



Spiegelpaleis Werk.nl

Datakwaliteit, Employability en Werk.nl als open platform voor kennisdeling

Versienummer: 0.9

Versiedatum: 13-1-2014

Auteurs: Marjan Schnetz & René Veldwijk

Aanleidingen sessie

Algemeen:

- Aandacht voor datakwaliteit (UWV-breed)
- *Post-freeze* doorontwikkeling van werk.nl
- Verwarring over de betekenis van begrippen als “employability” en over de werking van werk.nl

Direct:

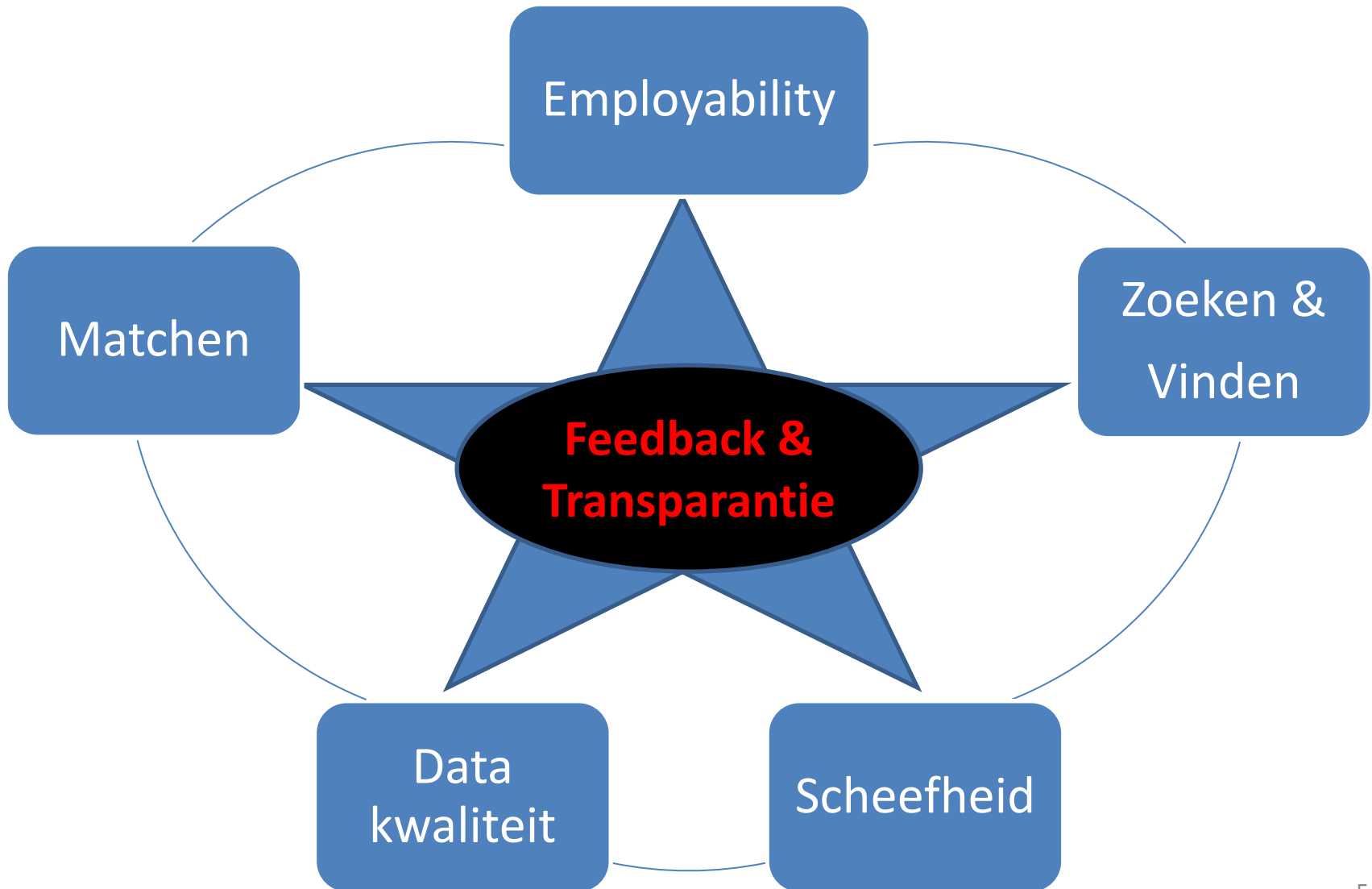
- Korte sessie over ‘employability’ in DT van 10 dec. jl.
- Kwaliteitskaart CV en eerste toepassing in Haarlem

Doelstelling presentatie

- Wij proberen aan de hand van de geschiedenis van werk.nl en met concrete voorbeelden te laten zien:
 - hoe het denken over werk.nl is veranderd;
 - hoe verschillende visies op werk.nl met elkaar kunnen worden verzoend;
 - hoe werk.nl *post-freeze* kan worden doorontwikkeld;
 - welke rol datakwaliteit en meetbare employability daarin spelen.
- De focus bij dit alles ligt op concepten en niet op ICT. ICT is hier ook niet het probleem.

