

OP WEG NAAR EEN SKILLSGERICHTE ARBEIDSMARKT

HANS CREMER & ONNO-HANS NOTEBOOM
(HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM & ARLANDE)



DURF TE DROMEN

WAT STAAT ER OP JOUW BUCKETLIST?

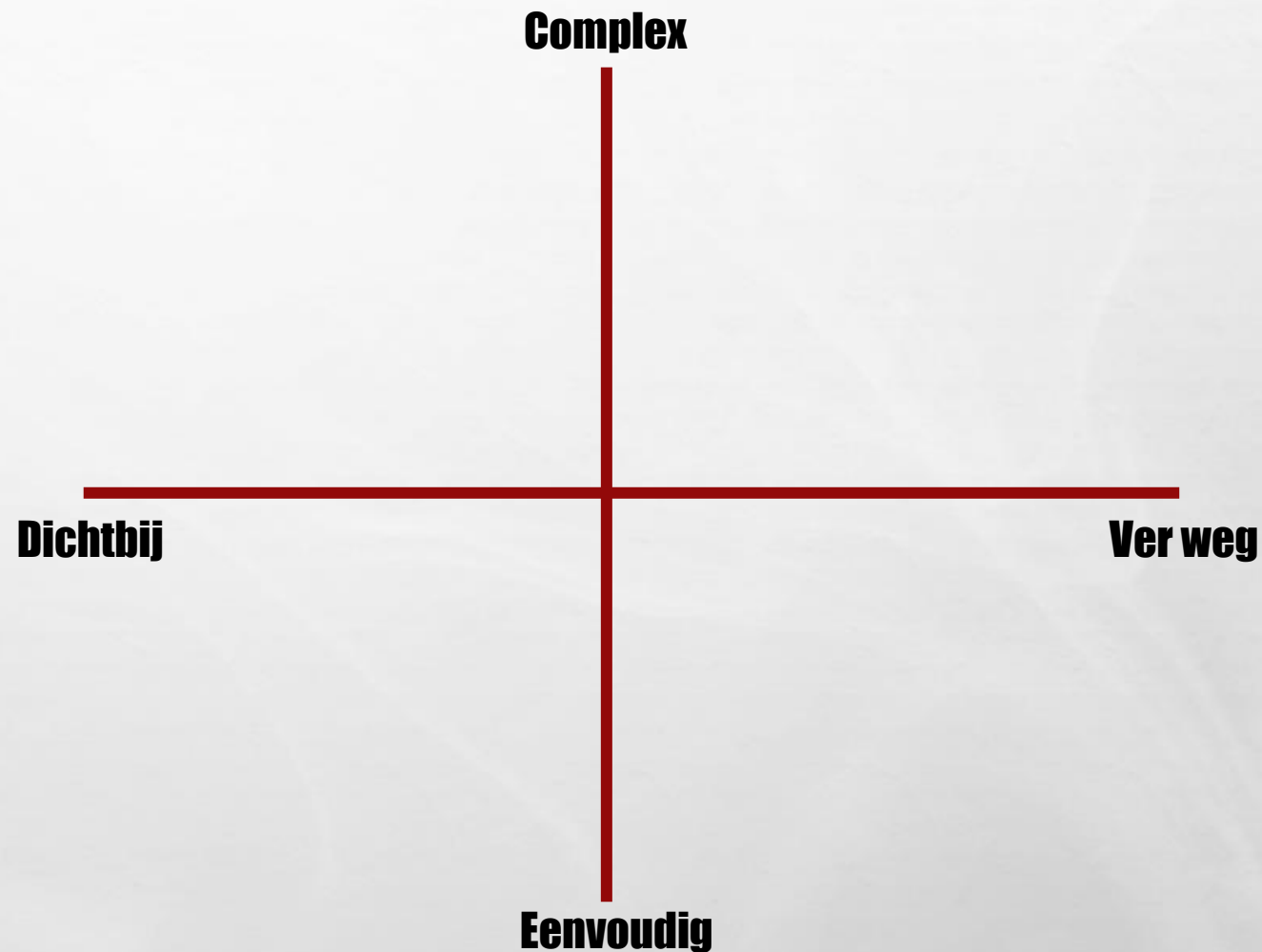
Op expeditie



Missie...

Ik ga op
reis en
neem
mee...

Elke reis van 1000
stappen begint
met het zetten van
de eerste stap.



