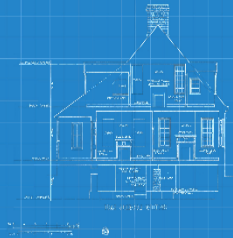


BLAUWDRUK AANPAK VIJFTIGPLUSSERS PROACTIEF DIGITAAL BEKWAAM

Deze blauwdruk is gemaakt voor partijen die geïnteresseerd zijn in het (gedeeltelijk) overnemen van de aanpak die we in het project *FuturelabNL* ontwikkeld hebben. Partijen zoals gemeentes, bibliotheken, organisaties die zich bezig houden met optimaliseren van arbeidsmarktparticipatie en/of digitalisering, etc. In deze blauwdruk staat beschreven welke stappen voor die overname 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

Digitale vaardigheden zijn in toenemende mate belangrijk op de arbeidsmarkt. Echter, uit onderzoek naar de digitale inclusie van ouderen is gebleken dat een grote groep vijftigplussers nog (veel) meer uit hun digitale vaardigheden kunnen halen. In de zoektocht naar werk spelen digitale vaardigheden een steeds grotere rol. Zo wordt online netwerken voor het vinden van een baan (bijvoorbeeld via LinkedIn) steeds belangrijker en is het van belang dat je je als sollicitant online sterk kunt presenteren. Ook voor het behouden van werk zijn digitale vaardigheden belangrijk. Op dit moment zien we regelmatig dat vijftigplussers onvoldoende voorbereid zijn op de digitalisering op de arbeidsmarkt, een tekort aan bewustzijn hebben over hoe digitale vaardigheden op zichzelf kunnen worden betrokken, en er t.o.v. jongeren minder sprake is van proactief loopbaangedrag.

2. Het project

In 2021 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 *FuturelabNL* waarbij een digitaal programma van drie dagdelen inclusief Escape Room is ingezet bij meerdere groepen vijftigplussers.

3. Interventie

Een digitaal programma van drie dagdelen inclusief Escape Room en een e-learning, waarbij het niet gaat om digitale vaardigheden zoals 'met PowerPoint werken', maar om digitale bewustwording en digitale veranderingen in de (werk)wereld. De bijeenkomsten en Escape Room worden begeleid door een coach van JobOn. De e-learning is ontwikkeld door I.A.M DIGITAL.

3.1 Doelen voor de interventie

Het project had als direct doel: Vijftigplussers hebben, als ze het programma doorlopen hebben, een groter netwerk, de digitale (netwerk)vaardigheden en het zelfvertrouwen die helpen bij het vinden en behouden van een baan. Dit doel is uit te splitsen in vijf deeldoelstellingen:

- ➔ Vergroten van digitale (netwerk) vaardigheden
- ➔ Vergroten van inzicht in de invloed en het belang van digitalisering in de veranderende arbeidsmarkt

- ➔ Vergroten van inzicht in eigen kansen en talenten
- ➔ Vergroten van het zelfvertrouwen
- ➔ Vergroten van het netwerk

Lange termijndoel: Het vergroten van de (duurzame) arbeidskansen van werkzoekende vijftigplussers.

3.2 Implementatiestappen

De interventie is ingezet bij

3.2 Implementatiestappen

De interventie is in het door ons uitgevoerde project ingezet bij deelnemers die zich hier vrijwillig voor aangemeld hebben.

1. Zorgen voor aanmeldingen van deelnemers

Het ligt natuurlijk erg aan de aard van de organisatie hoe de werving het beste kan gebeuren. Er kan geworven worden via de eigen mediakanalen. Ook kan er geworven worden via de LinkedIn van Platform Vijftigplussers en werk en/of de Facebook Uit Ervaring die ca. 50.000 volgers in de leeftijd van vijftig en ouder heeft. Neem hiervoor contact op met het platform. Verder kunnen deelnemers uit eigen klantenbestanden gehaald worden. Iedereen over de basisvaardigheden van computergebruik beschikt (in Word werken, op google informatie zoeken, etc.) kan meedoen.