1. INTRODUCTIE SLEUTELCONCEPTEN

Sleutelconcepten werk.nl



Sleutelconcepten werk.nl (1/3)

1. Matchen: slimme software bepaalt op basis van gestructureerde informatie in werk.nl over CVs, vacatures en “stuurdata” welke CVs bij welke vacatures passen.
2. Zoeken&Vinden(Z&V): de werkzoekende of de werkgever doorzoekt de werk.nl databank met eigen zoektermen.
3. Employability: de kans op een succesvolle match c.q. succesvol vinden of gevonden worden van een CV.
4. Datakwaliteit: de mate waarin gegevens in werk.nl (CVs, vacatures en stuurdata) correct zijn en effectief kunnen worden gebruikt bij het maximaliseren van employability.
5. Scheefheid: de ongelijke waardeverdeling van bijna alle informatie in werk.nl. Gemiddelden zeggen in werk.nl niets!

Sleutelconcepten werk.nl (2/3)

Toelichting: Scheefheid als sleutelconcept

- We weten al lange tijd dat circa 1 op de 6 CVs niet past op enige vacature. Dat is zelfs in een slechte arbeidsmarkt een extreem hoog getal:

Aantal actieve CVs (herhaald)	362.841	374.659	386.175	391.366
Matches / actief CV	33,7	37,3	36,9	36,7
Matches / actieve VC	171	285	291	301
Aantal "miserabele" CVs	64.546	58.236	60.534	64.385
Percentage "miserabele" CVs	17,8%	15,5%	15,7%	16,5%

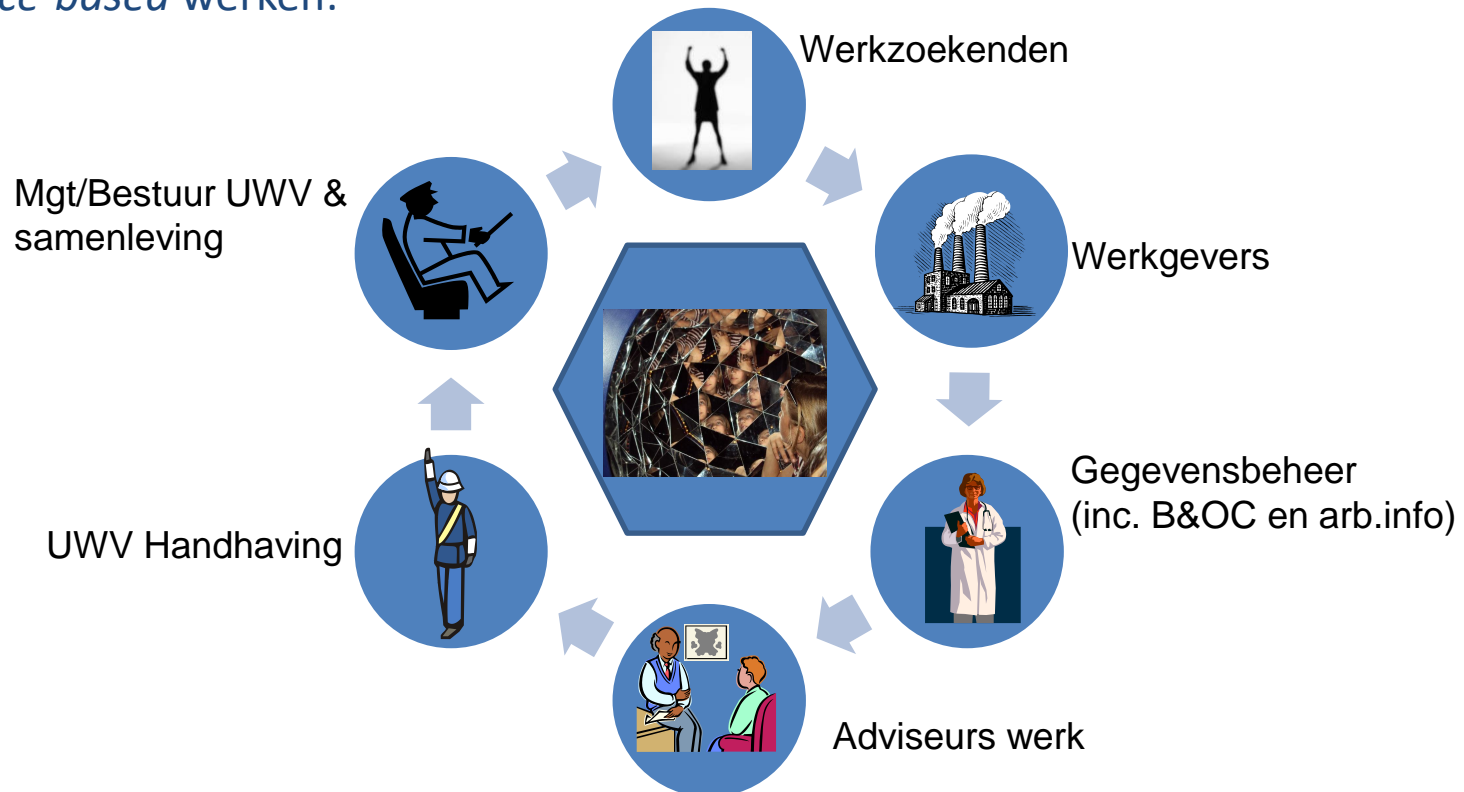


- Gemiddelden, zoals "36,7 matches per CV" zeggen in werk.nl weinig omdat de kansongelijkheid extreem is.
 - Top 10% CVs = 2/3^e van de matches
 - Bottom 15% = 0,000% van de matches
- Andere voorbeelden:
 - Top 75 beroepen (van de 3.188) maken ca. 50% van alle CVs en vacatures uit.
 - Driekwart van de werkzoekenden is gedurende de laatste twee maanden door geen enkele werkgever gevonden.

