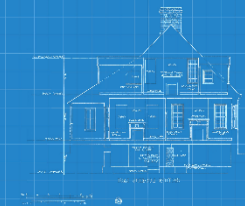


BLAUWDRUK AANPAK SKILLSPASPOORTEN IN DE BOUW

Deze blauwdruk is gemaakt voor werkgevers in de bouwsector die geïnteresseerd zijn in het (gedeeltelijk) overnemen van de aanpak die we in het project *Help (eigen)wijs grijs op reis* ontwikkeld hebben. In deze blauwdruk staat beschreven welke stappen daarvoor ondernomen kunnen worden. Verder worden er in deze blauwdruk ook zaken beschreven zoals welk probleem met de aanpak opgelost kan worden en welke werkzame bestanddelen onderdeel zijn van de interventie.



1. Het probleem

In de 'technische' sectoren bouw, infra en installatietechniek zijn veel 50 plussers werkzaam in relatief zware beroepen. Zij kunnen hun fysiek zware werk vrijwel onmogelijk tot hun 67e of 68e volhouden. Ze beschikken weliswaar over waardevolle skills, maar hebben vaak geen of weinig erkende diploma's waarmee ze die skills ook kunnen 'bewijzen'. Dat maakt hen relatief kwetsbaar op de arbeidsmarkt: ze kunnen zich niet goed en tijdig verplaatsen over de arbeidsmarkt. Enerzijds omdat zij dus niet beschikken over de voor een verplaatsing vereiste diploma's en anderzijds omdat zij te weinig zicht hebben op de eigen actuele skills set om die elders te kunnen aanbieden, benutten of verder ontwikkelen.

2. Het project

In 2020 is er onder het Platform Vijftigplussers & werk een project uitgevoerd en geëvalueerd dat tracht bij te dragen aan een oplossing voor dit probleem. Dit is het project *Help eigenwijs grijs op reis* waarbij Digitale Skills Paspoorten (DSP's) zijn ingezet bij medewerkers boven de 50 in de bouw.

3. Interventie

Een digitaal skills paspoort bij vijftigplussers in de bouw. Deze wordt geïmplementeerd met behulp van een skillsadviseur van Vollandis.

3.1 Doelen voor de interventie

Het project had als direct doel: Het verhogen en versterken van inzicht in de eigen skills en het vertrouwen in het eigen leervermogen bij vakmensen door middel van het gebruik van een Digitaal Skills Paspoort. Dit doel is uit te splitsen in drie doelen:

- ➔ Meer inzicht voor personeel in de bouw in eigen skills.
- ➔ Meer vertrouwen in het eigen leervermogen.
- ➔ Meer initiatief om te werken aan eigen skills.

Lange termijn doel: Vijftigplussers zijn duurzamer inzetbaar en mobieler op de arbeidsmarkt.

3.2 Implementatiestappen

De interventie is ingezet bij verschillende bouworganisaties, met behulp van Vollandis, het kennis- en adviescentrum voor duurzame inzetbaarheid in de bouw.

Het implementeren van deze interventie:

Door Claudia Klarenbeek, projectlid van *Help (eigen)wijs grijs op reis* is een handleiding gemaakt zodat een adviseur, met de passende skills voor de begeleiding van DSP-trajecten, direct aan de slag kan met de deelnemers. Deze is vanaf bladzijde 37 te vinden in [dit](#) document. Hierin staat ook beschreven aan welke eisen de skills adviseur moet voldoen. Hieronder is in een kortere opsomming weergegeven welke stappen doorlopen moeten worden tijdens de implementatie:

1. Zorg voor commitment van de werkgever
De betrokkenheid van de werkgever is essentieel voor het succes van de interventie. Er is een risico dat de deelnemer vermoedt dat de interventie wordt ingezet als outplacement tool. Het is essentieel dat de werkgever het gesprek aangaat met de werknemer, en de veiligheid creëert voor de werknemer om zich te ontwikkelen binnen hun functie. De betrokkenheid is nodig op het gebied van:
 - ➔ Werving
 - ➔ Vrijmaken van tijd van de werknemer
 - ➔ Begeleiding van de medewerker
2. Aanmelden DSP
Er zijn verschillende aanbieders van skills paspoorten. Neem contact op met het platform om de contactgegevens van Claudia Klarenbeek van Vollandis te krijgen om je aan te kunnen melden bij het Digitale Skills Paspoort voor vakmensen.
3. Haal persoonsgegevens op
Start dan met het ophalen van de persoonsgegevens van de vakmensen die willen deelnemen aan het project. Zet voor hen het DSP zoveel als mogelijk ingevuld klaar. De eerste kennismaking met de deelnemer is er voornamelijk om basisinformatie te verzamelen, o.a. gericht op wie de deelnemer is, in welke omgeving zij werken en wie hun werkgever/contactpersoon is.
4. Kick-off
Organiseer een kick off met de vakmensen waarin de visie op en gebruik van het DSP nader toegelicht wordt. Bij de kick-off worden de werknemers en hun werkgevers geïnformeerd over welke informatie al in het DSP staat en waar er nog informatie mist. Het DSP is dus al deels gevuld wanneer de deelnemer er mee aan de slag gaat.
5. Toegang tot de eigen DSP
De vakmensen krijgen toegang tot het eigen DSP via de eigen mobiele telefoon of tablet. Daarvoor moeten ze vooralsnog het DSP installeren en een eigen account aanmaken. Als ze dat gedaan hebben, krijgen ze direct inzicht in het eigen DSP.
6. Nulmeting
Bij de nulmeting wordt gekeken welke bewijzen er zijn en welke bewijzen tot aan het adviesgesprek verzameld gaan worden. De deelnemer brengt in deze stap samen met een skills coach (via Vollandis) zijn/haar skills in kaart. Hiervoor worden

een aantal vragenlijsten afgenomen bij zowel werkgever en werknemer.

Er zijn 3 verschillende soorten bewijs voor het hebben van skills:

- ➔ Hard bewijs: diploma's en certificaten
- ➔ Semi hard bewijs: bewijs van werkgever, uren of foto's.
- ➔ Zacht bewijs: Deze bewijzen worden door de werknemers zelf opgevoerd en zijn nog niet verder gevalideerd.

7. Bewijzen verzamelen

Vanaf het nulmoment gaat de deelnemer (met ondersteuning van de adviseur) aan de slag met het voortdurend vullen van zijn/haar DSP

8. Adviesgesprek

Gebaseerd op de data die is verzameld wordt er na 3 maanden een adviesgesprek gedaan, waarin er gekeken wordt hoe deelnemers bewijslast hebben verzameld, hoe ze nog meer kunnen verzamelen voor hun skills en hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen.

9. Tussengesprek

Dit gesprek wordt 3 maanden na het adviesgesprek door de skills coach afgenomen bij zowel werkgever als werknemer. Bij werkgever wordt er ingegaan op de vraag: *Wat willen wij?* en bij de werknemer wordt er verder gekeken naar de skills en POP.

10. Eindgesprek

Deze is 4 maanden na het tussengesprek. Wat er besproken wordt is hetzelfde als in het tussengesprek.

4. Werkzame bestanddelen

Na het eerste projectjaar zijn er twee werkzame bestanddelen te formuleren:

4.1 Focus op zelfeffectiviteit

Het DSP kent op micro niveau haar wetenschappelijke basis in de theorieën van het geplande gedrag en de beredeneerde actie (Ajzen en Fishbein, 1991) en de sociale leerbenadering van Bandura (1982). Beide theorieën beargumenteren waaróm gedrag (bijvoorbeeld de deelname aan leeractiviteiten) sterk wordt bepaald door de mate waarin mensen zelf de overtuiging hebben dat ze dat bewuste gedrag (leren) ook succesvol kunnen vertonen; de zelfeffectiviteit. De kwaliteit van eerdere ervaringen met dat bewuste gedrag (in dit geval 'LLO') zijn daarbij cruciaal en juist op dat punt van de kwaliteit van eerdere leerervaringen verschillen mensen zonder startkwalificatie (<mbo2) van mensen mét zo'n startkwalificatie (>=mbo2).¹

