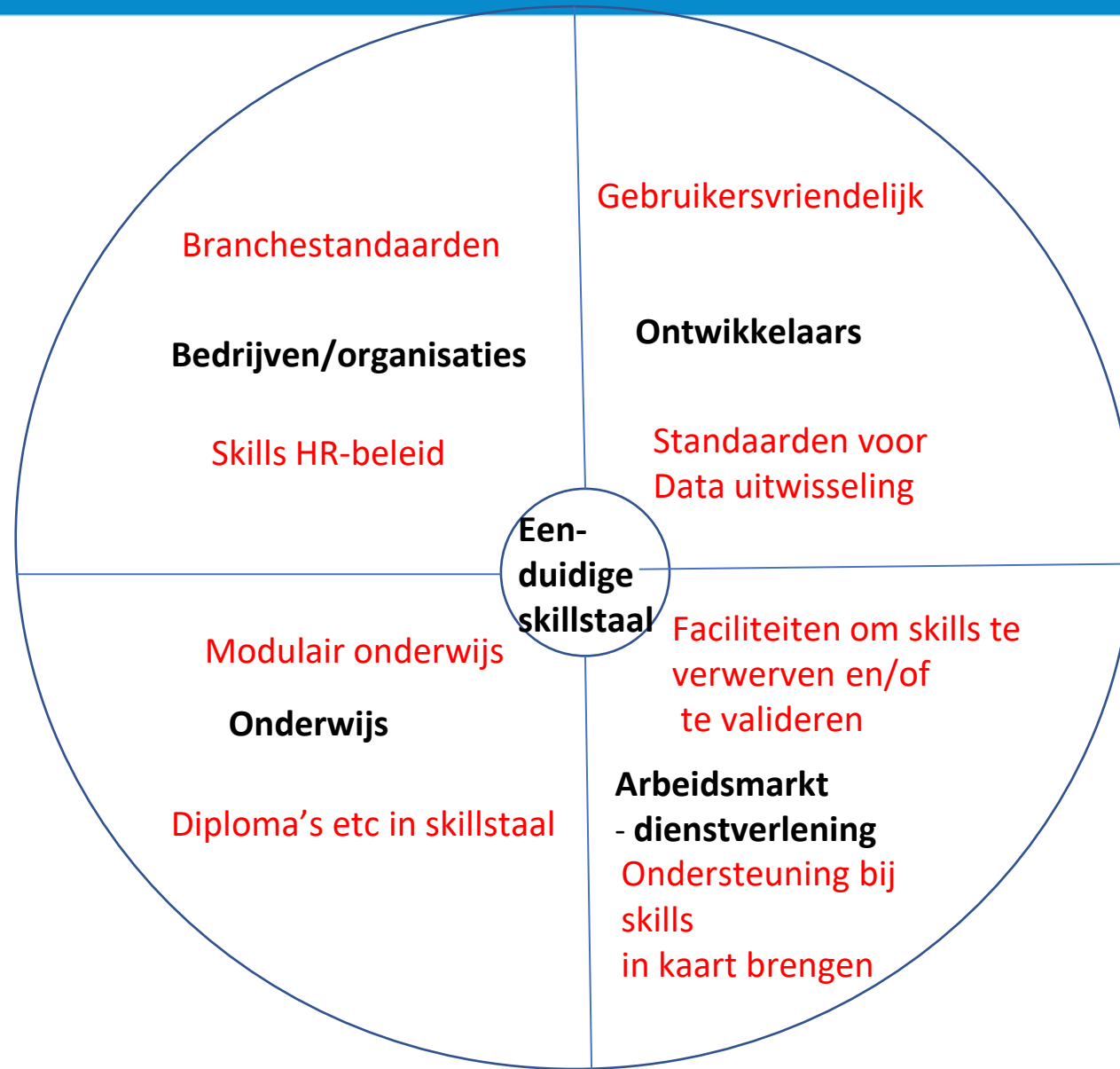
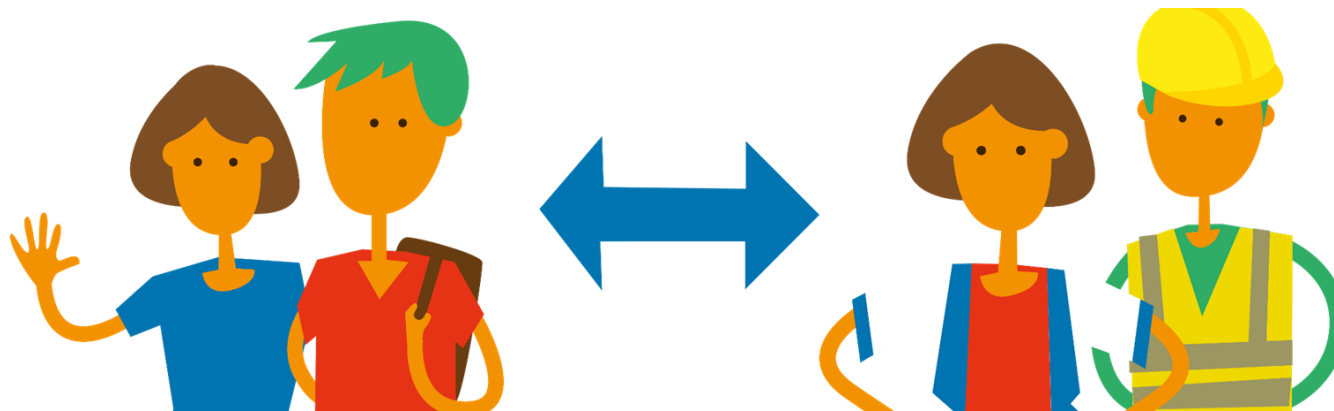


# → Wat moet er zijn? Wie heeft wat te doen?



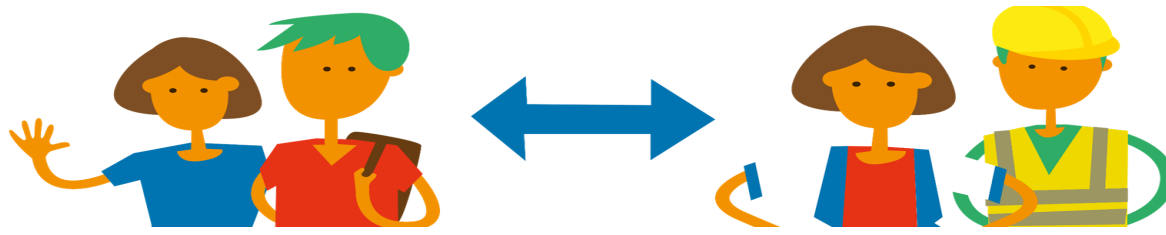


# **Aanvullende input van deelnemers**

## **Leerwerkfestival Praktijkdag**

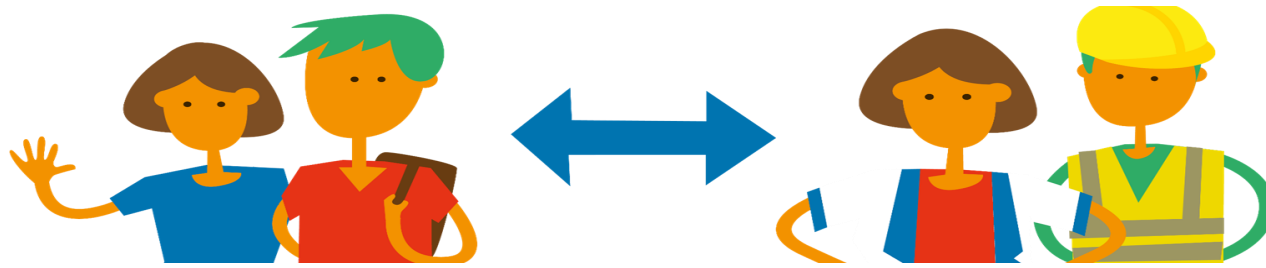
### **juni 2023**





# Onderwijs

- Koppeling van uitkomsten van skillspaspoort aan onafhankelijk valideren van deze skills. Waarde en inhoud toekennen
- 'Diploma' of certificaat vanzelf vertalen in een skillspaspoort
- Kennis van docenten over skills vergroten
- Acceptatie dat skills soms belangrijker zijn dan lesstof
- In Examenwerk praktijk beoordelen. Wordt als gedaan in de ontwikkeling van beroepshouding in de sectoren Bakkers, Horeca en Maritiem
- Ter inspiratie: TOF programma van de KNLTB (sportbond/tennis)
- Let op branding: paspoort/ wallet/...
- Maatschappij meenemen in skills- onderwijs
- Moet een geschikte tool worden voor alle mensen in de samenleving, begeleiding blijft nodig
- Vergelijk situatie in het buitenland (UK/USA/EU)
- HR-opleidingen betrekken = toekomstige bedrijven

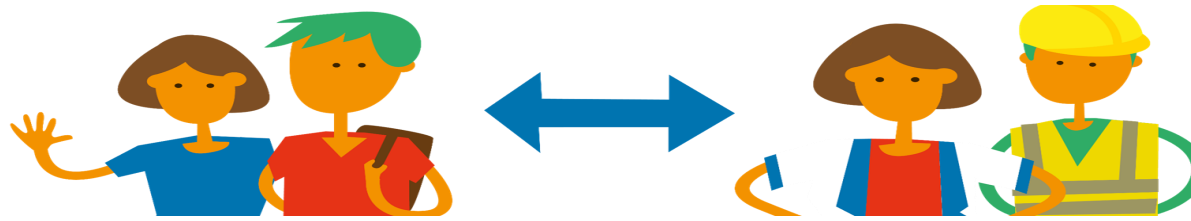


# Bedrijven-organisaties

- Omzetten vacatures: in skills beschrijven
  - Afstemming met werkgevers
  - Informatie krijgen van skills voor ontwikkeling kandidaten
  - Term “Skills” is drempelverhogend. We zijn gewend aan de term competenties
  - Bij organisaties interne ambassadeur
  - Is een skillspaspoort een toegevoegde waarde in een krappe arbeidsmarkt? Of is de juiste beroepshouding dan veel belangrijkers dan de praktische vaardigheid?
  - Overheid: moet gegevensuitwisseling mogelijk maken
-

# Arbeidsmarktdienstverlening

- Inzetten als instrument
- Menselijke maat (het geheel) meenemen met tool, niet als standaard (maatwerk)
- Afstemmen met werkgevers
- Waar is ruimte voor de dialoog en voor wat iemand wil i.p.v. wat iemand kan?
- Hoe skills formuleren voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- Beroepshouding is in een krappe arbeidsmarkt belangrijker dan vaardigheden
- UWV heeft veel te doen: voorbeeldfunctie
- Zoek opinieleiders per sector voor promoten skills (paspoort)
- Betrek organisaties zoals NVP-HR, Network, Noloc
- Zijn er skills voor statushouders?
- RMT: vernieuwend bezig zijn, dus bovenop de reguliere dienstverlening (het schuiven van CV's), wij gaan er gebruik van maken. Belangrijk: uitzenders en werkgevers moeten mee
- Werkgevers die er open voor staan. Wat hebben ze nodig?
- Skillspaspoorten toepassen op jongeren met stress (denk aan schulden, mentale stress)
- Skillspaspoorten toepassen op inburgeraars, statushouders (diploma waardering?), niet-Nederlandstaligen die niet leerbaar zijn?



# Ontwikkelaars

- Waar is ruimte voor de dialoog?
- Houd het simpel
- Eenduidigheid in taal voor alle branches
- Ruimte voor persoonlijke skills (naast beroeps skills)
- Gebruik 'normale' mensentaal - liefst Nederlands - skills sluit echt niet bij iedereen aan
- Waarom een bewijsdocument? Prikkel de ander om elkaar te leren kennen
- Zie bij TOF-programma van de sportbond KNLTB (tennis)
- Hoe communiceren systemen samen? Stel werkgever heeft een systeem niet gelijk aan werkzoekende: moet alles dubbel ingevuld worden
- Bied ook begeleiding voor kwetsbare doelgroepen
- Gamebased - spelenderwijs
- Paspoort ≠ dynamisch. Alternatieve termen: portfolio/profiel/kompas/richtwijze/plan voor de toekomst
- Standaardisering
- Goede faciliteiten
- Laagdrempelig en praktisch te gebruiken (wie: ontwikkelaars samen met arbeidsmarkt)
- Ideaal: 1 app i.p.v. versnippering