Sleutelconcepten werk.nl (3/3)

Toelichting: Feedback & transparantie als verbindend concept:

Een effectief werk.nl staat of valt bij optimale transparantie naar alle stakeholders toe. Op dit moment is dat de zwakte van werk.nl maar potentieel is het de kracht van het systeem. Kwalitatieve en kwantitatieve relatieve employability info voor alle stakeholders staat daarbij centraal. Voor WERKbedrijf betekent het ontkokering en *evidence-based* werken:



2. MATCHEN

(WERK.NL KLASSIEK)

Matchen: werk.nl vanaf ca. 2000

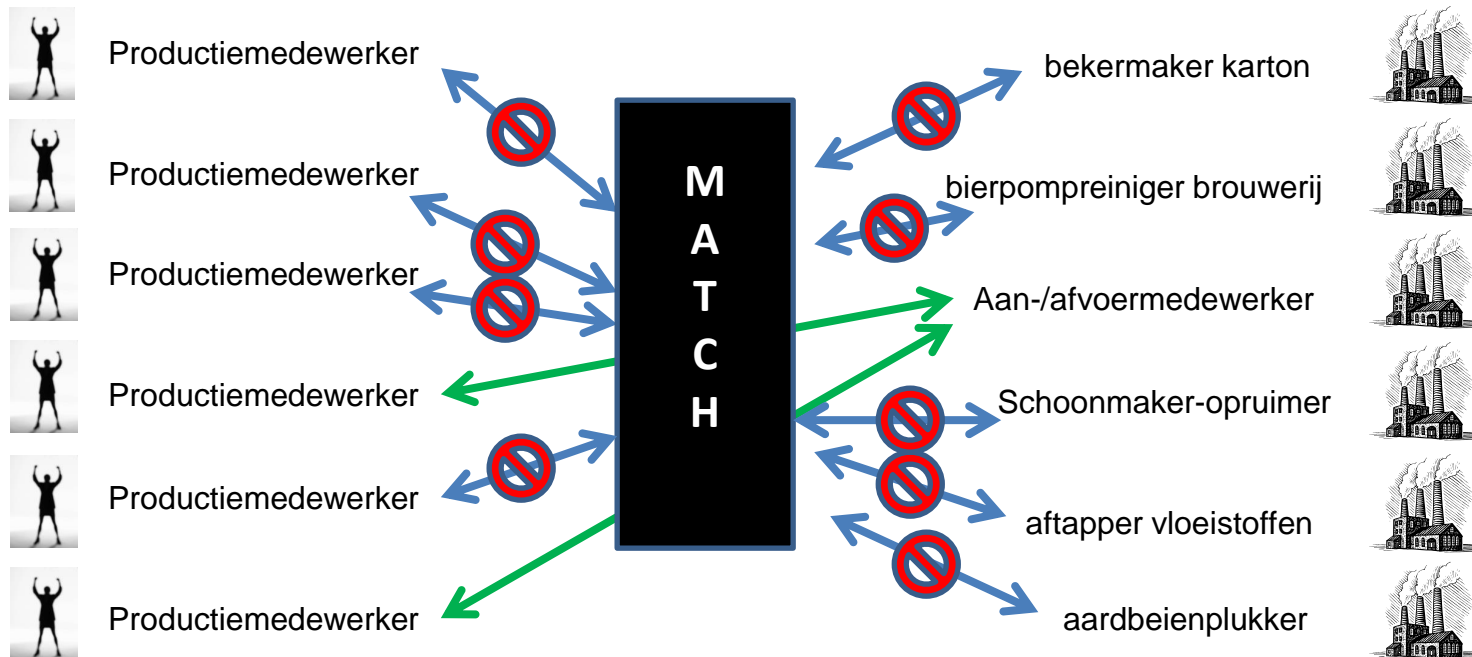
- CVs en vacatures worden gestructureerd opgeslagen en zijn daardoor door slimme programmatuur te koppelen.
- Structurering werk.nl wordt grotendeels bepaald door zeer uitgebreid en kostbaar Beroepen en Opleidingen (B&O) register, geleverd door gespecialiseerd bedrijf (LDC).

Problemen:

1. CWI-breed invoeren B&O register (opgelost 2001-2003).
2. Matching gebeurt volledig **intransparant** (met “fuzzy logic”) dus niemand weet of het werkt. Werk.nl is voor alle stakeholders een “toverdoos”.
3. Stuurdata op basis waarvan de matching plaatsvindt (beroepverwantschappen en woon-werk afstanden) schieten tekort, dus matching **kan** niet goed werken.
4. Bij intransparant matchen heeft “employability” geen betekenis.

