

➔ CV, weg ermee! Op weg naar een Integraal Skillspaspoort

Sprekers: Hans Cremer, Programmamanager Integraal Skillspaspoort



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

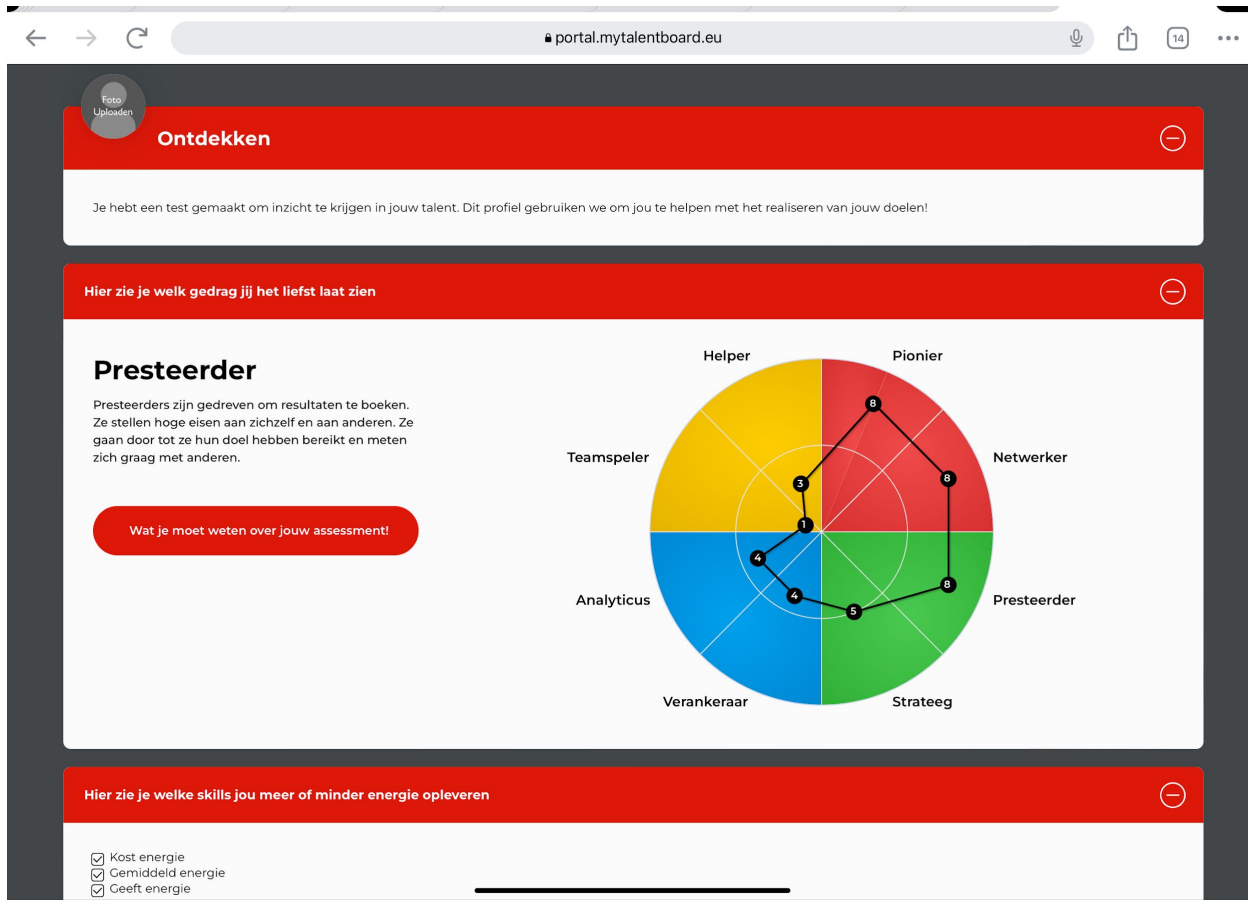


➔ Michelangelo: "Het beeld zit al in de steen"



- Waar je goed in bent dat vind je leuk en wat je leuk vindt wil je beter in worden....toch?

➔ Keuzestress omdat we niet weten waar we goed in zijn



Maar hoe weet je waar je goed in bent?

