

ONDERSTEUN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

EERSTE INZICHTEN EN OPZET

PILOT ROUTEPLANNER VOOR DIGITALE INCLUSIE



**WANNEER WERK EN SCHOLING STEEDS
FLEXIBELER EN PERSOONLIJKER
WORDEN EN DE WERELD DIGITALER,
HEB JE EEN OPLOSSING NODIG DIE
DIT KAN ONDERSTEUNEN.**

APRIL 2021



HET PROBLEEM: EEN VERANDERENDE WERELD

De wereld wordt steeds meer digitaal en de impact op werk, op banen en op mensen wordt gezien als één van de grootste uitdagingen van deze tijd. Hoe zorg je dat mensen de juiste vaardigheden bezitten, om de taken die uitgevoerd moeten worden in deze veranderende wereld, aan te kunnen?

Een digitaal vaardige maatschappij is niet alleen cruciaal voor de economie, voor bedrijven, maar ook voor de mensen zelf. Digitaal vaardig zijn is onderdeel geworden van ons dagelijks leven. Wellicht zou je zelfs kunnen stellen dat je meer kans maakt op werk, geluk en onderdeel zijn van de maatschappij als je digitaal vaardig bent. Helaas, veel mensen zijn niet digitaal vaardig (genoeg):

- 1,2 miljoen mensen in Nederland heeft nog nooit internet gebruikt.
- 1 op de 6 mensen vindt het moeilijk om te werken met digitale apparaten.
- 46% van de werkende mens voelt zich kwetsbaar in hun werk door gebrek aan juiste skills waardoor zij het gevoel hebben het werk niet goed te kunnen uitoefenen.

Verandering van werk

Niet alleen de eisen die we stellen aan mensen tijdens hun werk verandert, maar ook het werk zelf verandert. Functies en banen veranderen continu, methoden en materialen veranderen wellicht nog sneller. Deze veranderingen **vereisen een nieuwe kijk op werk**: flexibel en toekomstgericht. Er is nu een tekort aan juiste mensen met de juiste skills. Mismatches op vacatures en geen zicht op hoe functies zich in de toekomst gaan ontwikkelen spelen hierin een grote rol. Bedrijven weten niet welke skills hun mensen volgend jaar, laat staan over vijf jaar, nodig hebben en mensen weten niet hoe hun werk zal veranderen en of hun functie over vijf jaar nog bestaat. Het ontbreekt aan inzicht in wat nog meer mogelijk.

Om deze blijvende veranderingen bij te houden moeten mensen zich continu ontwikkelen. Hoe mensen zelf naar hun werk kijken verandert dus ook. Geen leven lang bij één baas in dezelfde functie, maar jezelf blijven ontwikkelen en kijken wat een bedrijf voor jou hierin kan betekenen.

Tevreden medewerkers met de juiste skills op de cruciale taken nu én in de toekomst, is dan ook een grote uitdaging voor organisaties, onderwijsinstellingen en overheden. Hiervoor is een **skills-based mindset noodzakelijk**: denken vanuit skills en ontwikkeling rondom een taak. Gecombineerd met een leven lang ontwikkelen. Maar hoe doe je dit goed?



De mens centraal

Hoewel we net spraken over een skills-based mindset, geldt dit voor het inrichten van werk en scholing. Daarin centraal staat **de mens**. Dit is ons vertrekpunt, de ontwikkelbehoefte en ontwikkelnoodzaak van de mens. De mens, waar de **ware schaarste** op de arbeidsmarkt aan het ontstaan is. Als we alleen maar blijven kijken naar skills, verandert er niets in het huidige systeem. Wij kijken naar de mens. Wij stellen de **ontwikkelbehoefte en de noodzaak** centraal, en bekijken van daaruit hoe we alle diensten en opleidingen zo goed mogelijk kunnen ontsluiten. Om zo tot volle potentie en waarde te komen binnen de maatschappij. En niet andersom: geredeneerd vanuit een baan of opleiding en dan kijken of de mens in een bepaald hokje past. Digitalisering heeft mede gezorgd voor deze omschakeling. Het is normaal dat van Netflix tot je digitale deurbel zich aanpassen aan jouw behoefte. Waarom dan niet je werk of je opleiding?

Angst voor het digitale

En wat als je je onzeker voelt? Of niet weet waar je moet beginnen? Zo veel mogelijkheden en kansen, maar ook het gevoel van onveiligheid door een gebrek aan digitale skills en kennis. Mismatches en een groeiend gat tussen mensen die bij kunnen blijven en mensen die, mede door angst, achterblijven. Het ontbreekt aan overzicht, er is gebrek aan persoonlijke begeleiding en aan inzicht in wat er nog meer mogelijk is waarvan je het nog niet wist (potentie).

In de digitale 'skills' wereld zien wij dat er geen rekening gehouden wordt met de behoeftes en voorkeuren van de mens. Er wordt alleen gekeken naar skills, wat je kan op basis van wat je hebt gedaan in werk of opleiding. Er wordt niet gekeken naar wie je bent en wat je nodig hebt. Terwijl juist

deze persoonlijke voorkeuren en behoeftes dé ingrediënten zijn om mensen op de juiste manier te begeleiden, angst weg te nemen en te stimuleren in hun ontwikkeling en het aanleren van skills.

Kortom: als werk en scholing flexibel en persoonlijk worden en de wereld steeds meer digitaal, dan is het tijd voor een **systeem die dat ondersteunt**. En dat is wat wij als Alledaags al ruim 9 jaar doen. Met ons product Elphas helpen wij organisaties hun mensen te ontwikkelen voor cruciale taken, in een wereld van steeds veranderende eisen aan het werk. Daarnaast zetten wij ons in voor het ontwikkelen van ecosystemen welke een leven lang ontwikkelen mogelijk maken. We geloven in samenwerking en co-creatie om zo samen voor meer werk- en levensgeluk te zorgen in Nederland.