Matchen: het verwantschappenprobleem

- Verwantschappen tussen beroepen waren door leverancier slecht vastgesteld. Bij een register van 3.000 beroepen zijn er 9.000.000 mogelijke verwantschappen. Handmatig afleiden is onbegonnen werk.
- Een realistisch voorbeeld uit 2001 – het meest gezochte beroep, productiemedewerker:



Verwantschappenprobleem : oplossing?

- Werk.nl bevat honderdduizenden CVs. Daaruit kun je veelal verwantschappen afleiden. Dat deden we al in 2002!
- Een voorbeeld “*Leider tussenschoolse kinderopvang*”:

Beroepnaam	# CVs	Verwant?	Beroepnaam	# CVs	Verwant?
Leider kinderopvang	104	Ja	Peuterwerker	31	Ja
Schoonmaker (interieur bedrijven, instellingen)	61		Financieel-administratief medewerker	25	
Helpende thuiszorg	41		Medewerker bediening horeca	24	
Kinderoppas particulieren	36		Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum	22	
Receptionist	35		Medewerker bedrijfsrestaurant	21	
Administratief medewerker secretariaat	34		Callcentermedewerker (inbound)	20	
...	...		Huishoudelijk medewerker (hotel, instelling)	19	

- **Conclusies:**
 - feitelijk carrièreverloop wijkt sterk af van beroepkundige theorie;
 - beroepkundigen willen set verwantschappen alleen uitbreiden met voor de werkzoekende “logische” verwantschappen.
 - Werk.nl vindt veel te weinig matches en een veel te lage employability.

Beter matchen: de oplossing

NU:

- Beroepkundigen verbeteren de verwantschappenset op basis van door datakwaliteit geleverde feitelijke verwantschappen en alleen voor die beroepen waarvoor veel aanbod en weinig vraag is (scheefheid!).
- Werkzoekenden krijgen een kwaliteitskaart (pilot Haarlem) met daarop:
 - populaire wensberoepen bij door werkzoekenden die naar dezelfde beroepen op zoek zijn (peers);
 - veel voorkomende ervaringsberoepen van werkzoekenden met een vergelijkbaar CV;
 - vacatures die niet door de werkzoekende zijn bekeken maar wel door diens *peers*.
- Werkzoekenden worden gestimuleerd om hun wensberoepen aan te passen aan de realiteit van de arbeidsmarkt zoals die in werk.nl aanwezig is.

Straks (na de freeze):

- Kwaliteitskaart functionaliteit opnemen in on-line functionaliteit (instant feedback)?
- Matching laten zoals het is en werkzoekenden stimuleren om kansrijke beroepen op te nemen in profiel.
- Nodeloos zwakke CVs automatisch identificeren t.b.v. gerichte ondersteuning en handhaving.
- Ervaringsberoepen standaard meenemen in matching (scheelt tientallen procenten)
- Opheffen limiet van 3 wensberoepen?

Beter matchen: de kwaliteitskaart

CV: 532.956

Soort	Wensberoep	% Top peers
Wens	Assistent-woonbegeleider gezinsvervangend huis / wooncentrum	6
	Sociaal-cultureel werker, specialisatie samenlevingsopbouw	6
	Sportmanager	14
Ervaring	Sportinstructeur / trainer / coach	

Tips

Werkzoekenden met vergelijkbare werkervaring vulden als beroep vaak in (met aantal vacatures):

Beroepnaam	Aantal vacatures	Aantal concurrenten
Fitnesstrainer	5	4
Docent lichamelijke oefening (1e graads)	2	7
Sport- en bewegingsleider	0	5
Zwemonderwijzer	7	3
Koerier auto	4	334
Administratief medewerker secretariaat	65	465
Fysiotherapeut	5	6
Commercieel medewerker binnendienst	299	525
Manazijnmedewerker	39	394
	35	481

Tips

Werkzoekenden met uw gewenste functies vulden als beroep aantal vacatures):

Beroepnaam	Aantal vacature
Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum	20
Activiteitenbegeleider	0
Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen	
Leider kinderopvang	
Maatschappelijk werker, specialisatie sociaal-cultureel werk	
Coördinator sociaal-cultureel werk	
Sociaal-cultureel werker, specialisatie thuiszorg	
Helpende thuiszorg	
Sociaal dienstverlener	
Helpende instelling	