4.2 Laten zien van ontwikkeling

Het DSP laat vakmensen niet alleen de actuele skills set zien, maar laat ook zien dat er ontwikkeling plaatsvindt en dat er dus geleerd wordt. Door aldus vooral de praktische leerervaringen te laten zien (leren ín het werk), doen vakmensen nieuwe en meer positieve leerervaringen op. Die positieve leerervaringen (in het werk) zouden eerdere negatieve leerervaringen (op school) kunnen compenseren, zodat

¹ Sustaining the employability of the low skilled worker: Development, mobility and work redesign: [c5401.pdf](#) ([maastrichtuniversity.nl](#))

een versterking van de zelfeffectiviteit in relatie tot leren optreedt. Volgens de theorie van het geplande gedrag en de beredeneerde actie leidt die versterking van de zelfeffectiviteit via een sterkere intentie tot deelname aan leeractiviteiten ook tot een grotere kans op daadwerkelijke deelname aan die activiteiten. Werknemers kunnen dus dankzij hun DSP altijd en overal zien wat ze zelf nú aan skills in huis hebben. Dat inzicht maakt het voor werknemers eenvoudiger om zichzelf effectief in te (laten) zetten en verder te ontwikkelen. Werknemers kunnen echter dankzij DSP óók zien dát zij de eigen skills steeds verder ontwikkelen. Omdat we weten dat het praktisch geschoolden vaak ontbreekt aan geloof in eigen kunnen als het gaat om leren en ontwikkelen¹, verwachten we dat juist dat inzicht in skills en ontwikkeling hen ook het broodnodige vertrouwen zal geven in het eigen leervermogen en dat het daarmee ook een positieve invloed heeft op de intentie tot en deelname aan nieuwe Leven Lang Ontwikkelen activiteiten variërend van korte bijscholing tot substantiële omscholing en van werk naar werk mobiliteit.

5. Wat kan er nog verbeterd worden?

Dit is een blauwdruk voor het gaan gebruiken van DSP's. Deze blauwdruk is echter (al) geschreven na een eerste loopjaar. Er zijn dus nog dingen die verbeterd kunnen worden en waar wijzelf in een tweede project lopend van maart '23 – februari '24, genaamd *Groener doen*, ook aan werken. We formuleren hieronder twee zaken die na het eerste loopjaar naar voren gekomen zijn en in ons tweede project aangepakt worden.

5.1 Ontwikkeling bewustwording vooraf

De voornaamste uitdaging zit in het ontwikkelen van de bewustwording en daarmee de intrinsieke motivatie, bij zowel werknemer als werkgever. Indien beide partijen zich beter bewust worden van het belang van het vergroten van de duurzame inzetbaarheid, en de mogelijke oplossingen die het DSP daarbij kan bieden, komt dit de intrinsieke motivatie voor het gebruik ten goede en kan het DSP effectiever ingezet worden.

5.2 Werken met meer gerichte (functie)profielen

Het invullen van het DSP bleek voor veel deelnemers een tijdrovende klus te zijn, die veel discipline en intrinsieke motivatie vraagt. Om die reden kan het nuttig zijn om te werken met meer gerichte (functie)profielen, die opgesteld kunnen worden in overleg met werknemer en werkgever. Op die manier hoeven beide partijen minder informatie aan te leveren en kan de intrinsieke motivatie stijgen. Daarnaast kan meer bewustwording op het gebied van duurzame inzetbaarheid op de lange termijn ontstaan als het gesprek daarover gevoerd wordt door werknemer en werkgever.

Wij kijken ernaar uit om deze blauwdruk na afloop van het tweede loopjaar weer te updaten met alle nieuwe informatie en geleerde lessen die wij dan opgedaan hebben.