2. Het digitale programma inclusief escape room en e-learning aanbieden

Er zijn drie opties. Je kunt de partijen inschakelen die het programma in ons project uitgevoerd hebben. Neem direct contact op met [JobOn](#) en/of [I.AMDIGITAL](#) en/of met het Platform Vijftigplussers en Werk voor de contactgegevens van de betrokken personen. Een tweede optie is zelf een soortgelijk programma ontwikkelen en uitvoeren. Een derde optie is het programma gedeeltelijk zelf ontwikkelen en uitvoeren en gedeeltelijk door de partijen te laten doen. Voor optie twee en drie is het noodzakelijk om te weten hoe het programma in elkaar zit. Hieronder is het programma stap voor stap uitgewerkt, met als eerste een beschrijving van de benodigde onderdelen die in het geval van optie twee zelf ontwikkeld dienen te worden:

- ➔ Benodigde te ontwikkelen instrumenten
 - Online Escape Room
 - E-learning waarin thema's behandeld worden op het gebied van digitalisering, automatisering, robotisering en invloed van kunstmatige intelligentie
 - Menukaart met alle digitale trainingen in Nederland onderverdeeld naar thema en niveau
- ➔ Stap 1: Start event met Escape Room

De startbijeenkomst van het programma wordt gevormd door een Online Escape Room te spelen. In deze serious game kruipen de spelers in de huid van een recruiter die 60 minuten de tijd krijgt om een geschikte kandidaat te vinden voor een openstaande vacature. Op deze manier leren deelnemers op een speelse manier inzicht te krijgen in de belevingswereld van recruiters en stimuleren deelnemers elkaar om hun digitale vaardigheden in te zetten. Werkzoekenden spelen in vier- of vijftallen een serious game om vervolgens onderling te bespreken en te analyseren wat ze hebben geleerd. Tijdens de game moeten deelnemers gebruik maken van

verschillende digitale tools die tegenwoordig belangrijk zijn.

- ➔ **Stap 2: Inspiratiesessie digitalisering via ZOOM**
Een week na de Escape Room volgt een online inspiratiesessie over de invloed van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Alle beroepen veranderen razendsnel. De online inspiratiesessie wordt uitgezonden via ZOOM. Ook deze sessie is interactief; deelnemers voeren in drietallen verschillende opdrachten uit. Na afloop van de inspiratiesessie krijgen deelnemers een uitnodiging voor het e-learning programma rondom digitalisering (zie volgende stap).
- ➔ **Stap 3: Scan & e-learning**
Deelnemers doorlopen na de inspiratie sessie - in hun eigen tijd - een e-learning waarin ze leren over trends op het gebied van digitalisering, automatisering, robotisering en invloed van kunstmatige intelligentie. Deze e-learning start met een scan waarin wordt vastgesteld hoe digitaal vaardig iemand is. Er is een aanvullende e-learning module gericht op de banen van de toekomst.
- ➔ **Stap 4: Slot-event Invloed digitalisering**
Bij de online slotbijeenkomst bespreken deelnemers de uitkomsten van de scan en de e-learning. Deelnemers gaan in drietallen met elkaar in gesprek over de invloed van digitalisering op hun eigen oude en/of wensberoep en er is volop ruimte om ervaringen en inzichten te delen. Ook wordt de menukaart met alle digitale trainingen in Nederland gedeeld.
- ➔ **Stap 5: Adviesgesprek via spreekuur aan de hand van een menukaart**
Deelnemers kunnen na afloop van het programma contact houden met de deelnemers uit hun eigen intervisiegroep. Voor diegene die daar behoefte aan hebben kan er een adviesgesprek aangevraagd worden met een coach om te kijken welke vervolgstappen er gemaakt kunnen worden. De vervolgmogelijkheden worden besproken aan de hand van de menukaart. De menukaart bevat een overzicht van alle vervolgmogelijkheden/aanbieders van digitale trainingen voor de doelgroep.
- ➔ **Doorlopend: intervisie via de WhatsApp groepen van deelnemers onderling en online spreekuren met coaches en trainers**

4. Werkzame bestanddelen

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

4.1 Community building

JobOn heeft veel ervaring met het opbouwen van lokale communities waarbij de doelgroep 'werkzoekenden' elkaar ondersteunen, elkaar inspireren en elkaar op weg helpen tijdens de zoektocht naar werk. We zien daarbij recentelijk ook steeds vaker mensen die nog in loondienst zijn, maar bijvoorbeeld boventallig zijn verklaard, zich heroriënteren of bijvoorbeeld als zzp-er toch overwegen weer in loondienst te gaan. Daarbij is de grote meerderheid altijd vijftig jaar en ouder. Er is dus veel ervaring met de doelgroep en effectieve methoden in de begeleiding naar werk. Uit onderzoek, in samenwerking met de Universiteit Utrecht, is gebleken dat deelname aan JobOn netwerkbijeenkomsten ervoor zorgt dat deelnemers significant sneller uitstromen naar een betaalde baan. De methode van

informeel leren met peer-support wordt ingezet bij verschillende activiteiten: Escape Room, Inspiratie sessie en intervisie via Whatsapp. In het afgelopen jaar is gebleken dat deze methode ook bij dit project zeer gewaardeerd werd door de gebruikers.

4.2 Serious gaming

Serious gaming is een effectief bewezen leermethode waarin spelenderwijs kennis wordt gedeeld en eigen gemaakt. De methode leent zich perfect voor dit project, omdat het een online methode betreft waardoor deelnemers ook direct hun digitale vaardigheden vergroten. Daarbij is deze specifieke serious game ook nog eens gericht op het vinden van werk. De serious game methode heeft een sterke aantrekkingskracht en blijft weg van het negatieve imago dat andere digitale cursussen kunnen hebben.

5. Wat kan er nog verbeterd worden?

Dit is een blauwdruk voor het gaan gebruiken van het programma om vijftigplussers digitaal bewuster te maken om hun arbeidsmarktpositie te versterken. 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 april '22 – maart '23, genaamd *Futurelab NL* 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 Meer focus op wat het geleerde/de nieuwe inzichten voor de deelnemers zelf betekent

Er is na afloop van het eerste loopjaar gebleken dat er nog winst te behalen valt op het volgende: "Deelnemers weten na het programma beter op welk digitaal vlak zij verdere ondersteuning kunnen gebruiken". De deelnemers leken nog moeite te hebben om de digitale ontwikkelingen te plaatsen in hun eigen context en om ze toe te passen in hun leerproces. Gezien de resultaten, lijkt het nuttig als individueel advies over vervolgmogelijkheden aan iedereen geboden kan worden. In ons eigen tweede loopjaar is daarom meer ruimte voor persoonlijke coaching, waardoor kennis meer in de deelnemers' eigen context kan worden geplaatst. We gaan in ons tweede loopjaar dan ook samenwerken met een extra partij, namelijk Eelloo. Zij bieden persoonlijke leeromgevingen aan die eraan bijdragen dat mensen hun regie pakken, wat ervoor zorgt dat zij (weer) succesvol op de arbeidsmarkt kunnen opereren.

5.2 Meer onderscheid maken tussen diverse sectoren

Dit punt heeft te maken met het punt hierboven. De kennis over digitalisering wordt bij de deelnemers wel vergroot, maar een deel lijkt moeite te hebben om de digitale ontwikkelingen op henzelf te betrekken. Zo geeft een meerderheid van de geïnterviewde deelnemers bijvoorbeeld aan niet goed te weten wat voor eisen werkgevers in hun (wens)branche stellen aan digitale vaardigheden en hoe ze aan deze eisen kunnen voldoen. Ook hiermee gaan we zelf in het tweede loopjaar aan de slag. Zoals al aangegeven is er in het tweede loopjaar meer ruimte voor persoonlijke coaching. Ook zullen deelnemers meer bewust worden gemaakt van de digitale vaardigheden die werkgevers het liefst zien in potentiële werknemers doordat er meer gedeeld gaat worden vanuit de actuele arbeidsmarkt, bijvoorbeeld met gastsprekers uit het bedrijfsleven. Er wordt door de trainers informatie gegeven over hoe de opgedane kennis kan worden toegepast in de sector/de persoonlijke situatie van de deelnemer. In de groepsbijeenkomsten kan de begeleider geen maatwerk per individuele casus geven maar de coach zal daar bij het persoonlijke gesprek wel de tijd voor nemen. We nemen in het tweede loopjaar een vaste begeleider en een vaste coach voor het project, waardoor die gaandeweg steeds meer kennis krijgen van de

kansen in de verschillende branches, daarbij verdiepen ze zich in verschillende trendrapportages van partijen zoals het UWV.

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.