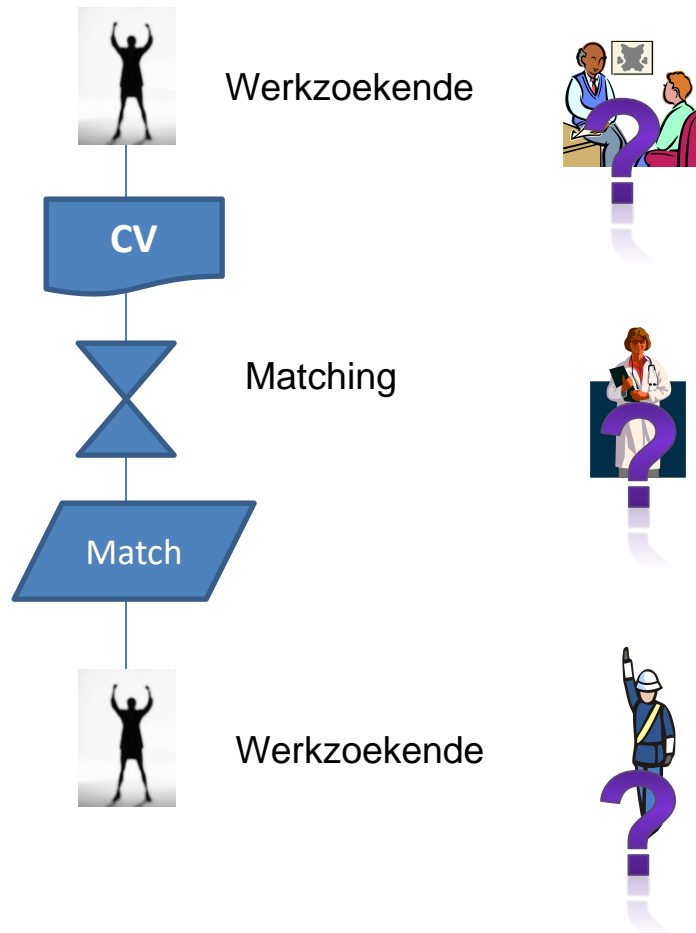
Tips

Werkzoekenden met uw gewenste functies bekeken deze vacatures op werk.nl:

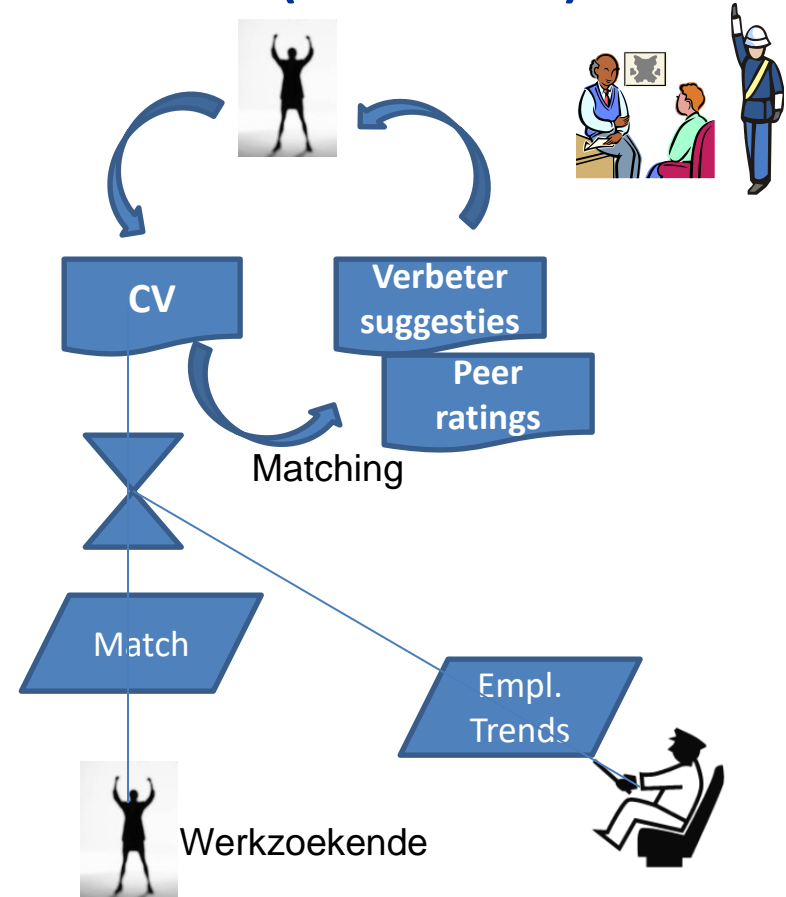
Nummer	Titel	Bedrijf	Werklocatie
4619030	Gezocht adviseurs zorg en welzijn	Carewel Producten BV	Rijswijk Zh (*)
4400940	Social Workers Locatie UK	Jacaranda Recruitment Ltd	Alkmaar (*)
4690372	Aeden Zorgconsulent	Aeden Zorg	Heemstede (*)
2474155	verzorgende nivo 3 thuiszorg	RH Recruitment/Hagenstein Beheer BV	Utrecht (*)
2893964	verzorgende nivo 3 in de thuiszorg	RH Recruitment/Hagenstein Beheer BV	Utrecht (*)
988251	verzorgende	RH Recruitment/Hagenstein Beheer BV	Hilversum
4695672	Klantmanager	MaiReg Detachering	Amsterdam (*)

Beter matchen: “omdenken”

