

# Dataregisseur op de arbeidsmarkt

*“We zien niet veel jobs  
verdwijnen maar wel  
dat veel jobs heel sterk  
veranderen”*

Wim Adriaens is sinds juli 2019 afgevaardigd bestuurder van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), de counterpart van het UWV in Nederland. Adriaens geeft leiding aan een organisatie (5.000 fte) die steeds meer gebruik maakt van de inzet van AI en data. Met als motto 'VIBE' (VDAB in beweging) wordt de kanteling gemaakt naar een regierol op de Vlaamse arbeidsmarkt. Eerder was Adriaens kabinetschef op het kabinet van Philippe Muyters, voormalig minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport.



**‘Elk nadeel heeft zijn voordeel’, zei voetballer/coach/filosoof Johan Crujff al en zo betekende de Coronacrisis voor de VDAB een kans om zich te richten op een brede doelgroep van nieuwe en veelal tijdelijk werkzoekenden die als gevolg van de pandemie door hun werkgever op non-actief werden gesteld. “Voor tijdelijk werklozen hebben we een data uitwisselingsovereenkomst met de federale overheid afgesproken, en we zijn die mensen proactief en sectorgericht gaan benaderen met voorstellen van bijscholing, van andere jobs en dergelijke.”**

Het sluit naadloos aan bij de bredere taakstelling van de VDAB als gevolg van het Regeerakkoord, oktober 2019, van de Vlaamse regering. “Daarin ligt de opdracht om breder te gaan kijken naar de arbeidsmarkt en veel meer mensen te gaan bereiken dan de louter werkzoekenden”, aldus Adriaens. Hij spreekt in dat verband van drie regisseursrollen. “De rol van activeringsregisseur is met name gericht op mensen die werkzoekend of niet beroepsactief zijn. Die laatste zijn ‘op arbeidsleeftijd’ zagezegd en niet meteen zoekend naar werk. De rol van loopbaanregisseur is bedoeld om mensen als ze nieuw werk zoeken te helpen maar vooral ook proactief te vermijden dat ze werkloos worden. De derde rol is die van dataregisseur en wat je daarvoor nodig hebt is een goede integratie van diverse databronnen om daar goede inzichten te kunnen uithalen en mensen waardevolle, gepersonaliseerde suggesties te gaan doen.”

### Stap voor stap

Adriaens spreekt van een “heel grote ambitie” en brengt nadrukkelijk een nuance aan: “Ik wil wel meteen zeggen dat we daar niet direct zullen zijn, het is een pad van lange adem, maar het geeft wel duidelijk aan dat we daar naartoe

willen en dat we daar stap voor stap gaan geraken.”

Hij vertelt dat er in september 2020 een aantal nieuwe AI-gedreven tools zijn gelanceerd “waarmee je op basis van jouw profiel en competenties direct heel breed de afstand krijgt te zien naar verschillende sectoren. Dus hoever sta ik af van de zorg bijvoorbeeld? Welke competenties heb ik al die ik kan gebruiken in de zorgcontext en welke competenties ontbreken? Dat beeld kunnen we vandaag al geven op basis van iemand zijn profiel, en daarop willen we verder bouwen door bijvoorbeeld ook opleidingssuggesties te kunnen doen als mensen in een bepaalde richting willen evolueren. Het heeft nog wat voeten in aarde omdat menigeen, zowel de collega’s van de federale overheid als ook de mensen in Vlaanderen zelf, moet wennen aan onze nieuwe rol en dus krijgen we vragen als: waarom hebben jullie die data eigenlijk nodig, wat gaan jullie daar mee doen? Dus moeten we ook daarin genoeg tijd investeren om onze rol uit te leggen en de perceptie te verruimen. Voor loopbaanvragen en opleidingsvragen, of gewoon ter inspiratie en suggesties over mogelijkheden op de arbeidsmarkt, ook al ben je niet direct werkzoekende, kun je bij de VDAB terecht.”

Hij stelt tevreden vast dat al is bereikt dat veel Vlamingen al veel bewuster nadenken over hun loopbaan en waar ze staan op de arbeidsmarkt, “al meer dan we eigenlijk hadden kunnen hopen.”

De missie van de VDAB is drieledig, schetst Adriaens. “Enerzijds elke burger in Vlaanderen een loopbaanperspectief bieden en loopbaaneigenaarschap stimuleren, anderzijds voor de werkgevers wat we noemen: het perspectief op talent. Nog te veel werkgevers kijken niet verder dan diploma en ervaring, terwijl we met de diversiteit op de arbeidsmarkt van vandaag, juist meer potentieel van mensen willen laten zien. Een derde element in onze missie is die twee perspectieven te gaan verzoenen en die match te gaan maken. Die zien we enerzijds op een digitale manier, door wat mensen kunnen en kennen zichtbaar te gaan maken en als matchingspunt te gaan gebruiken met wat werkgevers vragen, maar anderzijds ook op de werkvloer zelf. We stellen vast dat opleiden op de werkvloer een heel succesvol instrument is om de laatste kloof - bij manier van spreken - tussen de competenties die mensen hebben en die gevraagd worden in een functie, om die te overbruggen. Dat betekent dat we ook zeker veel gaan inzetten op leren op de werkvloer bij ondernemingen zelf om de overbrugging te

maken naar concrete vacatures.”

*Voor de digitale component geldt: betere data leiden tot een betere match?*

“Absoluut! Daar gaat het om: kun je iemand een zo goed mogelijk voorstel doen, maar wel rekening houdend met wat mogelijk is op de arbeidsmarkt? Data helpen bij het verzoenen van die twee perspectieven. Het wordt maatwerk, op basis van data inzichten kun je een gepersonaliseerd aanbod doen. ‘Connect to many and engage individuals’ is het uitgangspunt: het gaat erom om met zoveel mogelijk mensen te connecteren maar dan wel zo individueel en persoonlijk mogelijk.”

Adriaens vertelt dat de VDAB een sterk AI-team heeft opgebouwd het afgelopen jaar, “met daarin veel ervaring om met gestructureerde en met niet gestructureerde data aan de slag te gaan. Achter de schermen hebben wij, zoals zoveel grote organisaties met enige historiek, wel wat uitdagingen over data die in verschillende bronnen zitten en die bij elkaar moeten gematcht worden. We kijken daartoe ook onder de motorkap wat we zouden moeten vernieuwen.”

Hij ziet een rol voor de VDAB om de verbinding te leggen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. “Het onderwijs kent natuurlijk een meer stringent kader vanwege de validatie van opleidingsniveaus die diploma’s inhouden, dan wat je in de dagelijkse realiteit van de arbeidsmarkt ziet, waar vacatures en competenties snel evolueren. Dus we zijn aan het experimenteren met *skills clouds* waarbij we kijken naar: wat zijn de termen die vaak gezocht worden in vacatures op de arbeidsmarkt en hoe kunnen we die link maken via de competentietaal?”

*Een ‘game changer’ in jullie aanpak, passend bij de informatiesamenleving maar ook bij de digitale overheid, is dat jullie voornemens zijn om iedere Vlaming een gepersonaliseerde site te geven bij de VDAB. Hoe ver zijn jullie daarmee, wat is het idee daarachter?*

“Ook dat is een ambitie die we slechts stapsgewijs kunnen gaan realiseren, maar de puzzelstukken zijn we aan het leggen. De moeilijkheid zit hem altijd in de integratie van die verschillende databronnen. Op het moment dat je naar elkaar moet doorverwijzen of met elkaar moet gaan integreren en ook elkaar gaan voeden, dan krijg je te maken met heel wat complexiteit zeker in organisaties met enige geschiedenis. Dus vandaar dat ik spreek van een stap voor stap ambitie, als gezegd: onder

de motorkap moet ook veel gebeuren. Maar we willen aan de mensen duidelijk tonen: dit is de toekomst, dit is waar we heen gaan en dit is de meerwaarde die wij jullie willen bieden als arbeidsmarktregisseur.”

