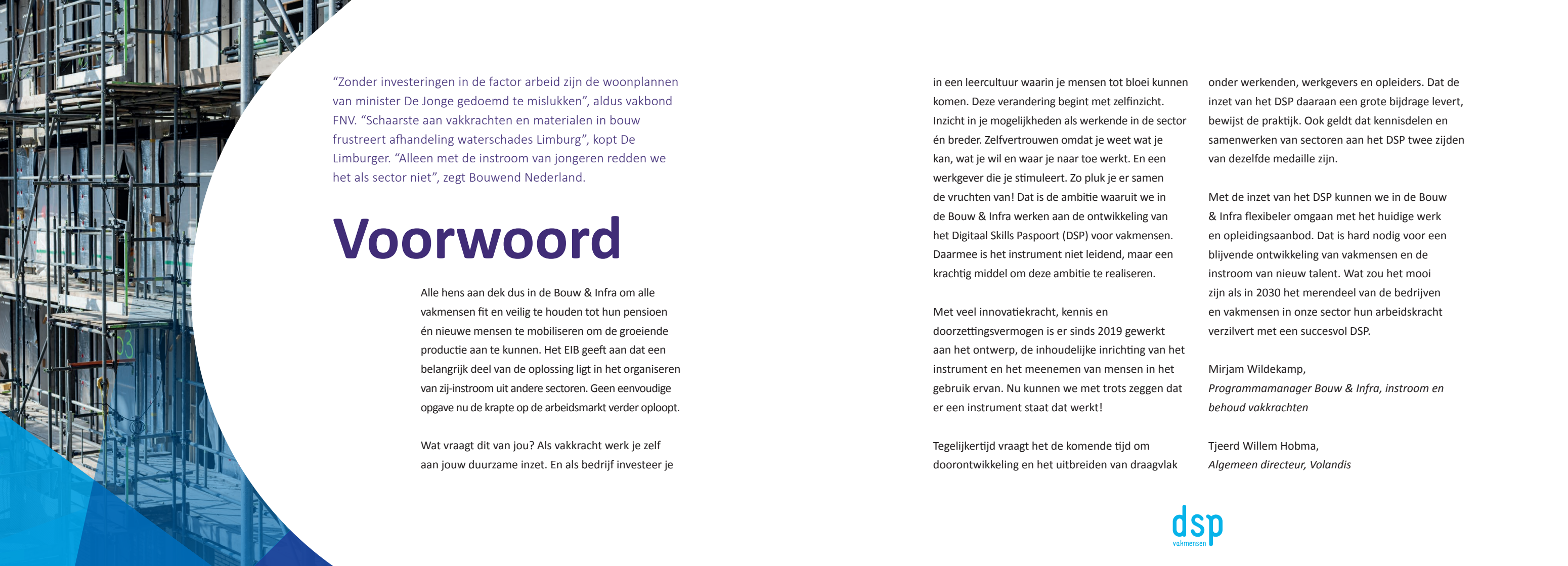




**Digitaal
Skills
Paspoort**
Laat zien
wat je kan



“Zonder investeringen in de factor arbeid zijn de woonplannen van minister De Jonge gedoemd te mislukken”, aldus vakbond FNV. “Schaarste aan vakkrachten en materialen in bouw frustriert afhandeling waterschades Limburg”, kopt De Limburger. “Alleen met de instroom van jongeren redden we het als sector niet”, zegt Bouwend Nederland.

Voorwoord

Alle hensen aan dek dus in de Bouw & Infra om alle vakmensen fit en veilig te houden tot hun pensioen én nieuwe mensen te mobiliseren om de groeiende productie aan te kunnen. Het EIB geeft aan dat een belangrijk deel van de oplossing ligt in het organiseren van zij-instroom uit andere sectoren. Geen eenvoudige opgave nu de krapte op de arbeidsmarkt verder oploopt.

Wat vraagt dit van jou? Als vakkracht werk je zelf aan jouw duurzame inzet. En als bedrijf investeer je

in een leercultuur waarin je mensen tot bloei kunnen komen. Deze verandering begint met zelfinzicht. Inzicht in je mogelijkheden als werkende in de sector én breder. Zelfvertrouwen omdat je weet wat je kan, wat je wil en waar je naar toe werkt. En een werkgever die je stimuleert. Zo pluk je er samen de vruchten van! Dat is de ambitie waaruit we in de Bouw & Infra werken aan de ontwikkeling van het Digitaal Skills Paspoort (DSP) voor vakmensen. Daarmee is het instrument niet leidend, maar een krachtig middel om deze ambitie te realiseren.

Met veel innovatiekracht, kennis en doorzettingsvermogen is er sinds 2019 gewerkt aan het ontwerp, de inhoudelijke inrichting van het instrument en het meenemen van mensen in het gebruik ervan. Nu kunnen we met trots zeggen dat er een instrument staat dat werkt!

Tegelijkertijd vraagt het de komende tijd om doorontwikkeling en het uitbreiden van draagvlak

onder werkenden, werkgevers en opleiders. Dat de inzet van het DSP daaraan een grote bijdrage levert, bewijst de praktijk. Ook geldt dat kennisdelen en samenwerken van sectoren aan het DSP twee zijden van dezelfde medaille zijn.

Met de inzet van het DSP kunnen we in de Bouw & Infra flexibeler omgaan met het huidige werk en opleidingsaanbod. Dat is hard nodig voor een blijvende ontwikkeling van vakmensen en de instroom van nieuw talent. Wat zou het mooi zijn als in 2030 het merendeel van de bedrijven en vakmensen in onze sector hun arbeidskracht verzilverd met een succesvol DSP.

Mirjam Wildekamp,
Programmamanager Bouw & Infra, instroom en behoud vakkrachten

Tjeerd Willem Hobma,
Algemeen directeur, Vollandis



‘Skillsgericht’ denken en werken

“Ik maak een foto voor, tijdens en na de klus, typ er kort bij wat ik heb gedaan en mijn werkgever doet de opdrachtbonnen en urenstaten erbij.”

Hét woord van 2022 zou zo maar eens ‘Skills’ kunnen zijn. Door af te stappen van de focus op ‘traditionele’ criteria als opleidingen en werkervaring en in plaats daarvan te kijken naar concrete vaardigheden, kunnen we onze blik op de arbeidsmarkt enorm verruimen. En zeg eens eerlijk...

“Wie laat jij jouw huis bouwen? Iemand met een diploma uit de vorige eeuw of iemand met actuele, aantoonbare skills?”

Waarom een Digitaal Skills Paspoort?

Met deze online tool kunnen werknemers (met en zonder diploma’s) tijdens hun hele loopbaan hun skills (vaardigheden) bijhouden en onderbouwen door het verzamelen van bewijslast. Zo maak je inzichtelijk wat vandaag nodig is om morgen aan de slag te gaan, en te blijven.

Werknemer en werkgever zien in een Digitaal Skills Paspoort precies welke vaardigheden er in huis zijn en welke verder ontwikkeld kunnen worden. De skills kunnen omgezet worden naar erkenning, een certificaat of zelfs een diploma. Zo verzilver je je waarde als vakkracht op de arbeidsmarkt.

Beoordeling/toetsing

- Zachte bewijzen (wat vind ik zelf?)
- Semi harde bewijzen (wat vindt mijn werkgever?)
- Harde bewijzen (diploma of certificaat)

“Wat moet ik vandaag kunnen om morgen aan de slag te gaan of blijven?”

dsp
vakmensen

Scan de QR code en
bekijk het filmpje
DSP, jouw
nieuwe CV?



PFAS, stikstof, corona, grondstoffen- en personeelstekort: de ene hobbel is nog niet genomen of de volgende dient zich alweer aan. Als werkgever is het belangrijker dan ooit om je te onderscheiden. Dit valt of staat met onze toppers: de vakmensen. Het Digitaal Skills Paspoort (DSP) helpt je om deze toppers te herkennen, te behouden en gericht in te zetten.

Behoud je toppers

Voordelen:

- Potentieel wordt gezien en benut.
- Geen zicht op potentie van mensen = geen zicht op wat je mist.
- Beter inzicht in match tussen gevraagd functieprofiel en werknemersprofiel.
- Meer werkplezier en minder uitval door tijdig vooruitkijken.



Scan de QR code en kijk mee kennisessie-skills-of-diplomas

Wist jij dat...

...maar liefst een kwart van alle vakmensen kennis en vaardigheden in huis heeft die zij niet gebruiken in hun huidige functie?

“Weet jij wat je in huis hebt?”

“...het soms bijna onmogelijk lijkt om gezond je pensioen te halen als je zwaar, belastend werk doet? Het DSP kan helpen om tijdig in actie te komen.”

“...bij gelijke geschiktheid mijn voorkeur altijd uitgaat naar de kandidaat met een DSP? Sowieso leert de ervaring mij dat sollicitatiegesprekken momentopnames zijn.”

dsp
vakmensen





De vakmensen van morgen

“Doen is volgens mij altijd belangrijker geweest. Deze studenten moeten iets ‘in de handen hebben’ voordat de theorie op z’n plek valt.”

Het Digitaal Skills Paspoort geeft duidelijk zicht op de ontwikkeling van leerlingen. Daarnaast kunnen docenten veel beter maatwerk bieden aan leerlingen omdat duidelijker is waar de behoeften liggen. En het grootste voordeel: leermeesters kunnen beter betrokken worden bij het ontwikkeltraject van de leerling en korte lijntjes onderhouden met de opleider.

“Je wilt niet weten wat het doet met het zelfvertrouwen van die gasten. Skills heb je niet alleen in je vingers, maar ook in je hart.”

Voordelen:

- Leerproces van leerling is veel nauwkeuriger te volgen.
- Continu monitoren van stages.
- Eerder bijsturen indien nodig.

- Betere match met stagebedrijf door bewezen skills.
- Aansluiten bij individuele leerbehoefte.
- Tijdsbesparing (geschreven verslagen nakijken kost veel tijd).

Van starter naar vakkracht

Een diploma is prachtig, maar ook altijd een momentopname. Juist daarom is de focus op diploma's eigenlijk te groot. Opdrachtgevers beamen: “Ze hoeven niet allemaal tieners te halen, als ze maar goede handen hebben.” Daarnaast zorgt inzicht in je eigen skills voor zelfvertrouwen.



Scan de QR code
en kijk mee
Het positieve
leereffect

Een leven lang ontwikkelen

De Bouw & Infra is een trotse sector die goed voor zijn mensen zorgt en vaak op kop loopt bij relevante ontwikkelingen. Daarnaast is het een sector die barst van de vakmensen die barsten van de skills.

2 vliegen in 1 klap

Een leven lang ontwikkelen (LLO) is juist nu hard nodig. De komende jaren wordt de sector

verder geconfronteerd met een massaal tekort aan vakmensen. Ook is de sector helaas een sector waar niet iedereen gezond met pensioen gaat. Het Digitaal Skills Paspoort is een concrete stap naar een oplossing voor uitdagingen op de arbeidsmarkt en in arbeidsveiligheid.

*“Voorkom vroegtijdige uitval:
stuur op skills!”*

Voordelen:

- Veel vakmensen floreren juist in de praktijk, terwijl veel stimuleringsmaatregelen gericht zijn op opleiding.
- Werk in uitvoering zal sterk blijven veranderen (o.a. robotisering en energietransitie). Een transparant digitaal systeem is een belangrijke stap naar een skillsgerichte arbeidsmarkt die hier klaar voor is.
- DSP sluit goed aan bij de actuele maatschappelijke trend van gelijke kansen. Dit vraagt daadkracht van werkgevers met betrekking tot tijdig beleid.
- Springplank naar een leercultuur binnen het bedrijf om samen te werken aan een leven lang ontwikkelen.
- Een eenvoudige tool die de sector helpt om te laten zien wat er al is aan kwaliteit en talent.

dsp
vakmensen





Een droom in beton

Stel je bent een jaar of 16, je zit op het mbo en komt er gaandeweg achter dat dit niks voor jou is. Omdat werken in de buitenlucht veel harder lonkt dan de schoolbanken en omdat je wil leren door iets te doen. Dan zit er maar één ding op en dat is stoppen met je opleiding. Dat dacht Jason tenminste, maar dankzij het Digitaal Skills Paspoort ligt dat toch nét iets anders.

Dit is de uitdaging waar hij van droomt!

Nadat Jason gestopt is met school wil hij maar één ding en dat is aan de bak. Via zijn moeder kan hij aan de slag bij een hovenier en wordt hij soms uitgeleend aan Betonrestore en daar wordt zijn enthousiasme opgepikt. De directeur biedt hem een plek aan als leerling betonreparateur.

Net zo eenvoudig als het klinkt

Inmiddels werkt Jason ruim een jaar bij Betonrestore en het bevalt hem erg goed. Het werk is zeer afwisselend en hij is veel buiten. Het vak past hem als een comfortabele werkhandschoen, mede dankzij de vele uitdagingen die hem de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen als vakkracht. Deze vaardigheden legt Jason vast in zijn Digitaal Skills Paspoort. Hij maakt foto's of een filmpje voor, tijdens en na een klus en legt hierbij uit wat hij heeft gedaan.

“Ik leer zoveel van oudere, ervaren vakmensen. Veel collega's hebben klachten en dat is voor mij echt een eyeopener. Kniebeschermers zien er niet uit, maar als iedereen om je heen knieklachten heeft reken maar dat je ze dan draagt. Dat soort dingen leer ik niet uit een boekje.”

In zijn Digitaal Skills Paspoort kan Jason (en zijn werkgever met toestemming) zo precies zien welke vaardigheden hij onder de knie heeft en wat hij nog verder moet ontwikkelen.

Ik kijk, ik luister, ik doe het

Werken aan een diploma in plaats van leren voor een diploma is natuurlijk niet nieuw. Door ontwikkeling vast te leggen en meetbaar te maken in een Digitaal Skills Paspoort geef je vakmensen in spé direct een toegankelijke tool waar zij hun hele werkzame leven op kunnen terugvallen.

Wat Jason betreft is dit dé manier voor hem. Hij hoeft niet naar school, 5 dagen werken is financieel een stuk aantrekkelijker. En het belangrijkste: hij leert op een manier die bij hem past.



Zo kan het ook

“Medewerkers van je concurrent aan het opleiden? Dat is wat mij betreft bekrompenheid van de markt en de verkeerde motivatie. Je moet het juist omdraaien. Als mijn medewerkers met plezier hun werk doen en de kans krijgen zich te ontwikkelen dan zit het in de toekomst ook wel goed.”

Raymond Verhagen,
Algemeen directeur van Betonrestore

“Iedereen is belangrijk, iedereen heeft een stem en iedereen kan zich ontwikkelen. Zo gaan we hier met elkaar om.”

“Ik zie de toegevoegde waarde van het DSP wel. Alle werkervaring staat op één plek en zo kun je in één oogopslag iemands ontwikkeling zien. Naast diploma's en certificaten zie je ook privé zaken, bijvoorbeeld of iemand een voetbaltrainer is. Dat zegt wat mij betreft ook wat over iemands vaardigheden.”

Annemieke Couprie, HR & Duurzame Inzetbaarheid,
Annhil Systeemplafonds BV

“Ik vind het belangrijk dat iemand bewust kiest voor wat hij/zij gaat doen. Ons werk kan fysiek zwaar zijn. Daar moet iemand wel op voorbereid, en dus fysiek gezond, zijn. Het werk leer je bij ons door te doen en door mee te gaan. Diploma's en certificaten zoals het VCA kunnen allemaal gehaald worden als ze hier werken.”

Iris Elburg, HR-manager bij Koop Watermanagement

“Ik denk dat dit een goede ontwikkeling is, met name in de bouw met veel praktijkgeschoolde medewerkers. Is het van belang dat iemand een diploma heeft? Nee, een goede motivatie vinden we hier veel belangrijker.”

Gerda van Til, HRM-adviseur bij Gjaltema

“Je wilt zeker weten dat de leerling de passie, de drive en echt de wil heeft om een professionele vakkracht te worden. Hij moet er willen zijn en dan is een diploma in zekere zin niet interessant meer. Het gaat veel meer om motivatie, ambitie, vaardigheden en eigenschappen.”

Erik Colijn, Directeur Bouwschool Breda

Scan de QR code
en lees meer
Volandis bij New
Business Radio





Kansen & Uitdagingen

“Met skills heb ik wat om aan te tonen. Veel mensen kijken niet voorbij hun neus. De arbeidsmarkt verandert altijd weer en dus zul je je moeten onderscheiden op basis van skills.”

Er is in de sector over het algemeen een enorme welwillendheid én betrokkenheid om aan de slag te gaan met het DSP. Iedereen ziet immers de enorme uitdaging in de vraag “Hoe zorg jij dat werknemers gezond hun pensioen halen”. Daar kan het DSP actief aan bijdragen!