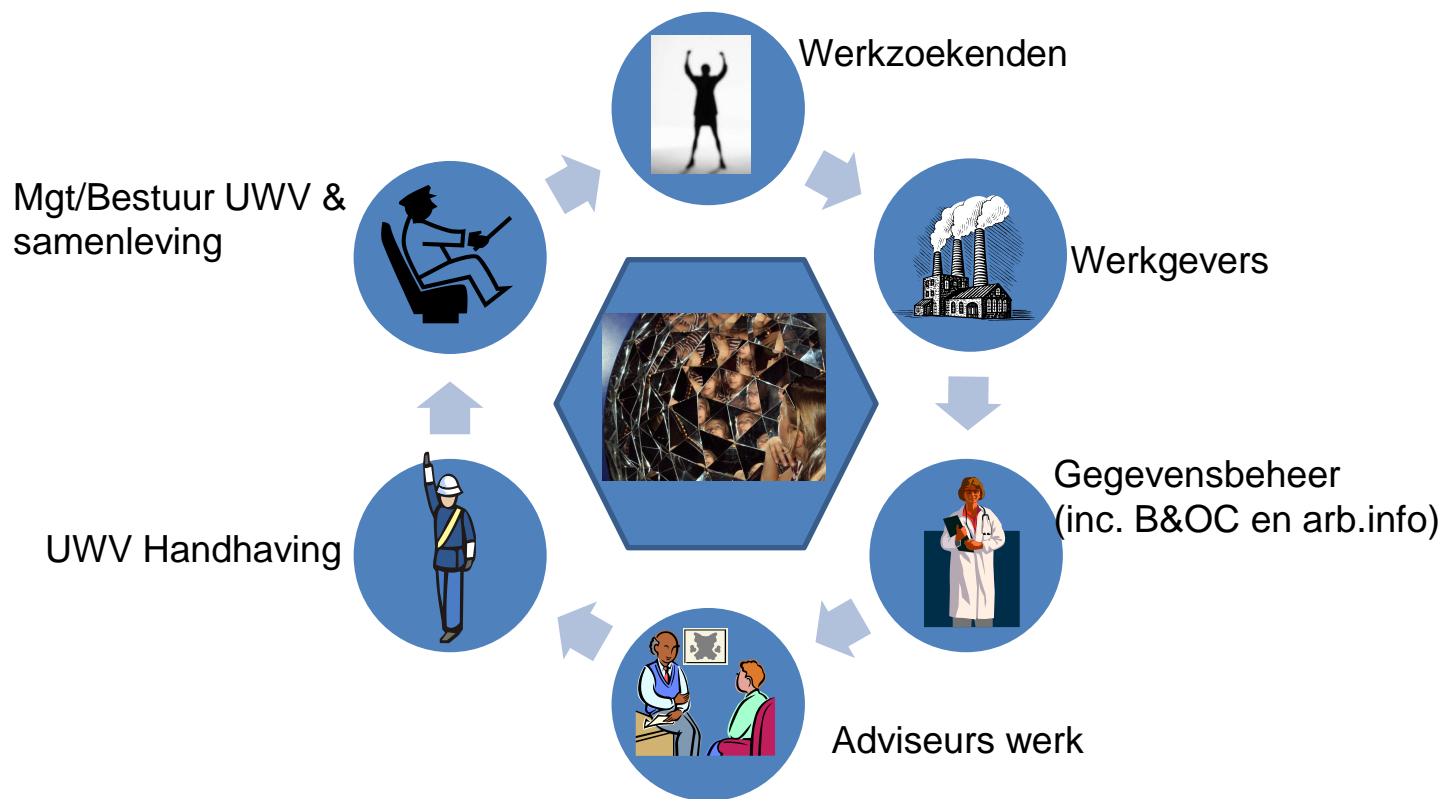
Vroeger (tot medio 2012)



Straks(eind 2014?)



Beter matchen: "TOETS!"



3. ZOEKEN & VINDEN (Z&V)

Z&V: in werk.nl vanaf 2012

- Additionele mogelijkheid om te zoeken o.b.v. vrije tekststrings (“Google-achtig zoeken”).
- Anders dan bij matches heeft de werk.nl gebruiker echt het stuur in handen. Elke vacature is in beginsel vindbaar.
- Net als bij Google is een deel van de resultaten irrelevant.

Problemen:

1. Achter de schermen (intransparant) zoektermen veranderen. “Ober -> over”, “PR → PR* → Prostituee”. Vgl. Google.
2. Teksten van Jobfeed vacatures (internet scraping) zijn om juridische redenen niet beschikbaar. O.i. onacceptabel en oplosbaar.
3. Teksten in B&OC register (beroepschetsen, competenties, beroepkenmerken, etc.) worden niet gebruikt.

Een Z&V raadsel

- Jobfeed vacatures worden het meest frequent geraadpleegd terwijl deze vacatures heel korte omschrijvingen hebben. Hoe kan het dan dat ze zo vaak gevonden worden?

VC bron	Tekstlengte
Jobfeed	180
WAJ	569
Werk.nl	1.220
Randstad	2.714

Analyse:

- Werkzoekenden zoeken nauwelijks op vrije teksten maar vooral op basis van geselecteerde beroepen (80%). Vrije teksten zijn (20%) daarbij veelal zelf ingetikte beroepsnamen.
- Omdat Jobfeed vacatures relatief jong zijn en werkzoekenden daarop filteren worden deze vacatures relatief getoond.
- **Dus:** Z&V als vrije zoekmogelijkheid op vacatureteksten wordt nog nauwelijks gebruikt.

Z&V kansen

Potentieel van Z&V lijkt nog nauwelijks benut, zeker als kwaliteitskaart principes worden toegepast, bijvoorbeeld:

- populaire zoektermen koppelen aan Jobfeed vacatures door vacatureteksten van jobfeed te scannen (lijkt ons juri-proof);
- vacatureteksten en CV-profielteksten vergelijken met teksten waarop vergelijkbare CVs en vacatures worden gevonden en dat terugmelden aan de cliënten (kwaliteitskaart-principe);
- Effectieve zoektermen per beroep afleiden uit de stuurgegevens en uit werk.nl;
- ...