Dit is de reden dat wij onafhankelijk en deskundig de pilot Routeplanner voor Digitale Inclusie binnen de regio Groningen ontwikkelen, gezamenlijk met meerdere partijen in het ecosysteem. In de volgende pagina's nemen we je mee in onze inzichten tot nu toe, en lichten wij de pilot uit.

Ben je nu al enthousiast en wil je meer weten of meedoen? Mail naar antje@allegaags.nl



WAAROM DIGITALE INCLUSIE

**NIET IEDEREEN
KAN MEEDOEN OF
HEEFT TOEGANG
TOT DE DIGITALE
MAATSCHAPPIJ**



WAAR MOET JE AAN DENKEN ALS JE EEN HELE REGIO OP HET GEBIED VAN DIGITALE VAARDIGHEDEN 'ONE LEVEL UP' WILT KRIJGEN?

Algemeen

We willen een ieder empoweren door middel van het verwerven van skills en mindset om actief deel te nemen aan de digitale samenleving. Hierin volgen wij de Europese visie op digitaal burgerschap en willen wij helpen de landelijke doelstelling te realiseren. Om deze doelstellingen (Nederlandse digitaliseringsstrategie 2020) te behalen, volgt er nu eerst een toelichting op een aantal begrippen.

Wat is digitaal burgerschap

Het begrip digitaal burgerschap is geëvolueerd en omvat een reeks skills die de voordelen en kansen van de digitale wereld benutten en tegelijkertijd veerkracht opbouwen tegen mogelijke schade. Wij ondersteunen mensen om veilig, effectief, kritisch en verantwoord deel te nemen aan een wereld vol sociale media en digitale technologieën door het bieden van een persoonlijke route, afgestemd op de persoonlijke behoeftes en voorkeuren die mee kunnen veranderen wanneer de situatie erom vraagt.

**IEDEREEN MOET
KUNNEN MEEDOEN
EN IEDEREEN
HEEFT TOEGANG**



Digitale Inclusie

Een belangrijk doel van de Nederlandse overheid is dat iedereen kan meedoen in de digitale samenleving. Daarin hebben sommige mensen **extra hulp** nodig. Inclusiviteit gaat over meer, namelijk het toeliden en ontsluiten aan de juiste bestemming. Toegang is ook het bieden van **overzicht in potentie en mogelijkheden om je te ontwikkelen**. Maar ook overzicht in welk **aanbod** (cursussen of trainingen) het beste bij jou past op dat moment, welke taken en dus welk **werk** je kan doen met de skills die je aan het ontwikkelen bent. Of de juiste **loopbaanbegeleiding** aangeboden krijgen als je niet zo goed weet wat je met jou skills kan bereiken. Aan de andere kant willen wij mensen niet lastig vallen met de vele **financieringsmogelijkheden** die er zijn, maar juist toegang geven zonder extra drempels of voorwaarden waar je aan moet voldoen. De bestemmingen waar wij naar toeliden zijn dus: scholing, financieringsmogelijkheden, extra begeleiding, loopbaanadvies en werk¹.

Persoonlijke begeleiding en overzicht in het digitale doolhof van mogelijkheden

Met de routeplanner faciliteren wij overzicht voor burgers, overzicht in ontwikkelrichtingen. Een heldere route in de vele dwaalpaden van het digitale landschap. Dit adviseert de SER in het rapport over leven lang ontwikkelen als voorwaarde **om** een leven lang te kunnen ontwikkelen. Op deze route bieden wij hulp en advies bij het doorlopen van individuele loopbaanroutes. Door partijen te koppelen en de inzet van slimme techniek. Zo kan de loopbaanroute afgestemd worden op de persoonlijke behoeftes en voorkeuren die ook weer kunnen veranderen. Niet alleen de ondersteuning van werknemers is hierin belangrijk, ook ondernemers in het MKB kunnen hierin begeleiding en een ondersteunend systeem voor gebruiken.

1) Bij werk bedoelen wij niet alleen vacatures, maar ook van-werk-naar-werk trajecten binnen en vooral ook tussen verschillende sectoren omdat wij de potentie van mensen in kaart brengen.



EERSTE INZICHTEN TOT DE OPLOSSING

**AANDACHTSGEBIEDEN
UIT DE VERKENNING**



ELEMENTEN VAN DE OPLOSSING

**WELKE ELEMENTEN
ZIJN ER NODIG OM
MENSEN 'ONE
LEVEL UP' TE
KRIJGEN?**

Op bovenstaande vraag gaan wij inzoomen. Vanuit onze ervaringen en de verkenningsfase van de pilot zien wij dat de volgende elementen bijdragen aan de oplossing en tevens pijnpunten kunnen zijn. Want laten we eerlijk zijn. De mens centraal stellen, redeneren vanuit ontwikkelbehoefte en het toeleiden voor hen verbeteren, **dat heeft consequenties binnen het huidige systeem!**

1. De persoon en context als basis

Op dit moment is er veel te doen over skills-based werken en opleiden. Wij zien dat **de mens meer is dan alleen skills**. De ontwikkelbehoefte wordt sterk beïnvloed door de persoonlijke situatie waarin iemand zich op dat moment bevindt. Noodzaak en nieuwsgierigheid om je te ontwikkelen spelen hierin een belangrijke rol, noodzaak omdat je niet voldoende skills hebt om je werk uit te kunnen voeren of nieuwsgierigheid naar wat er nog meer mogelijk is.

Daarom is het cruciaal dat de mens centraal staat en niet alleen het systeem, privacy of data. Wij vragen verder dan skills, werk of hobby en nemen persoonlijkheid en zaken als angst voor digitale vaardigheden mee. Deze een grote rol spelen bij het in staat zijn om je als individu te ontwikkelen. Volgens het World Economic Forum is het cruciaal om de mens centraal te stellen. Hierbij zijn co-creatie en governance key om bias tegen te gaan maar inclusiviteit en ethiek juist blijvend te borgen.

2. Visie op digitaal vaardig zijn

De meeste mensen leren wanneer het geleerde direct toegepast kan worden in de praktijk. Systemen moeten aansluiten op dit praktische niveau: als iemand iets heeft geleerd, welke taken kan deze persoon nog meer uitvoeren. Een deel van de bevolking heeft een achterstand in praktische digitale vaardigheden en zal aan de basis moeten beginnen. Er is een visie nodig op wat Digitaal Burgerschap inhoudt en wat de maatschappij vindt dat elk persoon moet weten en kunnen, om mee te kunnen doen in de maatschappij. Dit is de reden



waarom de overheid wenst dat iedereen dezelfde digitale basiskennis en vaardigheden ontwikkelt al vanaf de basisschool. In verschillende rollen is een visie op digitaal burgerschap nodig: vanuit de burger, ondernemingen, branches en overheidsinstellingen. Voor de pilot volgen wij het advies op van Unesco en de Europese visie op digitaal burgerschap. Wij streven de doelen na uit het rapport Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2020.

3. Iedereen een persoonlijke loopbaanroute

Ontwikkeling gaat over meer dan alleen opleiden. Er is een systeem nodig dat zorg voor toeleiding naar datgene wat iemand op dat moment nodig heeft. Om te kunnen ontwikkelen gaat het naast opleiding ook over coaching, loopbaanbegeleiding, inzicht in werk, potentiële baankansen en werkgevers of andere relevante zaken. Door externe data slim aan elkaar te koppelen kun je al deze mogelijkheden personaliseren en op basis van relevantie tonen aan de gebruiker. Dit helpt in het krijgen en houden van overzicht en helpt ontwikkel keuzes te maken omdat het inzicht biedt in de potentie van mensen, op meer dan alleen skills.

4. MKB ondersteunen in bij- en omscholing en vertalen van werk naar taken

Wanneer je werk kunt vertalen naar cruciale taken binnen een organisatie, zijn deze te matchen met de skills van mensen (en meer). Iemand heeft een verzameling aan skills nodig om een taak uit te kunnen voeren.

Dankzij kunstmatige intelligentie brengen we het grijze gebied rondom deze skills en taken in kaart en ontstaat er inzicht op verborgen potentie en matches in rollen (functies) en opleidingen. Dankzij dezelfde techniek krijg je inzicht in veranderingen in het werk en benodigde scholing. Hierdoor is het mogelijk beter in te spelen op kansen en bedreigen binnen de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst. Door samenwerking en hierin een (open-source) systeem te bieden, kunnen werkgevers ondersteund worden in groei, verandering en in het bij- en omscholen van personeel.

5. Opleidingen worden modulair en flexibel

Iedereen leert elke dag. Van elk klein beetje informatie dat wordt opgenomen, leer je. Naarmate stappen in ontwikkelen kleiner worden en mensen direct het geleerde kunnen toepassen in hun werk of in hun leven, kan steeds beter worden aangesloten bij hoe mensen leren. Door het gebruik van nudges (aanmoedigingen) en microlearning om kleine stukjes informatie over te brengen, **enthousiasmeren wij tot ontwikkelen** en zetten wij aan om de stap te nemen tot een grotere opleiding. Adaptieve systemen (als Elphas) zorgen voor overzicht en orde door middel van een persoonlijke ontwikkelroute, passend bij de persoon, behoeftes, context, ambities en werk.

Daarnaast zorgen nieuwe leervormen zoals Augmented, Virtual Reality en social media voor meer aansluiting en interactie. Ook hebben deze vormen de kracht om ongrijpbare zaken zoals internet, data of ontwikkelingen binnen techniek- of energietransitie zichtbaar te maken. Mensen enthousiasmeren voor dingen die ze nog nooit hebben gezien is nu mogelijk dankzij bijvoorbeeld simulatie software. Scholing wordt dus niet alleen modulair en flexibel, maar innoveert mee met de steeds veranderende wereld.



6. Financiering geeft toegang

Er bestaan nu vele financieringsmogelijkheden. Wat niet bestaat is één oplossing om dit makkelijk te ontsluiten voor de gebruiker. Het op de juiste manier matchen en afhandelen van financieringsmogelijkheden voor scholing, zou de toegang tot ontwikkeling vergroten. Er wordt onderzoek gedaan naar de inzet van Blockchain en het digitaliseren van toegang tot financiering. Welke vorm dan ook, de drempel van financierings-mogelijkheden moet worden verlaagd.

7. Eigenaarschap van data en privacy

Bij het ontwikkelen van software rijzen er terecht vragen op rondom eigenaarschap van data en privacy. Wanneer we ervan uitgaan dat de verantwoordelijkheid voor een leven lang ontwikkelen uiteindelijk bij de burger zelf ligt en wij zo goed mogelijk in de toeleiding ondersteunen is toegang een start. Tegelijk is het noodzakelijk verder te onderzoeken naar de beste en nieuwste oplossingen voor het borgen van privacy en eigenaarschap van data. Er lopen meerdere onderzoeken naar Blockchain en adaptieve (kunstmatige intelligentie) oplossingen waarin de data van skillspaspoorten van de gebruiker zelf blijven. Omdat belangen van lokketten zullen verschillen is het de vraag in hoeverre de gebruiker eigenaar kan blijven van zijn of haar eigen data. Co-creatie en governance, zoals voorgesteld in het advies Verkenning naar het Nederlandse onderwijslab Artificiële Intelligentie kunnen bij deze conflicterende belangen voor oplossingen zorgen.

8. Ecosysteem als voorwaarde voor leven lang ontwikkelen

Op het juiste moment de juiste data tonen aan de gebruiker, valt en staat met het koppelen van alle partijen. Samenwerking en transparantie heeft de toekomst. Niemand heeft baat bij mismatches of onnodig doorverwijzen. Een slimme routeplanner om de gebruiker in zijn ontwikkelroute te helpen van A naar B, valt en staat met de **samenwerking binnen het ecosysteem**. Dit is een advies uit het rapport Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2020 die wij onderstrepen.

Een samenwerking waarbij de mens en de ontwikkelbehoefte of noodzaak centraal staat. Hierin zien wij uitdagingen binnen de inrichting en mogelijkheden rondom het delen van data, security, belangen, inrichting van systemen en verdienmodellen.

9. Ondersteuning ondernemers bij loopbaanontwikkeling van hun medewerkers

We zien dat kleinere MKB-ondernemer amper tijd of resources hebben om te investeren in ontwikkelingen van werk binnen de branche of het opleiden van personeel. Veel sectoren trekken samen op in sectorspecifieke academies of intersectorale mobiliteit. Digitale vaardigheden en IT zijn horizontaal aanwezig in alle sectoren en worden daarom vanuit verschillende branches minder snel opgepakt. In de Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2020 wordt daarom geadviseerd hierin intersectoraal samen te werken met MKB, instellingen en opleidingsinstellingen.



10. Co-creatie

Kijkend naar al deze elementen is de Agile gedachte van klein beginnen, testen en verbeteren een slimme methode om te hanteren, dit zorgt in het gehele proces voor evidence based beslissingen om het ecosysteem goed uit te kunnen bouwen. Daarom heeft de pilot Routeplanner voor Digitale Inclusie als doel om bovenstaande elementen voor de oplossing te testen om daarna in stappen meer partijen en meer relevante data aan te kunnen sluiten om uiteindelijk iedereen 'One Level Up' te krijgen.

**HET DOEL IS DAT
IEDEREEN EN DUS
DE MAATSCHAPPIJ
ER BETER VAN
WORDT.**

En daarom een pilot

Natuurlijk zijn er meer elementen en zijn de elementen in dit document kort aangestipt. We willen helder maken dat de pilot gaat over het opzetten van een **ecosysteem met de mens en de ontwikkelbehoefte centraal en daarin het testen van cruciale elementen**. In het volgende hoofdstuk wordt de pilot gevisualiseerd in stappen en zullen genoemde elementen terug komen.

En na de pilot

Dan hebben we binnen het systeem verschillende methodieken bewezen en kunnen willen wij deze breder inzetten dan alleen digitale vaardigheden:

- Inzicht in potentie, ontwikkelmogelijkheden en ambitie.
- Inzicht in kansen waarvan je geen idee had dat ze bestonden.
- Arbeidsmobiliteit in en tussen verschillende sectoren.
- Branche overstijgend koppelen van data.

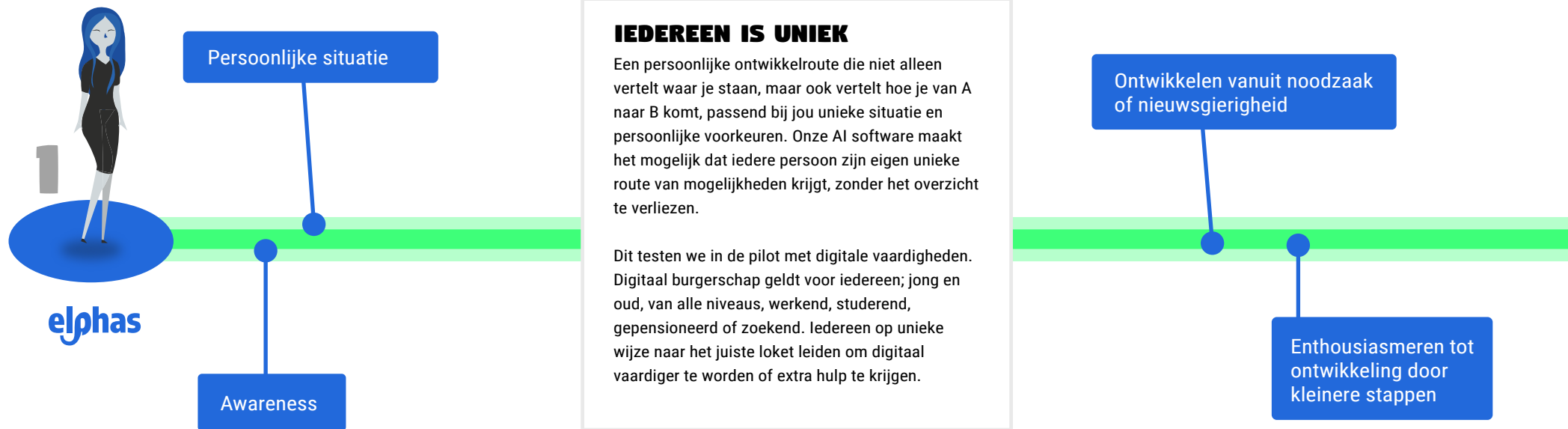
Omdat het aanbod en het werk blijvend veranderd, is in het grotere thema van een leven lang ontwikkelen, blijvend inzicht in eigen mogelijkheden, potentie en ambitie vanuit een haalbaar perspectief noodzakelijk. Hier willen wij na de pilot op door ontwikkelen door meerdere partijen, branches en data te koppelen, zodat intersectorale arbeidsmobiliteit ook mogelijk wordt waarbij de ontwikkelbehoefte van de mens centraal blijft staan.



INZOOMEN OP DE PILOT

**DE ROADMAP 'PILOT
ROUTEPLANNEN VOOR
DIGITALE INCLUSIE'
STAP VOOR STAP
UITGELEGD**





LOPENDD ONDERZOEK AANSLUITMOGELIJKHEDEN

Talent in de Regio: onderzoeken bij de Hanzehogeschool:

- Aansluiten laaggeletterden
- Werkzoekenden
- Leervoorkeuren en de juiste manier van dit efficiënt testen vanuit relevantie

NPG project Digitale Academie: Awareness bij burgers en baankansen in de ICT

Scholingsalliantie Noord: integratie financieringsmogelijkheden voor alle burgers voor LLO

UWV: Belevingscentrum Harm Buitenplein

INTERSECTORALE ARBEIDSMOBILITEIT DOOR JUISTE ONTSLUITING VAN LOKETTEN

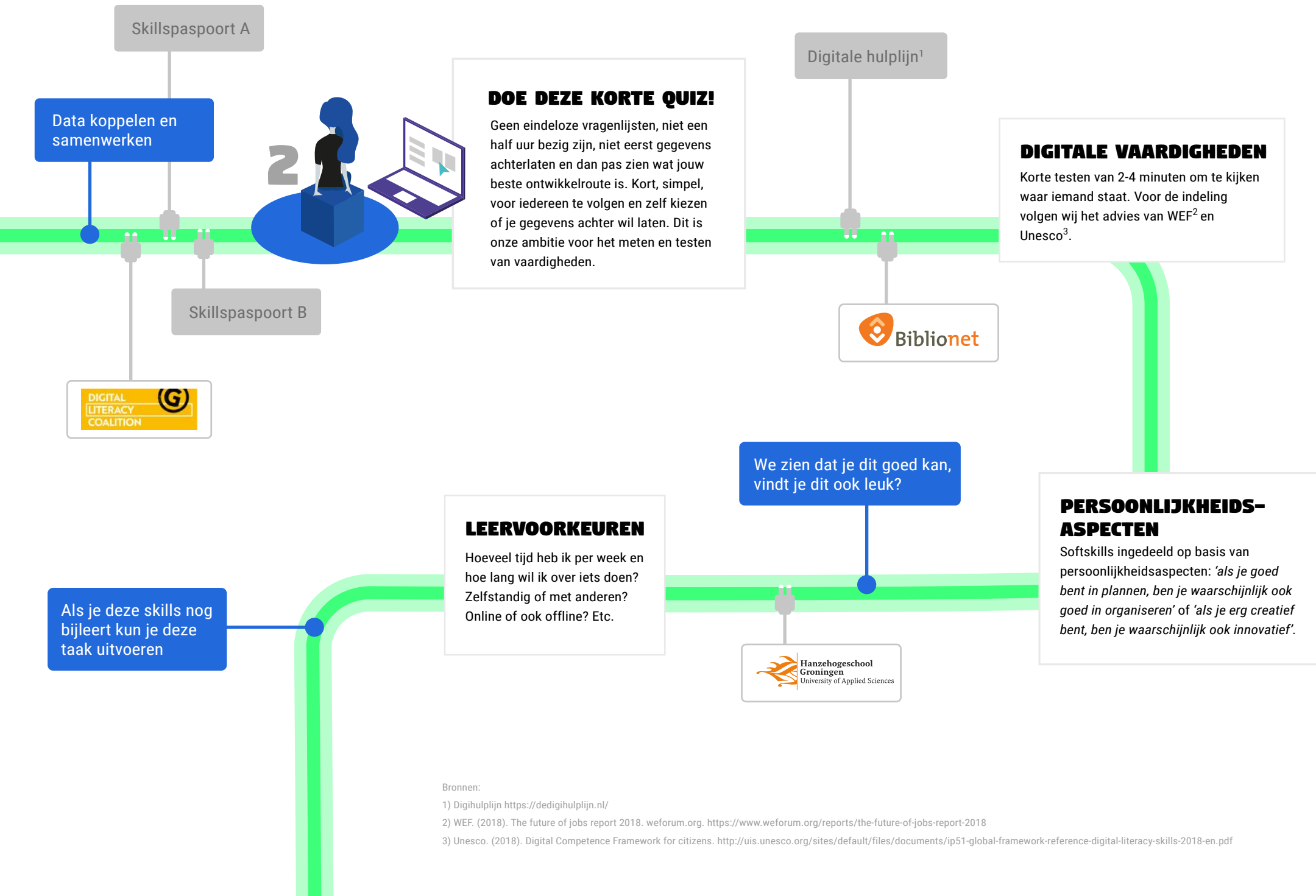
Ons systeem is breed inzetbaar. In de pilot Digitale Inclusie testen we het toe leiden naar de juiste loketten op het juiste moment om digitaal vaardig te worden. Deze loketten zijn: scholing, financieringsmogelijkheden, extra begeleiding, loopbaanadvies en werk.

Ons datamodel gaat veel verder dan digitale vaardigheden. Het maakt vaardigheden in 'taken' bij mensen zichtbaar. De vertaling van vaardigheden naar taken helpt bij omscholen en kan de transitie van-werk-naar-werk versnellen. Meerdere skills vormen één taak. Meerdere taken vormen één functie. De stappen zijn kleiner en overzichtelijker én het doel is voor de gebruiker duidelijker en haalbaar.



EEN VOORBEELD

Paulina werkt als afdelingssecrtaresse bij een grote organisatie, ze is goed in het overzien van vele zaken, punctueel en erg nauwkeurig. Door de pandemie veranderd haar werk compleet, dit vergt andere skills en wel direct. Ook is onzeker of Paulina bij haar organisatie kan blijven werken. Na het invullen van verschillende korte vragenlijsten komt ze erachter dat ze niet alleen heel snel beter kan worden in haar acuut benodigde digitale vaardigheden, ze hoeft nog maar een paar skills bij te leren om te kunnen solliciteren voor database beheerder. Paulina had nooit kunnen bedenken dat dit tot de mogelijkheden behoorde.



Bronnen:

1) Digihulplijn <https://dedigihulplijn.nl/>

2) WEF. (2018). The future of jobs report 2018. [weforum.org. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018](https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018)

3) Unesco. (2018). Digital Competence Framework for citizens. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

3



ONTVANG JOUW PROFIEL MET PERSOONLIJK AANBOD

Transparant in gegevens; dat wat we hebben gevraagd, geven we terug. En dat wat we hebben getest, daar laten wij de uitkomsten van zien. In één oogopslag, duidelijk en overzichtelijk, op je profielpagina terugkrijgen wat je hebt ingevuld. Wij willen dat de gebruiker zichzelf herkent, serieus genomen voelt en snapt waarom we welk aanbod adviseren. Dit is onze ambitie voor het het profiel en persoonlijk aanbod.

Mensen die op jou lijken, doen dit

4



Modulair opleiden naar taken

JOUW PERSOONLIJKE LEERROUTE: AAN DE SLAG MET ONTWIKKELEN!

Onze focus ligt op 'in beweging brengen'. De beste manier om dat te doen is training aanbieden in kleine stappen passend bij de context. Dit is onze ambitie voor het lesaanbod.

Financieringsmogelijkheden

MICROLEARNING

- Ondersteunend om leerconditie te krijgen
- Kort en krachtig; behandelen één leerdoel
- Snel en afgebakend leren

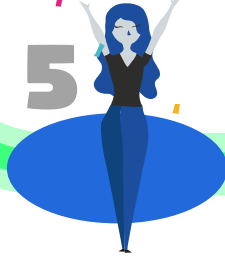
Noorderpoort

DIGITALE ACADEMY



BOSSERS & CNOSSEN

5



HET SUCCES: NAAR HET JUISTE LOKET

Het succes van de pilot betekent dat de gebruiker naar het juiste loket is toegeleid en het platform verlaat.

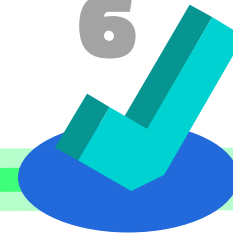


Overzicht in mogelijkheden en potentie

WIE, WAT EN HOE IN DE PILOT

- Tot 200 deelnemers
- Microlearning tot max 6 weken training
- Data analyse
- Analyse usertest

6



RANDVOORWAARDEN

- Awareness- en inspiratiecontent
- Externe opleiders en lesaanbod
- Bereiken test-doelgroep
- Financieringsmogelijkheden
- Samenwerken binnen het ecosysteem
- Verbinding partijen binnen en buiten de werkgroep

7

PLANNING

Deel 1:
F1 Design
april 2021

Deel 1:
F2 Development
mei 2021

Deel 2 uitvoering:
training en opleiding
mei - jul 2021

Effectmeting en
Rapport
sep - okt 2021

**2022-2023
OPSCALEN EN DOOR-
ONTWIKKELEN PLUG-IN**

Loopbaanbegeleiding

Van werk-naar-werk

Loopbaanmogelijkheden in en tussen sectoren

WAAROM ALLEDAAGS VOOR DEZE PILOT?

**WIJ CREËREN
ECOSYSTEMEN VOOR
EEN LEVEN LANG
ONTWIKKELEN**



OVER ALLEDAAGS

Al ruim 9 jaar zet Alledaags zich in om dankzij de inzet van slimme techniek ons dagelijkse leven makkelijker te maken. Door applicaties te maken waardoor mensen slimmer, sneller en vooral persoonlijker kunnen leren, ondersteunen we een leven lang ontwikkelen met de inzet van kunstmatige intelligentie.

Dit heeft geresulteerd in [Elphas](#).

Elphas creëert ecosystemen voor een leven lang ontwikkelen.

**WE HELPEN ORGANISATIES
IN KAART BRENGEN: WAT
ZE IN HUIS HEBBEN AAN
TALENT EN HOE DIT
TALENT TE ONTWIKKELEN.**

Dankzij onze marktplaats borgen en delen we interne en externe trainings- en scholingsaanbod van microlearning op het platform zelf tot scholing extern. Hier matchen we de juiste content aan persoonlijke

ontwikkelbehoefte, hiermee bieden wij toegang en overzicht in mogelijkheden.

Flexibele en weerbare organisaties. Dankzij een skills-based mindset kunnen wij matchen aan de cruciale taken binnen een organisatie, nu en in de toekomst met veranderende eisen aan het werk.