“Ik ben trots op het traject dat ik heb afgerond. Mijn drijfveer is altijd geweest dat ik gezond met pensioen wil en daarvoor moest ik hoe dan ook van het ‘gewone’ schepwerk af. Dat plan maakt niemand voor je, vooruitkijken moet je zelf doen.”

Graag dagen we je uit om mee te denken over de volgende punten:

- Is het DSP niet te complex en het zoveelste nieuwe systeem?
- Hoe voorkom je scepsis over bewijslast? Hoe betrouwbaar is het systeem en hoe voorkom je dat bewijslast ‘gejat’ wordt?
- Hoe zorg ik dat het DSP goed past bij mijn bedrijf? Ik wil maatwerk.
- Hoe bewaak je de kwaliteit van het DSP en dus de waarde van diploma’s?

Van harte!

Je hebt, met of zonder (skills) paspoort, je eindbestemming bereikt in deze prachtige bundel. Er gebeurt elke dag wat nieuws op het gebied van skills, maar we zijn nog lang niet klaar. Niet met skills en niet met het Digitaal Skills Paspoort. Dit is dus geen nawoord maar een 'tussenwoord'. En ik hoop dat er nog vele bundels zoals deze volgen. Bundels vol nieuwe informatie, inspiratie, voorbeelden, lessen en vooruitblikken. En tussenwoorden.

Als het om de broodnodige transitie naar een meer skillsgerichte arbeidsmarkt gaat, die ook de SER, WEF en OECD al even 'adviseren', dan zijn we echt pas net begonnen. Deze transitie is hard nodig om veel fijnmaziger te leren kijken naar het menselijk kapitaal dat onze samenleving en onze economie 'stut'. Je kunt geen 900.000 woningen bouwen zonder vakmensen en je kunt geen bestaande woningen verduurzamen zonder vakmensen.

Al dat menselijke kapitaal in onze samenleving moeten we veel preciezer in beeld krijgen om er veel beter gebruik van te maken. Duurzaam omgaan met menselijk kapitaal. Heb plezier, Werk veilig en Kijk vooruit. Het Digitaal Skill Paspoort voor vakmensen helpt daarbij. Inzicht in de (ontwikkeling van) eigen skills is van groot belang om het zelfinzicht en vertrouwen in het eigen ontwikkelvermogen te vergroten, vakmanschap beter te waarderen en LLO toegankelijker te maken voor al onze vakmensen.

In deze bundel lees je óók dat het op tal van terreinen heel hard gaat. Dat blijkt niet alleen uit de belangstelling voor skills en skills paspoorten in de praktijk (in nationaal en internationaal beleid), maar we zien het ook in onderzoek en in wetenschap. Bijvoorbeeld uit het recente special issue van Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken dat volledig gewijd was aan skills. En ik zag deze week

(september 2022) zelfs dat Ursula von der Leijen in haar 'State of the Union' aangaf dat ze 2023 tot het European Year of Skills zou willen uitroepen.

Van Ursula von der Leijen en de Europese Unie naar Claudia Klarenbeek is een kleine stap. En met alle respect voor Ursula, wil ik dit nawoord graag afsluiten met het steken van een loftrompet. Want er is maar één 'Master of Skills' en dat is Claudia Klarenbeek! Daar zijn we bij zowel Volandis als bij de HAN heel erg trots op. Zo trots dat we overwegen om haar op basis van haar eigen Digitaal Skills Paspoort deze graad ook daadwerkelijk te verlenen... En door!

Jos Sanders,
*Lector Leren tijdens de beroepsloopbaan,
HAN University of Applied Sciences/TNO*



Deze uitgave is mede tot stand gekomen dankzij de medewerking van:

Jeroen Bakker, Henry Bleker, Hans van Gestel, Philip Numann,
Vera van Rossum, Maaïke Westerbeek van Eerten, Ilse Sloof,
Marije Winkeler, Remco Pakker, Judith van Heeswijk,
Marieke van der Post, Sandra ter Maat, Sandra van Hoek,
Anneke Boone, Jan de Ruiter, Sofie van Meerkerk, Johan de Ruiter,
Chris van Sprang, Jeroen de Kiviet, Henk Melissant,
Tjeerd-Willem Hobma, Mirjam Wildekamp en vele anderen.