

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

Tussen 2021 en 2023 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 inclusief Escape Room, een digitale leeromgeving en een e-learning, is ingezet bij meerdere groepen vijftigplussers.

3. Interventie

Een digitaal programma inclusief Escape Room, een digitale leeromgeving 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.AM DIGITAL. De online leeromgeving inclusief Arbeidsmarkt Positie Quotiënt, Persoonlijkheid en Drijfveren, en de Arbeidsmarktverkenner zijn ontwikkeld door eelloo.

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 zeven deeldoelstellingen:

- ➔ 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
- ➔ Beter kunnen voldoen aan de (digitale) eisen van werkgevers;
- ➔ Vergroten inzicht op welke vlakken zij zich verder willen ontwikkelen;
- ➔ Vergroten proactief loopbaangedrag.

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

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 [eelloo](#) 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
 - Online leeromgeving gericht op het inzichtelijk krijgen van talenten en kansen.
 - 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: Intakegesprek met coach

Tijdens het persoonlijke intakegesprek worden het niveau en de leervraag van de deelnemers geïnventariseerd, en krijgt de deelnemer tevens uitleg over de online leeromgeving.

➔ Stap 2: Toegang tot online leeromgeving

De deelnemers krijgen toegang tot de online leeromgeving, ontwikkeld in samenwerking met eelloo. De omgeving bestaat uit:

- Arbeidsmarkt Positie Quotiënt (APQ)- studielast 20 min
- Persoonlijkheid- studielast 20 min
- Drijfveren- studielast 20 min
- Arbeidsmarktverkenner
- Elearning I.AMDIGITAL

De deelnemer maakt een profiel aan op de leeromgeving en wordt gevraagd om de APQ in te vullen. Meer informatie over de specifieke onderdelen kan hieronder worden gevonden, onder het kopje toelichting leeromgeving.

➔ Stap 3: Intervisiegroep

De deelnemer wordt samen met vijf andere deelnemers ingedeeld in een intervisiegroep, waarin het contact wordt onderhouden via WhatsApp.

➔ Stap 4: online groepsbijeenkomst 1 - 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 5: vragenlijst in de Persoonlijke Kansen Omgeving

De deelnemer vult de vragenlijst in de Persoonlijke Kansen Omgeving in. Na de eerste bijeenkomst kan de deelnemer aan de slag met de Arbeidsmarktverkenner en wordt aangemoedigd om de resultaten te bespreken in de intervisiegroep. Op deze manier kan de deelnemer de theorie eigen maken en inzicht krijgen in hoe deze van invloed is op zijn eigen ontwikkeling.

➔ Stap 6: online groepsbijeenkomst 2 – inspiratiesessie digitalisering

Tijdens de tweede online groepsbijeenkomst, een inspiratiesessie over digitalisering (via ZOOM), leert de deelnemer over de impact van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Een professional deelt zijn ervaringen met carrièreswitches via zij-instroomtrajecten en bespreekt de overgangen op de arbeidsmarkt. In breakout rooms voert de deelnemer interactieve opdrachten uit.

➔ Stap 7: scan & e-learning I.AMDIGITAL

Na de tweede groepsbijeenkomst krijgt de deelnemer toegang tot de e-learning module I.AMDIGITAL, waarin trends op het gebied van digitalisering, automatisering, robotisering, invloed van kunstmatige intelligentie en banen van de toekomst worden behandeld.

- ➔ **Stap 8: online groepsbijeenkomst 3 – bootcamp**
Tijdens de laatste online groepsbijeenkomst bespreekt de deelnemer inzichten en resultaten uit de online leeromgeving met andere deelnemers. Er wordt gekeken naar de invloed van digitalisering op het (gewenste) beroep en ervaringen worden gedeeld. Tijdens een bootcamp maakt de deelnemer een persoonlijk actieplan met vervolgstappen.
- ➔ **Stap 9: coachgesprek & persoonlijk actieplan**
Als afsluiting heeft de deelnemer een coachgesprek over de impact van digitale ontwikkelingen op zijn eigen loopbaan. De coach motiveert de deelnemer om zijn kansen en talenten te benutten en bespreekt welke digitale vaardigheden de deelnemer wil ontwikkelen aan de hand van een menukaart met verschillende digitale trainingsopties. Indien nodig, kan er een tweede gesprek plaatsvinden. De deelnemer ontvangt ook een certificaat van deelname.
- ➔ **Stap 10: intervisie & events**
Om inzicht te krijgen in mogelijke vervolstrainingen vult de deelnemer de vragenlijst van GoodHabit in en kan vervolgens kiezen welke trainingen hij wil volgen. Er is keuze uit 160 e-learnings via JobOn en mogelijkheden voor specifieke externe trainingen. Gedurende de vervolstrainingen blijft de deelnemer in contact met de intervisiegroep. JobOn organiseert ook tweewekelijkse online check-ins om ervaringen, tips en voortgang te bespreken. Deze check-ins worden aangeboden voor een periode van maximaal een half jaar na de laatste groepsbijeenkomst, afhankelijk van de interesse.

4. Werkzame bestanddelen

Na het eerste twee projectjaren zijn er vier 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.

4.3 Online leeromgeving

De leeromgeving is erop gericht het proactieve loopbaangedrag van vijftigplussers te vergroten. De tooling van eelloo is ontwikkeld door wetenschapper Anna van der Horst¹. Van der Horst werkt als onderzoeker en consultant bij eelloo en als postdoc onderzoeker aan de Justus Liebig University Giessen. Ze is gepromoveerd op proactief loopbaangedrag en carrière self-management. Proactief loopbaangedrag is een van de belangrijkste voorwaarden voor duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt^{3,4}. Onderzoek toont aan dat proactief loopbaangedrag ervoor zorgt dat mensen meer succes hebben in hun loopbaan, beter omgaan met veranderingen in hun loopbaan en werk vinden dat goed bij ze past. Het is gebleken dat persoonlijke eigenschappen en werkomgeving invloed hebben op het proactieve loopbaangedrag, maar dat dit gedrag ook aan te leren is¹. Aanpassingsvermogen blijkt een van de belangrijkste voorwaarden om inzetbaar te blijven in een snel veranderende arbeidsmarkt. Mark Savickas omschrijft dit aanpassingsvermogen in zijn career constructiontheorie als career adaptability (Savickas, 2005, 2013). Mensen met veel career adaptability zijn in staat om proactief loopbaangedrag te laten zien. Onderzoek toont aan dat proactief loopbaangedrag ervoor zorgt dat mensen meer succes hebben in hun loopbaan, beter omgaan met veranderingen in hun loopbaan en werk vinden dat goed bij ze past.

Om langdurige gedragsverandering rondom proactief loopbaangedrag te kunnen bewerkstelligen is de tooling van eelloo gebaseerd op de vijf factoren voor succesvolle loopbaaninterventies van Brown en Krane (2000)¹. Zij ontdekten dat loopbaaninterventies het meest effectief zijn wanneer mensen:

- online opdrachten kunnen combineren met een vast moment waarop ze met anderen reflecteren op de uitkomsten
- persoonlijke feedback ontvangen
- informatie verzamelen over actuele loopbaankansen
- voorbeelden van succesvolle loopbaantransities van anderen zien
- steun ontvangen van anderen (eigen netwerk) bij het vormgeven van loopbaanstappen

De leeromgeving bevat een aantal instrumenten:

- **Arbeidsmarkt Positie Quotient:** Het APQ-programma is het meest ingezette instrument op het gebied van arbeidsmarktwaarde. Op basis van grote actuele datasets combineert het informatie over de arbeidsmarkt met inzicht in de persoonlijke situatie en kansen. De uitkomsten ondersteunen mensen in het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid. Ook geven ze concrete handvatten om zelfstandig aan de slag te gaan met hun loopbaan. Het bestaat uit twee onderdelen:
 - Een APQ-vragenlijst, waarin de persoonlijke situatie van de deelnemer wordt onderzocht, en de mogelijkheden om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren.
 - Arbeidsmarktwaarde overzicht: geeft inzicht in de mate waarin iemand nu en in de toekomst gemakkelijk passend werk zal kunnen vinden.
- **Drijfveren:** Het afnemen van Drijfveren vraagt ongeveer 15 minuten. In het rapport worden vervolgens de sterkste en minst sterke drijfveren van de

¹ Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 740–766)

deelnemer beschreven. Op basis van de rapportage kun je een match maken met passend werk en in welke cultuur iemand het best tot zijn recht komt.

- ➔ **Persoonlijkheid:** Het onderdeel Persoonlijkheid duurt ongeveer 20 minuten en resulteert in een compleet persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer. Zo kan er gemakkelijk bepaald worden of zij succesvol zullen functioneren in een functie, rol en/of team.
- ➔ **Arbeidsmarktverkenner:** Een belangrijk doel van de arbeidsmarktverkenner is je te helpen met het verkennen van de mogelijkheden van mensen op de arbeidsmarkt, zowel de voor de hand liggende mogelijkheden als verrassende in bijvoorbeeld andere sectoren. Een belangrijke stap is het invullen van het profiel dat gematcht wordt. Dit kun je ook open laten en direct gaan zoeken, maar hoe nauwkeuriger het profiel, des te gericht is de matching met vacatures en beroepen. Met matching op soft skills kun je matches op persoonlijkheid, drijfveren, competenties, kennis en werkzaamheden. Ook kun je vanuit de huidige functie, of interessante functies, zoeken naar beroepen en vacatures met grote overlap in soft-skills, kennis en vaardigheden.

Er is uitgebreid onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de leeromgeving waarin deze instrumenten zijn opgenomen². Dr. Anna van der Horst is hierop ook gepromoveerd. Direct na deelname aan de eelloo interventie en een half jaar daarna lieten deelnemers duidelijk meer proactief gedrag zien, vonden ze gemakkelijker werk, waren ze tevredener over hun loopbaan en ervaaarden zij een betere fit tussen hun werk en hun persoonlijke kenmerken, kwaliteiten en behoeften. Bij de controlegroep vond deze verandering niet plaats (Van der Horst, 2018). De leeromgeving wordt door de deelnemers zelf ingezet, die worden begeleid door de huidige trainers. De deelnemers hebben voor het hele traject één vaste trainer. De toegevoegde waarde van de groepsbijeenkomsten bij het FutureLab zit vooral in een stuk verdieping en vertaling naar concrete acties in de praktijk.

De voordelen van de leeromgeving zijn schaalbaarheid (deelnemers doen veel zelf en de transitie naar actie gebeurt juist door middel van coaching), een gevalideerde aanpak: zicht op je inzetbaarheid, zicht op je profiel van talent en drijfveren en de koppeling daar vanuit naar actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt (beroepen en vacatures)

4.4 Persoonlijke coaching

Maatwerk en persoonlijke aandacht zijn belangrijke ingedriënten voor vrijwel elke interventie. In het Futurelab van vorig jaar was hier al in redelijke mate sprake van, maar we bouwen dit het komende loopjaar uit. We starten het programma met persoonlijk intakegesprek om iemands niveau te bepalen. Te vaak zagen we afgelopen jaar dat mensen onvoldoende aansloten op het programma, omdat ze bijvoorbeeld nog helemaal geen basisvaardigheden hadden op het digitale vlak, wat wel een vereiste is. Als blijkt dat een deelnemer onvoldoende vaardigheden heeft voor deelname aan ons programma, dan verwijzen we deze persoon door naar andere dienstverleners met passender aanbod, zo kunnen mensen bijvoorbeeld bij de bibliotheek een gratis Klik&Tik computercursus volgen. Het intakegesprek gebruiken we direct als input om meer te weten over de deelnemers en de

² Dit is van de leeromgeving zelf, niet in combinatie met Futurelab.

behoefden onder de deelnemers. Ook geeft de coach in het gesprek een korte uitleg over de online leeromgeving met een korte instructie, zodat deelnemers daar geen drempel voelen om te starten. Naast het persoonlijk intakegesprek, is er ook een slot-/adviesgesprek met de coach waarin de deelnemer het geleerde uit het programma kan bespreken en in gesprek gaat over zijn of haar eigen actieplan. Het doel van de coaching is dat deelnemers de nieuwe kennis en kunde ook echt op hun eigen situatie projecteren en voor zichzelf weten welke invloed deze nieuwe inzichten brengt voor iemands eigen loopbaan.

5. Doorgevoerde verbeteringen aanbevelingen voor de toekomst

Dit is een blauwdruk voor het gaan gebruiken van het programma om vijftigplussers digitaal bewuster te maken om hun arbeidsmarktpositie te versterken. Het programma is in de loop van de tijd geëvalueerd en aangepast.

5.1 Meer persoonlijke coaching en een digitale leeromgeving

Uit het eerste loopjaar bleek dat de kennis over digitalisering wordt bij de deelnemers wel vergroot, maar een deel bleek moeite te hebben om de digitale ontwikkelingen op henzelf te betrekken. Zo gaf 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. Er is na het eerste loopjaar meer aandacht gekomen op wat het geleerde/de nieuwe inzichten voor de deelnemers zelf betekent door de toevoeging van persoonlijke coaching en een leeromgeving gericht op regie pakken. Ook zijn deelnemers meer bewust gemaakt van de digitale vaardigheden die werkgevers het liefst zien in potentiële werknemers doordat er meer gedeeld werd 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.

5.2 Meer onderscheid maken tussen diverse sectoren

In de toekomst kan het programma nog meer inzicht geven op de digitale ontwikkelingen binnen bepaalde sectoren. Zo kan het een toegevoegde waarde hebben om het programma verder op bijvoorbeeld de zorg of het onderwijs te richten. Op deze manier kunnen deelnemers elkaar ook meer ondersteunen en kunnen er gerichtere adviezen worden gegeven.

De resultaten van de evaluatie van het programma kunnen gevonden worden op <https://50plussersenwerk.nl/activering-en-routes-naar-werk/>