4. EMPLOYABILITY

Employability: Wat is het?

- Employability is een maat die uitdrukt hoe groot iemands kans op het vinden van een baan is, zoals bijvoorbeeld:
 - Relatief t.o.v. de totale werk.nl populatie
 - Relatief t.o.v. werkzoekenden met gelijksoortige wensberoepen (*peers*)
 - Relatief per beroep t.o.v. andere beroepen
 - Relatief voor de gehele werk.nl populatie vergeleken met eerdere tijdstippen.
- Op dit moment bepalen we wekelijks voor alle werkzoekenden de basale employability. Vooralsnog beperken we ons tot beroepen en reisafstanden en is employability vooral “vindbaarheid” van de werkzoekende.
- Technisch: employability is een getal. Dat getal is de sommatie van het aantal vacatures dat past op een CV gedeeld door het aantal concurrenten op die vacature.

Employability: Wat kunnen we er nu mee?

- Gerichte informatieverstrekking over de kans op werk (met name “gevonden worden”) en verbetermogelijkheden aan adviseurs werken/of werkzoekenden. Onderdeel van kwaliteitskaart versie 2.0.
- Identificeren en “aanpakken” deelpopulatie met kansarm CV: miserabelen en personen met een onredelijke discrepantie tussen *peer*-employability en algehele employability.
- Meten effect van maatregelen (lager “Gini getal”) en uitsplitsen naar autonome trends en effecten van beleid (verbeteracties, B&OC data, etc.)
- Kansrijke vacatures identificeren en aanbieden.
- Succesvolle zaken meenemen voor latere opname in werk.nl.
- Uitbouwen employability maatstaf door opname andere aspecten: (jaren) werkervaring, opleiding(niveau), etc. Met deze informatie sterkte-zwakte en “what if” analyses toevoegen aan de kwaliteitskaart (2014) en werk.nl (2015).

