij passen.

Opnieuw Terug Help Zoekterm: Zoeken Afdrukken

GEDRAGSCOMPETENTIES*	SECTOREN	BEROEPSNIVEAUS	RESULTAAT
LEIDEN EN BESLISSEN <input type="checkbox"/> Beslissen en activiteiten initiëren <input type="checkbox"/> Aansturen <input type="checkbox"/> Begeleiden ONDERSTEUNEN EN SAMENWERKEN <input type="checkbox"/> Aandacht en begrip tonen <input checked="" type="checkbox"/> Samenwerken en overleggen <input type="checkbox"/> Ethisch en integer handelen INTERACTEREN, BEÏNVLOEDEN EN PRESENTEREN <input type="checkbox"/> Relaties bouwen en netwerken <input type="checkbox"/> Overtuigen en beïnvloeden <input type="checkbox"/> Presenteren ANALYSEREN EN INTERPRETEREN <input type="checkbox"/> Formuleren en rapporteren <input checked="" type="checkbox"/> Vakdeskundigheid toepassen <input checked="" type="checkbox"/> Materialen en middelen inzetten <input type="checkbox"/> Analyseren CREËREN EN LEREN <input type="checkbox"/> Onderzoeken <input type="checkbox"/> Creëren en innoveren <input type="checkbox"/> Leren ORGANISEREN EN UITVOEREN <input type="checkbox"/> Plannen en organiseren <input checked="" type="checkbox"/> Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten <input type="checkbox"/> Kwaliteit leveren <input checked="" type="checkbox"/> Instructies en procedures opvolgen AANPASSEN EN AANKUNNEN <input type="checkbox"/> Omgaan met verandering en aanpassen <input type="checkbox"/> Met druk en tegenslag omgaan ONDERNEMEN EN PRESTEREN <input type="checkbox"/> Gedrevenheid en ambitie tonen <input type="checkbox"/> Ondernemend en commercieel handelen <input type="checkbox"/> Bedrijfsmatig handelen	AUTOMATISERING EN ICT <input type="checkbox"/> Ontwerp en ontwikkeling <input type="checkbox"/> Beheer <input type="checkbox"/> Advies en informatie GEZONDHEIDSZORG, WELZIJN EN PERSOONLIJKE VERZORGING <input type="checkbox"/> Gezondheidszorg <input checked="" type="checkbox"/> Welzijn <input type="checkbox"/> Persoonlijke verzorging HANDEL EN ADMINISTRATIE <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Commerciële dienstverlening <input type="checkbox"/> Administratie HORECA EN HUISHOUDING <input type="checkbox"/> Horeca <input type="checkbox"/> Huishouding <input type="checkbox"/> Schoonmaak LANDBOUW, NATUUR EN MILIEU <input type="checkbox"/> Planten <input type="checkbox"/> Dieren <input type="checkbox"/> Vissery <input type="checkbox"/> Milieu <input type="checkbox"/> Agrarische ondersteuning ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP <input type="checkbox"/> Onderwijs, training en instructie <input type="checkbox"/> Cultuur <input type="checkbox"/> Wetenschap OPENBAAR BESTUUR, VEILIGHEID EN RECHTSPRAAK <input type="checkbox"/> Openbaar bestuur <input checked="" type="checkbox"/> Veiligheid <input type="checkbox"/> Rechtspraak OPSLAG EN TRANSPORT <input checked="" type="checkbox"/> Magazijn, opslag en bezorging <input type="checkbox"/> Vervoer PERSONEEL, ORGANISATIE EN STRATEGIE <input type="checkbox"/> Personeel, arbeid en loopbaan	<input checked="" type="checkbox"/> Basis <input type="checkbox"/> Midden <input type="checkbox"/> Hoog	Het aantal gevonden beroepenclusters is 11 0%.....100% Beroepencluster(s) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Militairen <input type="checkbox"/> Medewerkers kinderopvang <input type="checkbox"/> Beveiligers <ul style="list-style-type: none"> • Centralist meldkamer beveiligingsbedrijf [aantal vacatures: 7] • Hoofd beveiligder [aantal vacatures: 7] • Korporaal bewaking koninklijke luchtmacht [aantal vacatures: 0] • Mobiel surveillance [aantal vacatures: 0] • Objectbeveiligder [aantal vacatures: 211] • Onderofficier bewaking koninklijke luchtmacht [aantal vacatures: 0] • Persoonsbeveiligder [aantal vacatures: 7] • Winkelsurveillant [aantal vacatures: 21] <input type="checkbox"/> Beveiligers justitiële inrichting <input type="checkbox"/> Koeriers <input type="checkbox"/> Magazijnmedewerkers <ul style="list-style-type: none"> • Expeditiemedewerker [aantal vacatures: -] • Groepsleider magazijn [aantal vacatures: 16] • Hefftruckchauffeur [aantal vacatures: 197] • Magazijnchef [aantal vacatures: 71] • Magazijnmedewerker [aantal vacatures: 419] • Medewerker inktmagazijn [aantal vacatures: -] • Orderpicker [aantal vacatures: 86] <input type="checkbox"/> Bewakers-controleurs <input type="checkbox"/> Beladers <input type="checkbox"/> Bezorger <ul style="list-style-type: none"> • Bezorger kranten, folders, tijdschriften [aantal vacatures: 12] • Meteropnemer gas, water, elektriciteit [aantal vacatures: 4] • Postbezorger [aantal vacatures: 28] • Postcode [aantal vacatures: 15] • Postsorteerder [aantal vacatures: 19] <input type="checkbox"/> Bewakers bruggen en sluisen <input type="checkbox"/> Hotelportiers

*KBB competentie model powered by SHL.

<http://www.competentieatlas.nl/index.asp>

Closing the gap



Instruments:

- **Apprenticeship jobs,**
- **Training**
- **APL - Accreditation of prior learning**
 - Recognising competences an individual has gained through formal, informal or non-formal learning in various settings,
 - Awarding certificates of diplomas on the basis of a generally recognised standard.