## Loopbaankluis

“Waar we sowieso naar willen toe gaan, is dat je als persoon de eigenaar blijft van je loopbaandata. Dat je zelf toestemming kan geven waarvoor je wilt dat jouw data gebruikt worden. Hoe meer je jouw data deelt natuurlijk, hoe meer functionaliteiten of inzichten we jou kunnen bieden, en hoe meer waarde dat geeft. Maar, het beslissingsrecht moet bij de mensen zelf liggen. We willen hiervoor een soort loopbaankluis creëren waarin mensen hun data zelf beheren en kunnen beslissen welke data ze met wie willen delen. Als ik werkzoekend word verschuift uiteraard het kader. En in onze opdracht om mensen met een uitkering te activeren gaan we dan data daarvoor gebruiken op niveau van een werkzoekende dossier, maar we gaan niet zomaar die loopbaankluis openbreken.”

“Wij proberen ons als een *trusted advisor* te positioneren. Wij hebben een neutrale rol op de arbeidsmarkt en willen een neutraal advies kunnen geven over opties op de arbeidsmarkt. Maar het is aan de burger om de loopbaan zelf in handen te nemen en de loopbaandata zelf te beheren.”

*Kun je uit die datasets en die skills clouds ook gaan afleiden waar functies zich heen bewegen? Denk aan enerzijds de 'high end kennis jobs' en anderzijds aan banen in de maak- en productie-industrie?*

“Dat is een van de doelen van die skills clouds oefeningen die we aan het doen zijn. Een paar jaar geleden was de gedachte dat er wel eens veel banen zouden kunnen verdwijnen. Maar vandaag zien we niet zoveel jobs verdwijnen maar wel dat veel jobs heel sterk veranderen. Dat mensen binnen hun jobs andere zaken moeten gaan doen dan vijf of tien jaar geleden.”

Adriaens glimlacht: “De ‘heilige graal’ hier is natuurlijk de skills forecast zodat je kunt voorspellen wat de evolutie zal zijn. We doen daar ook wat oefeningen rond, maar de resultaten zijn niet zo eenduidig. Ik had zelf gevraagd om eens te onderzoeken of er een temporele lijn zit in bijvoorbeeld jobs die eerst zullen ontstaan in de Verenigde Staten - in Silicon Valley - en die dan via het Verenigd Koninkrijk zouden komen naar Nederland en België, maar dat blijkt niet het geval te zijn. Wat we wel zien is dat die 21e-eeuwse vaardigheden als zelfsturing, autonomie, aanpasbaarheid, die zijn natuurlijk cruciaal omdat de context heel snel verandert. Daarom willen we in al onze opleidingen die generieke skills wel proberen mee te geven.”

Adriaens vertelt, tenslotte, dat de VDAB samenwerkt met het UWV. “Bijvoorbeeld rond grensinformatiepunten waar mensen uit Vlaanderen in Nederland willen werken en omgekeerd. Wat mij betreft is er zeker een intentie om die samenwerking uit te breiden en ik was blij dat Tof Thissen<sup>1</sup> inderdaad gevraagd heeft om nog eens samen te zitten. We zijn geen concurrenten van elkaar en we zouden heel gemakkelijk applicaties kunnen uitwisselen als we gewoon dezelfde standaarden gebruiken. Iedereen werkt toch met API's<sup>2</sup> tegenwoordig en iedereen heeft dezelfde problemen of uitdagingen. Dus waarom zou je tools, ervaringen en ontwikkelingen niet gewoon met elkaar delen?”

<sup>1</sup> Tof Thissen is algemeen directeur UWV WERKbedrijf

<sup>2</sup> API staat voor Application Programming Interface waardoor applicaties met elkaar kunnen communiceren



(foto's Marco Mertens)