Maar bovenal zorgen we dat mensen een 'leven lang ontwikkelen' kunnen leren. We lopen hierin voorop door voorspellingen te kunnen doen over de potentie van mensen en de juiste persoon op de juiste plek.

Kansen en risico's worden zichtbaar dankzij kunstmatige intelligentie en het slim verbinden van interne en externe data.

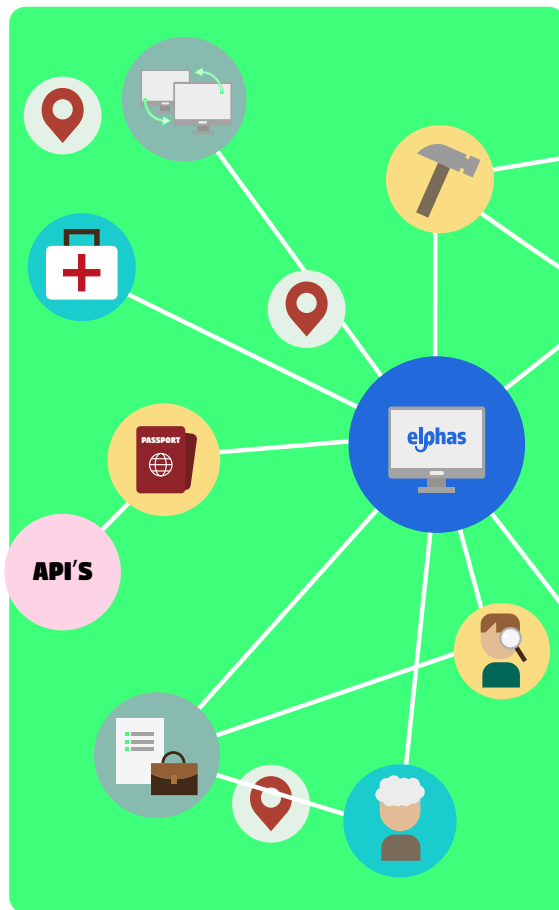
We zijn nooit klaar met leren en werken elke dag samen met organisaties in onderzoeken en aan ontwikkeling voor werk- en levensgeluk in Nederland.

[Doe je mee?](#)

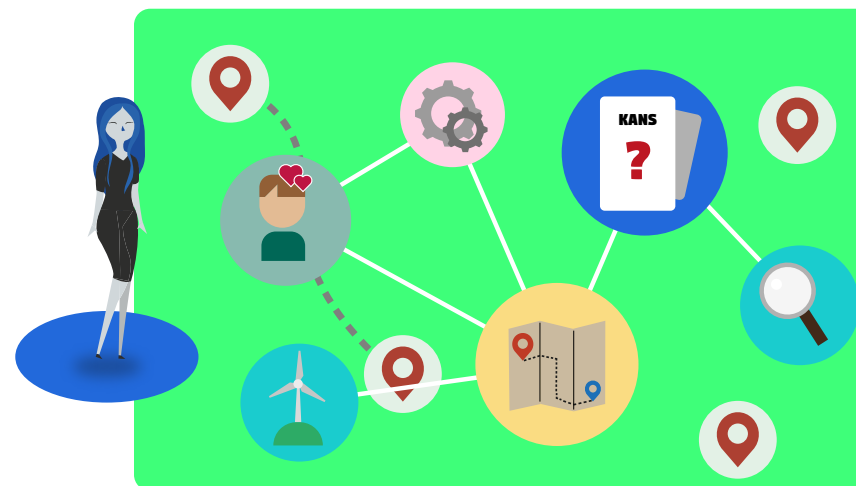
Wie gingen je voor:



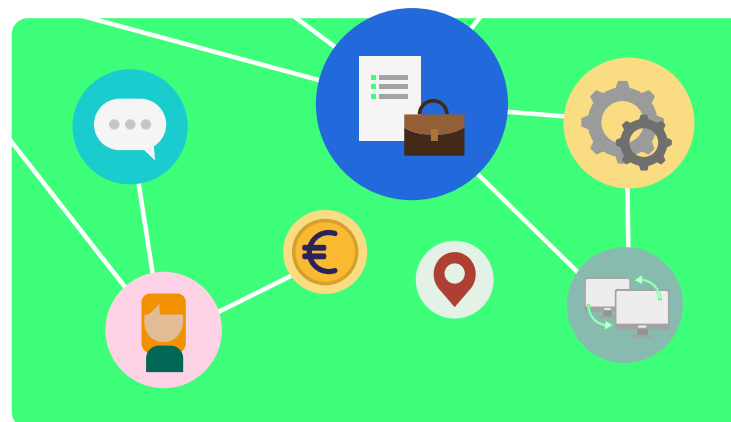
BINNEN HET ECOSYTEEM: VERBINDEN, VOORSPELLEN EN ONDERSTEUNEN



INDIVIDUELE LOOPBAANROUTES

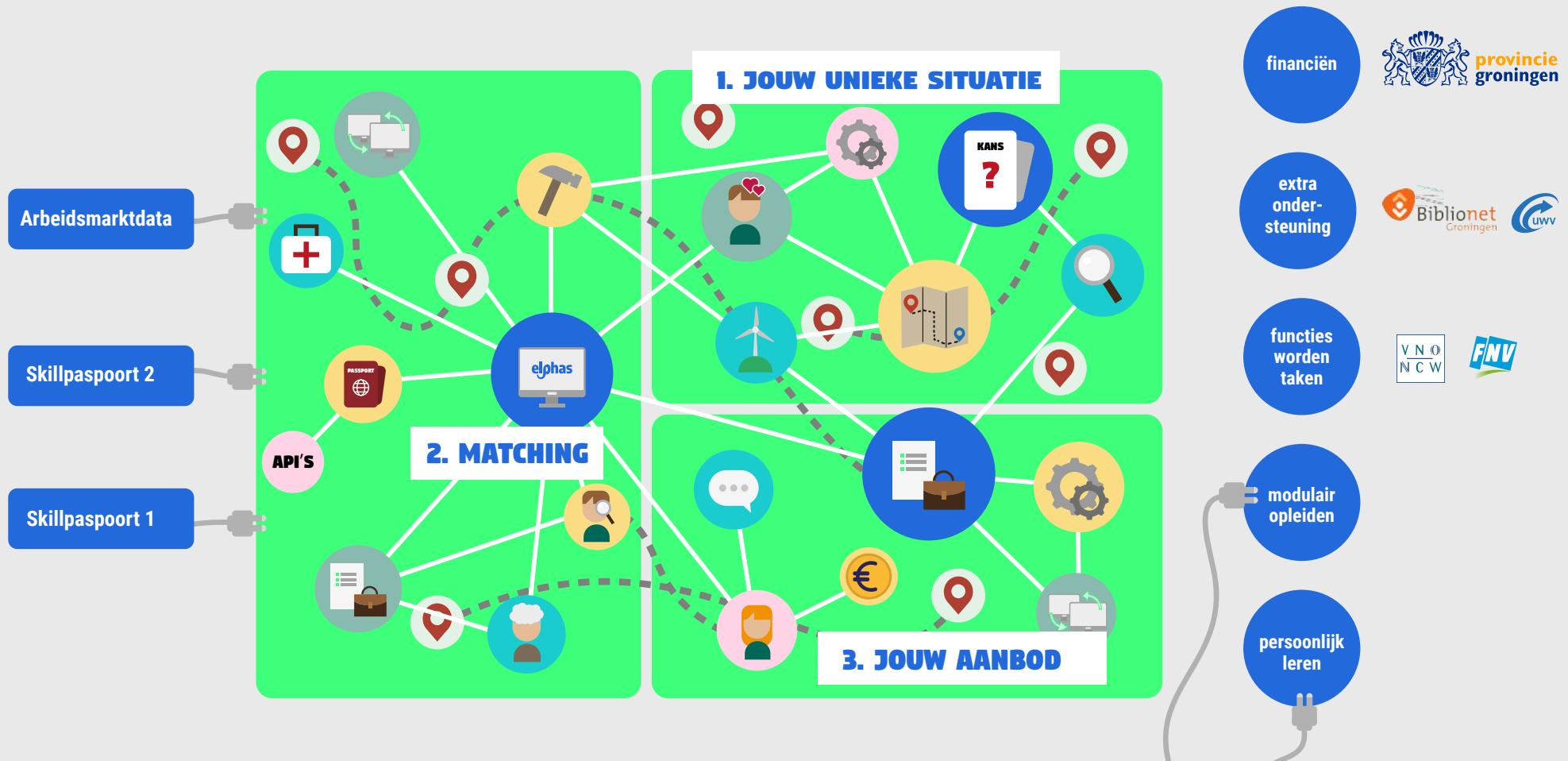


INZICHT IN SKILLS, DE JUISTE PERSOON OP DE JUISTE PLEK



SAMENWERKEN MET ALLE PARTNERS IN DE ROUTEKAART

ELPHAS ECOSYSTEEM



Scholingspartners



Noorderpoort

BOSSERS & CNOSSEN



**MEEDOEN
MEER INFO
VRAGEN
IDEEËN**

MAIL: ANTJE@ALLEDAAGS.NL



LITERATUURLIJST

Council of Europe. (n.d.). Digital Citizen. Digital citizenship education. <https://www.coe.int/en/web/digital-citizenship-education/home?desktop=true>

Degreed. (n.d.) The state of skills 2021: endangered. <https://stateofskills.degreed.com/>

Digihulplijn. (n.d.) Samen zorgen we dat iedereen digitaal mee kan doen. <https://dedigihulplijn.nl/>

Digitale Overheid. (n.d.). Bevorderen Digivaardigheid.
<https://www.digitaleoverheid.nl/overzicht-van-alle-onderwerpen/archief/bevorderen-digivaardigheid/>

Digitale Overheid. (n.d.). Digitale Inclusie. <https://www.digitaleoverheid.nl/digitale-inclusie/>

E-Skills and Jobs in the Digital Age. (2017). Europa.eu. <https://epale.ec.europa.eu/fr/content/e-skills-and-jobs-digital-age>

Rijksoverheid. (2020). Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2020
[https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/06/25/ned\[...\]rategie-2020/Nederlandse+Digitaliseringsstrategie+2020.pdf](https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/06/25/ned[...]rategie-2020/Nederlandse+Digitaliseringsstrategie+2020.pdf)

Rijksoverheid. (2020). Verkenning naar het Nederlandse onderwijslab Artificiële Intelligentie.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/09/30/verkenning-naar-het-nederlandse-onderwijslab-artificiele-intelligentie>

SER. Wat betekent digitalisering voor leven lang ontwikkelen? <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/digitalisering-llo>

Unesco. (2018). Digital Competence Framework for citizens.
<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

Unesco. (2019). Recommendations on Assessment Tools for Monitoring Digital Literacy within UNESCO's Digital Literacy Global Framework. Unesco.
<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip56-recommendations-assessment-tools-digital-literacy-2019-en.pdf>

WEF. (2018). The future of jobs report 2018. weforum.org. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>