

# Het digitale skills paspoort voor vakmensen

## WIE, WAAR, WANNEER?

Het digitaal skills paspoort is een initiatief van een alliantie van **Hogeschool Arnhem en Nijmegen**, **University of Applied Sciences (HAN UAS)**, **Volandis** (kennis- en adviescentrum in bouw- en infrasector) en **TNO** (Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek), met als doel het optimaliseren van arbeidsparticipatie van 50-plussers in fysiek zware beroepen als de bouw.



## WAT?

Het DSP is een digitaal hulpmiddel bedoeld om **inzicht te krijgen in kennis, vaardigheden en competenties**, van vaklieden in de bouw, infra en techniek. In het DSP kunnen werknemers hun vaardigheden vastleggen, zodat zij en hun werkgevers een **overzicht** krijgen van hun competenties. Ook wanneer de werknemers daar geen diploma voor hebben behaald. Dit met als doel om de **plaatsing op de arbeidsmarkt** te vergemakkelijken en de inzetbaarheid van de werknemer te verduurzamen.

## ONDERZOEK?

Platform Vijftigplussers & Werk (Ecorys) heeft het DSP gedurende de periode januari 2021 tot en met maart 2022 geëvalueerd, om zo meer te weten te komen over wat de werkzame elementen zijn en waar er nog winst te behalen valt. Hiervoor is er op verschillende momenten en bij verschillende groepen data verzameld.

Gedurende de looptijd van de pilot is op 2 momenten data verzameld:

- >> Bij het begin van het werken met het DSP
- >> Na ruimere ervaring met het DSP

Er zijn bij hr-medewerkers of leidinggevenden en adviseurs van Volandis verdiepende interviews afgenomen

## Resultaten na deelname aan de pilot

**DEELNAME** Tijdens de pilot zijn **26** deelnemers van 50 jaar en ouder gestart. In totaal zijn **26** deelnemers benaderd voor deelname aan het DSP. Hiervan hebben **18** deelnemers uiteindelijk daadwerkelijk deelgenomen aan het programma. De onderzoekers hebben tijdens de eerste meting **11** deelnemers van het DSP gesproken. Tijdens de tweede meting hebben zij **5** deelnemers gesproken

**REDENEN VOOR DEELNAME** Om aan te kunnen tonen dat ik over de vereiste competenties en vaardigheden beschik voor mijn functie & om aanvullende werkzaamheden te mogen uitoefenen zonder een formele opleiding of cursus te hoeven afronden

**VERWACHTINGEN VAN PROGRAMMA** Ook de verwachtingen van het DSP varieerden. Een aanzienlijk aantal bevraagde deelnemers nam deel zonder een concreet doel; zij waren door hun werkgever simpelweg gevraagd deel te nemen.

## Werkzame elementen en aanbevelingen

### DE STERKE PUNTEN VAN HET DSP

Kan als bewijslast dienen

Overzicht in eigen competenties en ervaringen

Laagdrempelige manier om overzicht te krijgen

Manier om werknemers te ontzien

**AANBEVELINGEN** Het DSP lijkt een **gebruiksvriendelijk, nuttig** hulpmiddel om competenties en vaardigheden in kaart te brengen. Het gebruik kan versterkt worden door:

Voor de aanvang met het DSP meer aandacht te richten op de **intrinsieke motivatie**. Om die reden bevelen we aan om vóór de start van het traject meer in te zetten op het vergroten van het bewustzijn, door bijvoorbeeld meerdere **bewustwordingsgesprekken** te voeren met werknemers en werkgevers.

Het DSP kan mogelijk effectiever worden ingezet als het **eerder in de loopbaan** van personen met een fysiek zwaar beroep wordt gebruikt. Het DSP kan helpen bij de **keuze voor een andere baan** of andere werkzaamheden binnen eenzelfde baan.

Mogelijk wordt een nog grotere impact bereikt bij deelnemers die hun carrière net begonnen zijn, in de leeftijd van tussen de 20 en 30 jaar. De inzet van het DSP kan bij deze doelgroep geheel in het teken staan van **preventie** door in te zetten op het vergroten van de **duurzame inzetbaarheid**.

De brug lijkt nog te ontbreken naar het ontdekken van **hiaten** in de competenties en het **identificeren van ontwikkelmogelijkheden**. Goede **communicatie** tussen werknemer en werkgever, met mogelijk hulp van een **adviseur**, kan helpen om dit beter in beeld te brengen.

## Na deelname scoren vijftigplussers als volgt op de gemeten aspecten ten opzichte van de voormeting:

Deelnemers geven aan het vooral inzichtelijk te vinden om het DSP in te kunnen zetten richting hun werkgever.

Inzicht in eigen kunnen

Inzicht in continue ontwikkeling

Deelnemers zijn het er over het algemeen over eens dat het leren van nieuwe competenties, technieken of werkmethoden een gedeelde verantwoordelijkheid is van de leidinggevende/ werkgever en henzelf.

Enkele deelnemers gaven bij de tweede meting aan beter te willen worden in het werken op de computer (zij gaven bijvoorbeeld aan te merken hier niet goed in te zijn sinds ze gebruikmaken van het DSP).

Actuele ontwikkelingsbehoefte

**Dus..** Over het algemeen hebben deelnemers meer inzicht gekregen in hun ervaringen en competenties. **MAAR...** op de gemeten aspecten is er

**GEEN VERSCHIL TUSSEN VOOR- EN NAMETING**

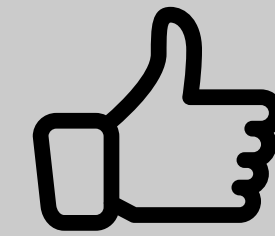


Bij de tweede meting gaven deelnemers wisselende reacties over het ervaren nut van het DSP.

Over het algemeen gaven deelnemers aan de gebruiksvriendelijkheid van het DSP goed te vinden.



Over het algemeen gaven deelnemers aan dat zij door adviseurs vanuit Volandis goed zijn begeleid bij het gebruik van het DSP.



Al met al kan het DSP een waardevol inzicht bieden in competenties en ontwikkelmogelijkheden van 50-plussers in de bouw. Het DSP kan in gesprek met de werkgever ingezet worden om aan te tonen wat de werknemer in huis heeft.

De kracht van het DSP kan beter tot uiting komen als voor de start van het traject ruimschoots aandacht wordt geschonken aan het vergroten van het bewustzijn. Ook kan het een goede manier zijn om in te zetten op duurzame inzetbaarheid bij jongere doelgroepen

Wordt vervolgd...

50+

Vijftigplussers & werk