European Year of Skills 2023



OECD publishing



SEER

#arbeidsmarkt

A new approach to skills mismatch

Skills mismatch - the sub-optimal use of an individual's skills in their occupation - can be a source of dissatisfaction for workers and a brake for productivity growth. In our view, a difference in the level of skills within an occupation is not sufficient to infer that a skills mismatch exists. Since skills-mismatch is the result of a disparity between the supply and demand of labour, the quantifying of skills-mismatch must therefore be based on the mechanisms involved in this disparity. We propose to include in our measurement the level of education and field of study, which are key markers of an individual's skill level in the labour market. This makes it possible to identify, among individuals whose skill level differs from others within an occupation, those whose training profile can (or cannot) explain this situation. Through using the OECD PIAAC 2012 survey, this paper first identifies with data for France, individuals who present an apparent skills mismatch according to the framework proposed. Following an international comparison of "apparent skills mismatch rates", we conclude this study by observing how the different groups identified differ in terms of how they perceive their employment situation as well as their individual characteristics.

Published on July 08, 2021

In series: [OECD Productivity Working Papers](#) ([view more titles](#))



Read online



Download PDF



Get citation details



Amsterdam
Economic
Board

House
of Skills



INTEGRAAL
SKILLS
PASPOORT



VRIJ REIZEN OVER DE ARBEIDSMARKT (2016 – HEDEN EN TOEKOMST)



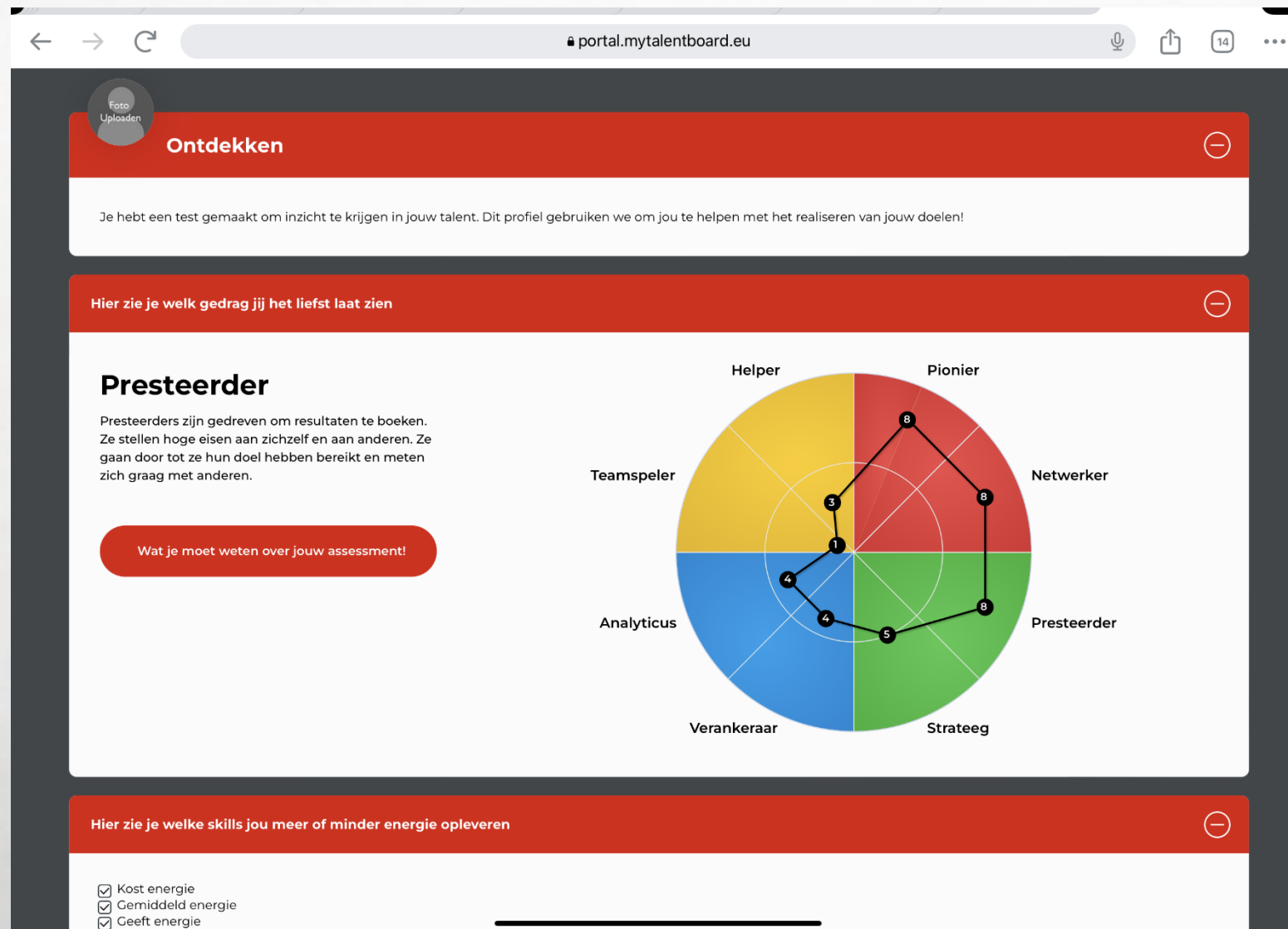
**Michelangelo:
'het beeld zit al
in de steen'**



Keuzestress

**WAAR JE GOED IN BENT
DAT VIND JE LEUK EN WAT
JE LEUK VINDT WIL JE
BETER IN
WORDEN....TOCH?**





#Talentprofiel
#Skillspas(poort)

Maar hoe weet je waar je goed in bent?

Huidige functie
Brand Manager (senior)

Jouw Ambitie
CE-skills (senior)

Jouw match

Creativiteit ★★★★★ ⓘ

Feedback

Ontwikkel nu >

Feedback

Aanleg

Doel

Mondelinge communicatie ★★★★★ ⓘ

Feedback

Ontwikkel nu >

Feedback

Aanleg

Doel

Overtuigingskracht ★★★★★ ⓘ

Feedback

Ontwikkel nu >

Feedback

Aanleg

Doel

Plannen en organiseren ★★★★★ ⓘ

Feedback

Ontwikkel nu >

Feedback

Aanleg

Potentieel

91% Hoe ik mezelf zie (Aanleg)

0% Hoe anderen mij zien (Feedback)

Selecteer jouw Huidige functie

☐ bedrijfsrollen

Kies jouw rol, de beroepsgroep en het niveau

Brand Manager



Sales, verkoop en verkoopondersteunir



Senior



Leg je keuze vast

Feedback aanvragen

En welke functie het beste past?



**ALS JE GEEN PLAN
MAAKT VOOR JEZELF,
WORD JE INGEZET
VOOR HET PLAN VAN
IEMAND ANDERS!**



17:45 Vr 24 mrt. Personlijke Le KPN Webmail Nieuws - HR Te (5) Feed | Linke Nieuws - HR Te Subsidie Econo Formulier Econ nbine desint +

← → ↺ hrtechreview.nl 🔊 🔗 15 ⋮

tevereen, ook al hebben we maar voor een component een standaard bepaald.

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 (2)
- 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 (2)
- Assessments & Matching (2)
- HR Analytics (39)
- Strategische personeelsplan (6)
- Skills Based HR (6)

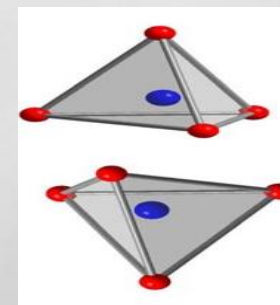
Programma ISP 2023:

**40 matchingsplatformen:
25 experimenten**

Diverse 'skills-talen'
(onet, esco, competentNL, techniek-, zorgtaal e.a.)

**Validatie & Valorisatie:
4 wallets (EduID, EDUWallet, EDUbadges)**

**Prestaties, Resultaten & Performance
(marktmeesterschap)**



Integraal SkillsPaspoort - HR Tech Review - De expert community die HR Technologie in perspectief plaatst.



Vandaag is het 2040

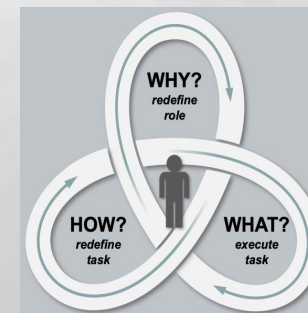
 **Toekomst**
van
Onderwijs
en
Wetenschap

Toekomstverkenning voor middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap

Drie perspectieven op het stelsel

Handelingsperspectieven zijn niet neutraal. Wat *wil je* dat het onderwijs en de wetenschap voor waarde hebben, voor welke doelgroep en met welk doel? In deze rapportage worden allereerst drie perspectieven geschetst. Deze zijn gebaseerd op verschillende waarden en drie doelen die het onderwijs en de wetenschap dienen: (1) de economische- en (2) de maatschappelijke ontwikkeling, en (3) het ontplooiën van individuele talenten.

Deze drie perspectieven laten zien hoe een antwoord kan worden gegeven op de grote vraagstukken voor de toekomst. Daarbij gebruiken we de term *perspectief* in de dubbele betekenis van het woord: perspectief als vergezicht – een stip op de horizon – en perspectief als wijze van kijken, het oogpunt van waaruit we toekomstige vraagstukken bekijken.





Elf

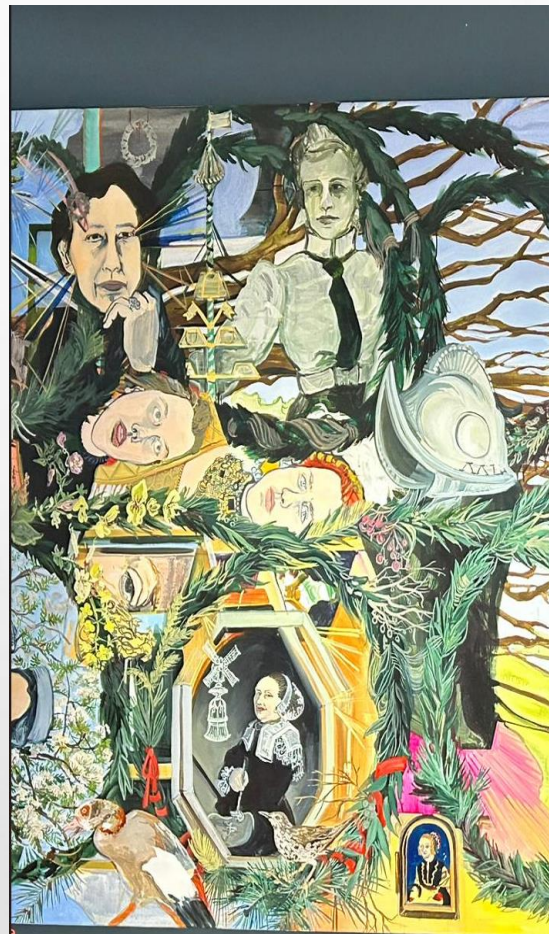
~~Eenvoudig~~ mbo

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



Stuur een mail naar onoteboom@arlande.nl en ontvang de .pdf van het boek



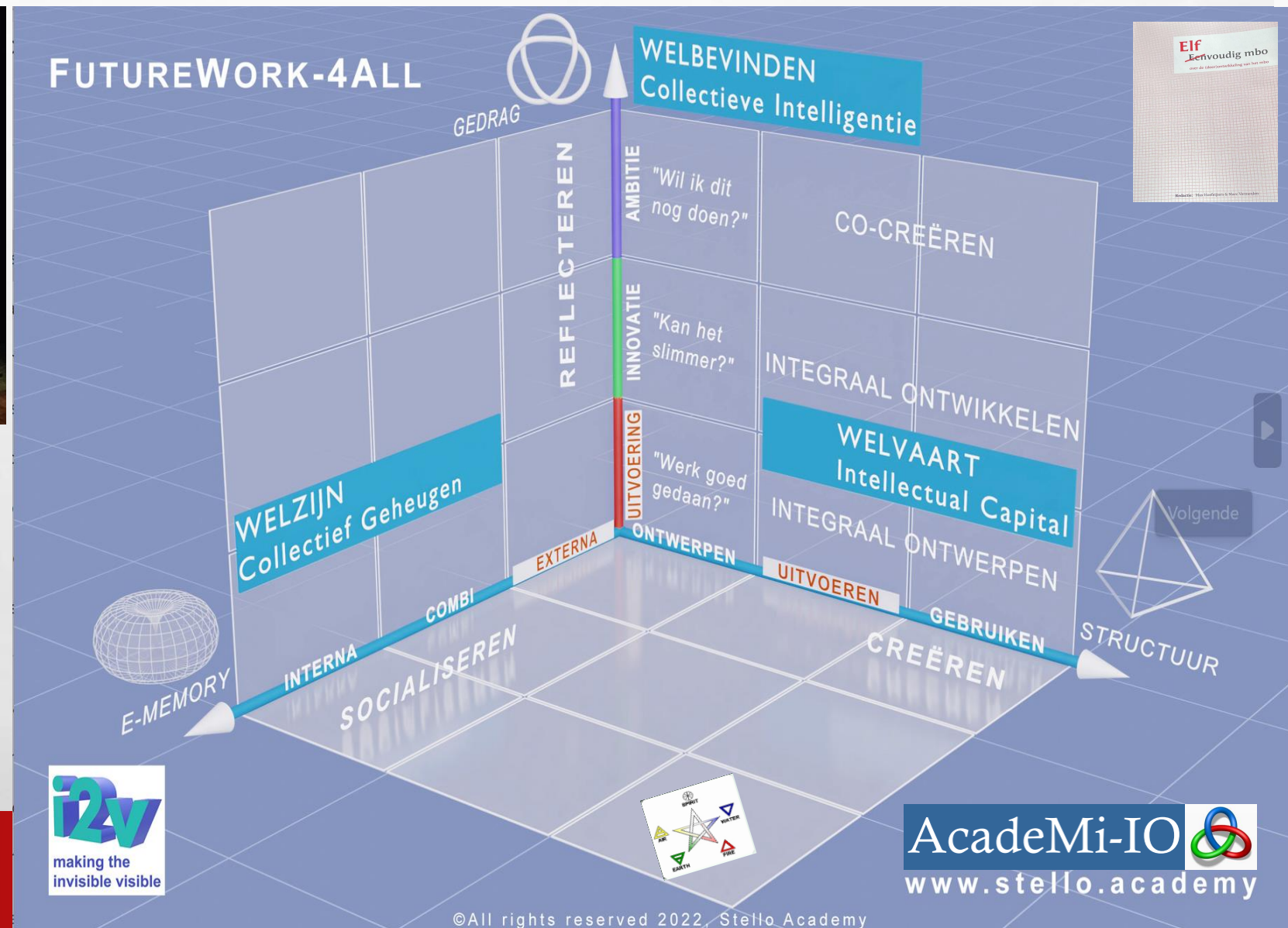
Integraliteit als aanjager van vernieuwing!



**EEN GOED CONCEPT DOET DE BAL ROLLEN:
OP WEG NAAR EEN
SKILLS GERICHTE
ARBEIDSMARKT.**

onoteboom@arlande.nl

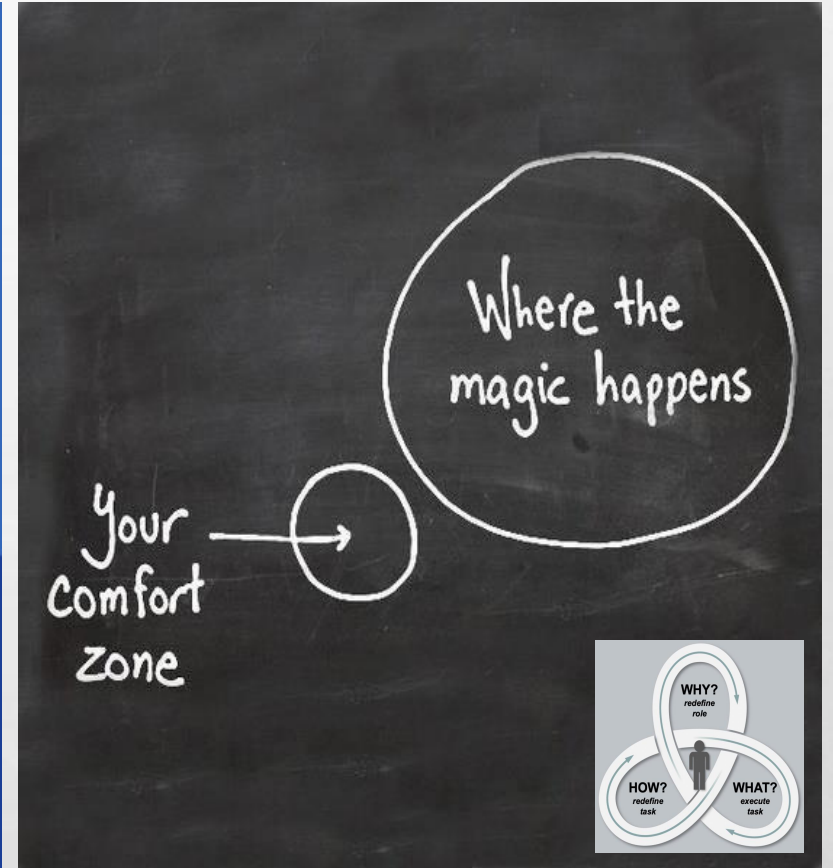
FUTUREWORK-4ALL



AcadeMi-IO
www.stello.academy

©All rights reserved 2022, Stello Academy

Voorbeeld EDU-ID, EDU-wallet & EDU-badges in het MBO



w.siemann@albeda.nl



Samen op weg naar een Integraal Skillspaspoort

Meld je aan voor 20 november 2023
Integraal SkillsPaspoort - HR Tech
Review - De expert community die HR
Technologie in perspectief plaatst.

j.j.cremer@hva.nl