➔ 25 onderzochte skillsplatformen kunnen dit wel

The screenshot displays a user interface for a career development platform. At the top, it shows the user's current role as 'Brand Manager (senior)' and their career goal as 'CE-skills (senior)'. Below this, there is a 'Jouw match' section. The main area features four skill assessment cards: 'Creativiteit' (4 stars), 'Mondelinge communicatie' (5 stars), 'Overtuigingskracht' (4 stars), and 'Plannen en organiseren' (5 stars). Each card includes a 'Feedback' button and an 'Ontwikkel nu >' button. To the right, a sidebar titled 'Potentieel' shows two metrics: '91% Hoe ik mezelf zie (Aanleg)' and '0% Hoe anderen mij zien (Feedback)'. Below this, there is a section 'Selecteer jouw Huidige functie' with a checkbox for 'bedrijfsrollen'. It prompts the user to 'Kies jouw rol, de beroepsgroep en het niveau' and provides three dropdown menus: 'Brand Manager', 'Sales, verkoop en verkoopondersteunir', and 'Senior'. A 'Leg je keuze vast' button is located below these menus. At the bottom of the sidebar, there is a checkbox for 'Feedback aanvragen'.

Hoe weet je welke functie het beste bij je past?

➔ Begin with the end in mind.....



Als je geen plan maakt voor jezelf, word je ingezet voor het plan van iemand anders!

➔ Begin with the end in mind.....

Het Integraal Skillspaspoort bestaat al. We hoeven het alleen maar te implementeren

17:45 Vr 24 mrt.

Persoonlijke Le... KPN Webmail... Nieuws - HR Te... (5) Feed | Link... Nieuws - HR Te... Subsidie Econ... Formulier Econ... nbine desin...

hrtechreview.nl

Drie basiscomponenten voor een integraal skillspaspoort

De afkortingen vlogen door de zaal, we gaan er een paar benoemen in dit artikel. Maar ook definities zijn belangrijk. Laten we beginnen met het verschil tussen een *skillswallet* en een *skillsplatform*.

De 3 basiscomponenten voor een Integraal SkillsPaspoort

#HRTech Review

```
graph LR; A[1. Persoonlijke (Skills) Wallet] <--> B[2. Skills taxonomie / taal]; B <--> C[3. Skills platformen];
```

De *skillswallet* is een persoonlijke, digitale kluis waar alleen de gebruiker de baas over is, net als de portemonnee in je binnenzak. In zo'n digitale kluis zouden op termijn ook andere gegevens kunnen worden opgeslagen zoals bijvoorbeeld je medische of financiële gegevens. Voor de scope van dit experiment beperken we ons echter tot de skills, maar de wallet als basiscomponent is dus veel groter dan alleen skills.

Daartegenover staan de skillsplatformen, een component heel specifiek voor skills. En daar

Bersin (26)
Fosway (17)
Gartner (10)
HRTech Arena domeinen (4)
Employer Branding (18)
Recruitment (125)
Recruitment flex (78)
On/-offboarding (47)
Achtergrond Screening (16)
HR Administratie (39)
Salarissen (27)
Arbeidsvoorwaarden (17)
Dagplanning (27)
Declaraties (10)
Prestatiemanagement (73)
Engagement (48)
Learning & Development (3)
Assessments & Matching (1)
HR Analytics (39)
Strategische personeelspl...
Skills Based HR (6)

➔ Nu begint het pas want we gaan door!

- Samen op weg naar een Integraal Skillspaspoort
- Meld je aan voor 20 november 2023





EIF

~~Eenvoudig~~ mbo

over de (door)ontwikkeling van het mbo

Inhoudsopgave

1	Over het ontstaan van ROC's	— 1
2	Mbo toe aan verandering!?	— 7
3	Maatschappijvisie en mensbeeld in de context van de 21 ^e eeuw.	— 17
4	Het mbo-onderwijs: de evolutie van een sector naar volwassenheid	— 23
5	Groen en blauw onderwijs in learning communities. De ontwikkeling van Yuverta gezien vanuit het FutureWork4ALL-model	— 33
6	Technologie, beroepsonderwijs en de verbindende leercultuur: de casus Zuid-Limburg	— 47
7	Zicht op toekomstig mbo: Loslaten en vasthouden	— 63
8	Een toekomstbeeld voor borgen civiel effect en examineren	— 77
9	Het regiobegrip in het beroepsonderwijs, logisch maar niet heel handig (meer)	— 91
10	Het stelsel opentrekken: De toekomst van leerarrangementen in het beroepsonderwijs	— 103
11	Naar een permanente transitie	— 117
	Ten slotte	— 137
	Auteursregister	— 139
	Bronnen	— 153
	Noten	— 158

Redactie: Max Hoefijzers & Marc Vermeulen



 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden