

Ronde 1

13.15-14.00

Het brein als kompas

Tijdens een interactieve sessie zal Ilja ingaan op de inzichten die BrainsFirst biedt op basis van 4 games in het menselijk brein. Aan bod komt hoe talent-beslissingen binnen het onderwijs en de arbeidsmarkt kunnen worden geoptimaliseerd op basis van natuurlijke potentie en valkuilen van het individu. Wanneer je iets kiest dat ligt binnen je natuurlijk potentie kun je hierin namelijk snel ontwikkelen met een succesvolle match tussen brein en studie/baan als gevolg.

Dr. Ilja G. Sligte is een cognitieve neurowetenschapper en prijswinnend docent aan de afdeling Psychologie van de Universiteit van Amsterdam (UvA). In zijn onderzoek gebruikt hij hersenmetingen en hersenstimulatie om te begrijpen hoe het brein cognitieve functies mogelijk maakt. Als medeoprichter van het bedrijf BrainsFirst (brainsfirst.com) past hij inzichten uit de neurowetenschappen toe om problemen in het onderwijs, het bedrijfsleven en de sport op te lossen.

AI als hulpmiddel bij het vinden van werk of medewerkers

Dagelijks lees je over de krapte op de arbeidsmarkt. En tegelijk is er nog een grote groep mensen die "aan de kant staan". Bovendien blijkt dat zo'n veertig procent van de werkenden niet gelukkig of tevreden is over het werk dat ze doen. In de wetenschap dat Nederland voor grote uitdagingen staat nu en in de komende jaren, zouden we geen talent en beschikbare arbeidskracht moeten verspillen. Strategisch belangrijke organisaties zoals het UWV en groepen ondernemingen die samenwerken aan de energietransitie, beginnen met het verkennen en toepassen van kunstmatige intelligentie om bovenstaande issues op de arbeidsmarkt mede op te lossen. 8vance is als sleutelspeler actief betrokken bij deze initiatieven; als leverancier van software die de 'skills' (talenten, kennis en vaardigheden) van mensen zichtbaar maakt. Zo worden de mogelijkheden van eenieder op de arbeidsmarkt verhelderd, en wordt de arbeidsmarkt transparanter.

In deze deelsessie geven [8vance](https://8vance.com) en een van de strategische organisaties een beeld hoe dit er in de praktijk uitziet en delen zij de eerste ervaringen en verwachtingen van de mogelijkheden van AI in de frictiegebieden van de arbeidsmarkt.

NLQF: een waaier aan opleidingsmogelijkheden voor de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Keuzes maken in een steeds complexere studie- en arbeidsomgeving is een groeiend probleem. Er is steeds meer te kiezen, en bijna iedereen krijgt vroeg of laat te maken met nieuwe keuzes in de loopbaan!

Het [NLQF](https://nlqf.nl) als niveau aanduiding wordt steeds vaker gebruikt op diploma's, zowel formeel als non formeel. Maar ook in vacatureteksten, op CV's en LinkedIn bij het werven van mensen. Op dit moment ligt de wet NLQF bij de Tweede Kamer. De wet regelt o.a. dat het NLQF-niveau op alle formele diploma's komt te staan, hiermee zal het NLQF nog zichtbaarder worden. Het NLQF zorgt daarmee voor duidelijkheid en zekerheid van alle niveaus in het brede Nederlandse opleiding landschap, om zodoende de arbeidsmarktmobiliteit, zowel nationaal als internationaal te bevorderen.

Door te denken vanuit raamwerken en niveaus (voor zowel formeel als non formeel) ontstaat er een grote waaier aan opleidingsmogelijkheden en daarmee gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Werkenden, werkzoekenden en studenten zijn door NLQF beter in staat om geïnformeerde keuzes te maken en beter in staat om de regie op hun loopbaan en ontwikkeling te nemen. Loopbaanprofessionals krijgen met het NLQF een instrument in handen om te ondersteunen bij deze keuzes.

Tijs Pijls, programma directeur en adviseur Esther Murre bij NCP NLQF vertellen je in een interactieve workshop graag alle ins en outs van het NLQF!

Ronde 2

13.10-14.55

Inclusieve Technologie

Loopbaankeuzes zijn moeilijk, zeker voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Wat wil ik, wat kan ik, hoe organiseer ik mijn zoektocht en welke hulpmiddelen heb ik nodig om duurzaam aan het werk te blijven? Technologie kan daarbij ondersteunen. We noemen dat inclusieve technologie. In deze sessie laten we verschillende technologieën de revue passeren: VR-orientatiefilms, VR-sollicitatietrainingen, keuze-apps, smart beamers, exo-skeletten. We gaan in op de werking van deze technologieën, de effectiviteit ervan en laten voorbeelden zien uit de praktijk. Na deze lezing ben je weer helemaal up-to-date over de technologische mogelijkheden die er zijn om mensen te helpen in hun loopbaan.

Michel Starreveld is consultant, onderzoeker en docent HRM bij Fontys Hogescholen in Eindhoven. Hij werkt in Sociaal Innovatiecentrum Smart Working dat zich bezigt met Inclusieve Technologie. Daarnaast zit hij in het bestuur van Stichting Stip (<https://stichtingstip.nl/>). De stichting heeft als doel technologie en methodes te vinden, ontwikkelen, implementeren en op te schalen, die ondersteunend zijn aan het streven om zo veel mogelijk mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt naar vermogen te laten participeren in de samenleving.

NLQF: een waaier aan opleidingsmogelijkheden voor de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Keuzes maken in een steeds complexere studie- en arbeidsomgeving is een groeiend probleem. Er is steeds meer te kiezen, en bijna iedereen krijgt vroeg of laat te maken met nieuwe keuzes in de loopbaan!

Het [NLQF](#) als niveau aanduiding wordt steeds vaker gebruikt op diploma's, zowel formeel als non formeel. Maar ook in vacatureteksten, op CV's en LinkedIn bij het werven van mensen. Op dit moment ligt de wet NLQF bij de Tweede Kamer. De wet regelt o.a. dat het NLQF-niveau op alle formele diploma's komt te staan, hiermee zal het NLQF nog zichtbaarder worden. Het NLQF zorgt daarmee voor duidelijkheid en zekerheid van alle niveaus in het brede Nederlandse opleiding landschap, om zodoende de arbeidsmarktmobiliteit, zowel nationaal als internationaal te bevorderen.

Door te denken vanuit raamwerken en niveaus (voor zowel formeel als non formeel) ontstaat er een grote waaier aan opleidingsmogelijkheden en daarmee gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Werkenden, werkzoekenden en studenten zijn door NLQF beter in staat om geïnformeerde keuzes te maken en beter in staat om de regie op hun loopbaan en ontwikkeling te nemen. Loopbaanprofessionals krijgen met het NLQF een instrument in handen om te ondersteunen bij deze keuzes.

Tijs Pijls, programma directeur en adviseur Esther Murre bij NCP NLQF vertellen je in een interactieve workshop graag alle ins en outs van het NLQF!

Innovatieve selectie voor het eerste mbo-traineeship van Gemeente Amsterdam

Hoe maak je uit ruim 300 net-afgestudeerde mbo'ers een objectieve selectie? De Gemeente Amsterdam stond voor deze opgave voor hun mbo-traineeship. Ze gooiden het over een andere boeg. In plaats van cv en motivatiebrief, maakten de sollicitanten een game-based assessment. Hiermee kreeg de gemeente inzicht in cognitie, drijfveren, emotieherkenning én persoonlijkheid.

Tijdens deze presentatie gaan we in gesprek met een aantal trainees over hun ervaring om op deze manier te solliciteren. Ook vertelt de Gemeente Amsterdam meer over deze aanpak en waarom zij belangrijk vinden om op een andere manier naar talent te kijken.

Deze casus is een van de 3 geselecteerde recruitment voorbeelden voor de recruitmenttech award 2023.