4. DATAKWALITEIT

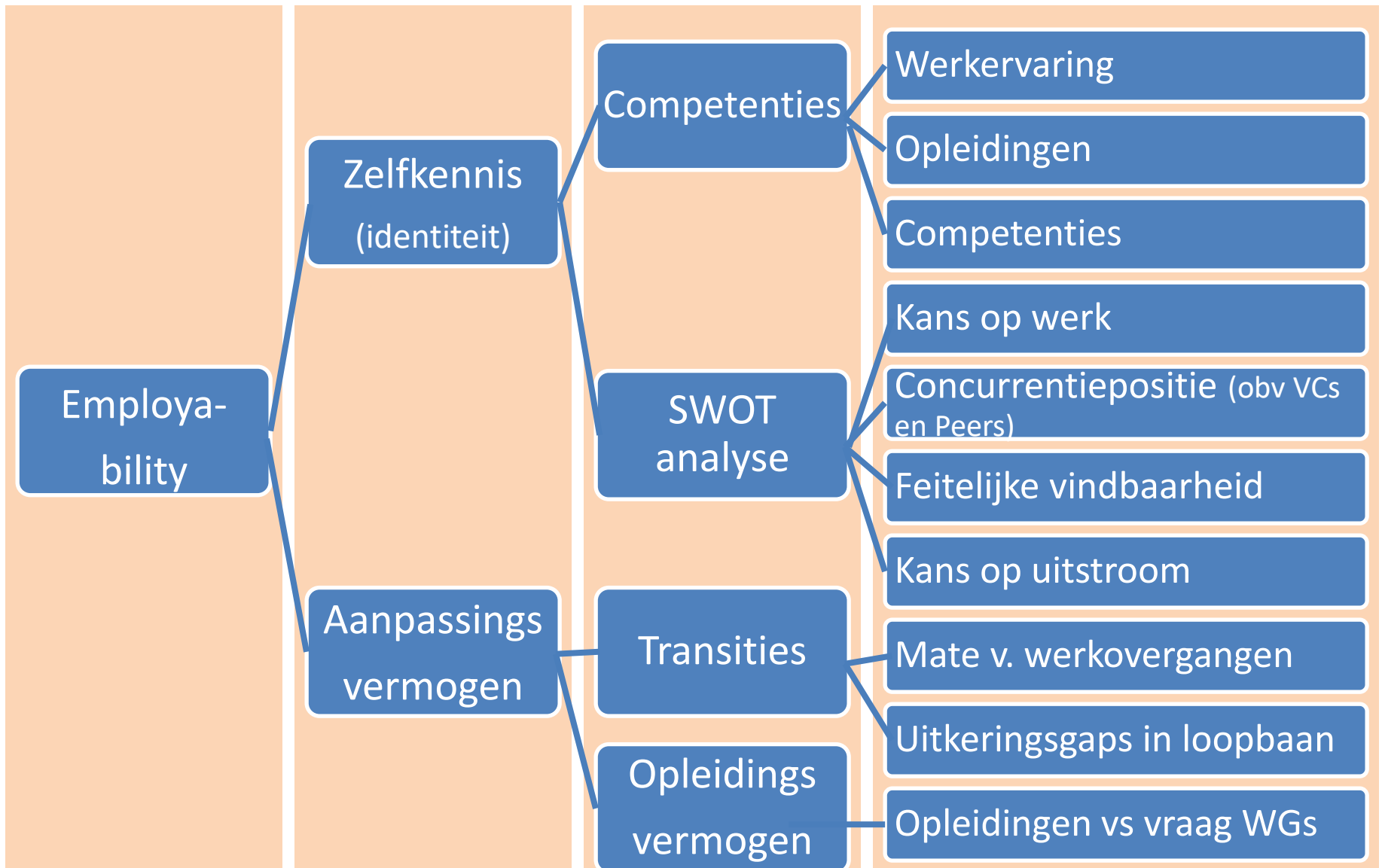
5. SCHEEFHEID EN WAT ERAAN TE DOEN

6. VERDERE PERSPECTIEVEN



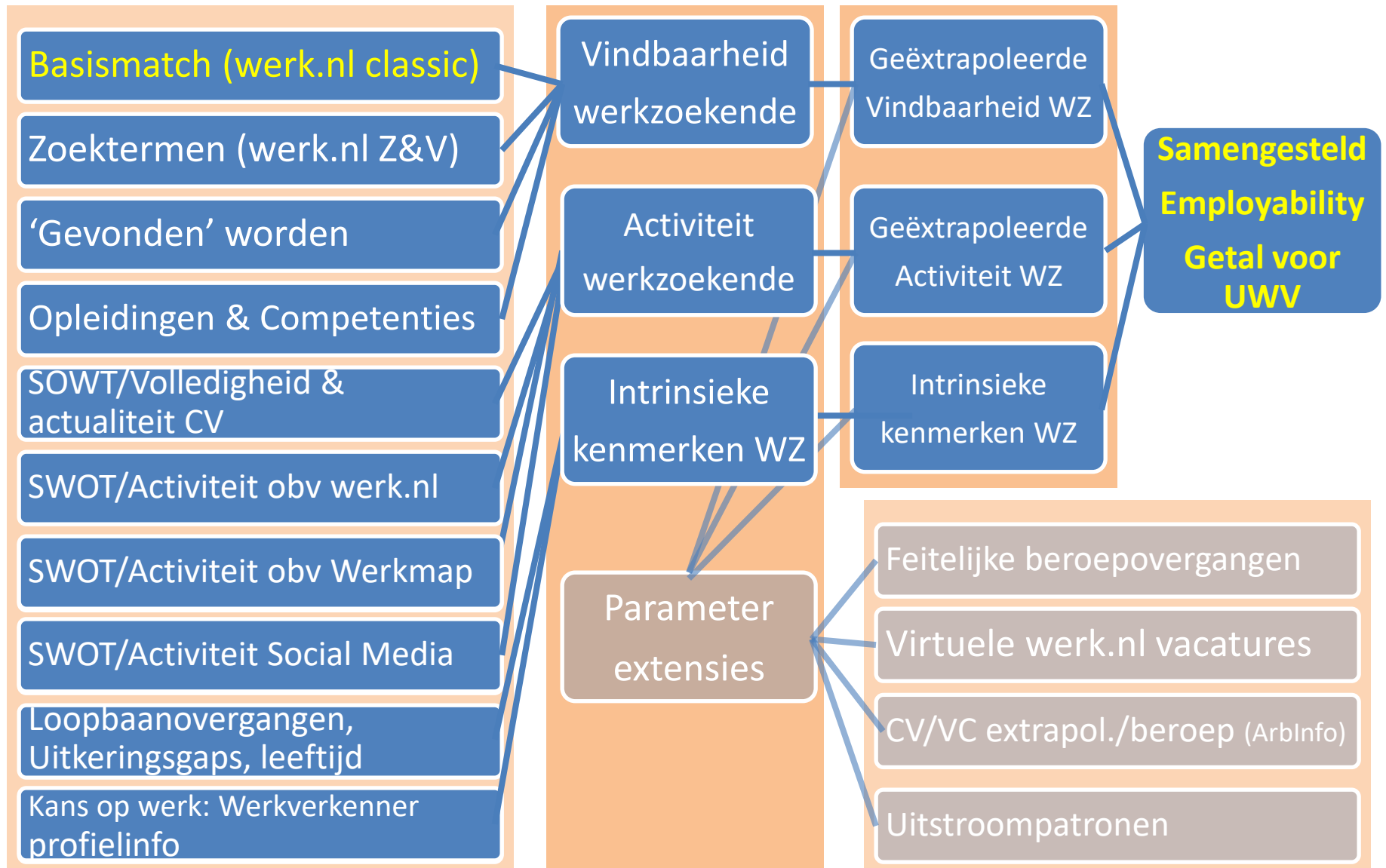
werken aan perspectief

Containerbegrip employability: top-down



zie ook Hall, D.T. (1996). Protean careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10 (4): 8-16. Hall, D.T. (2004). The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1): 1-13.

Containerbegrip employability: bottom-up



Opgesteld o.b.v. kennis over de bij UWV aanwezige informatie, de werking van werk.nl en de uitkomsten van analyses en gesprekken met deskundigen.