

# Digitaal Skills Paspoort voor vaklieden

Eindrapportage Digitaal Skills Paspoort voor vaklieden in de bouw, infra en techniek



Maart 2021



Samenstelling rapport:  
Claudia Klarenbeek (Volandis)  
Kim Kranenburg (TNO)  
Jos Sanders (HAN, TNO)



## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	1
1. Inleiding .....	2
1.1 Het doel .....	2
1.2 Dit onderzoek .....	2
1.3 Leeswijzer .....	3
1.4 Algemene conclusie en vervolg - proof of concept.....	4
2. Het onderzoek: Digitaal Skills Paspoort voor Vaklieden .....	5
2.1 Haalbaarheid/programma van eisen: verkenning compatibiliteit gebruikte standaarden .....	6
2.2 Functioneel, conceptueel, visueel en interactie ontwerp .....	10
2.3 Bouwen prototype(n).....	12
2.4 Testen: Uitvoeren en monitoren pilots.....	13
2.5 Analyse en rapportage .....	15
2.6 Actiepunten voor 2021.....	19
3. Digitaal Skills Paspoort voor de Bouw, Infra en Installatietechniek.....	21
3.1 Het Digitaal Skills Paspoort en zijn omgeving, het totaalconcept .....	22
3.2 Soorten bewijzen.....	23
3.3 Mapping (Skills LAB) .....	25
3.4 Validering van bewijzen .....	27
3.5 Ranking van de Skills .....	28
4. Skills Journey.....	30
4.1 Deelnemer aan het Skills Paspoort .....	30
4.2 De start van het traject met Vincent.....	30
4.3 Voorbereiding en kick-off.....	31
4.4 De eerste resultaten.....	32
5. Handleiding 'Proof of Concept DSP' in 2021 .....	37
5.1 De intake .....	37
5.2 Start van Digitaal Skills Paspoort traject, account SkillsApp en Kick-off.....	39
5.3 De planning .....	40
5.4 Nulmeting.....	41
5.5 Profiel van de Skills Adviseur.....	43
6. Afstemming.....	45
7. Doorkijk naar waardering van ervaring .....	46
Competenties MBO .....	48
Termen, toelichting en achtergrondinformatie .....	49
Met dank aan .....	51

# 1. Inleiding

## 1.1 Het doel

Doel van dit project was om in een consortium van kennisinstellingen (TNO, HAN, Saxion), ontwerpers (KIVI, Paragin, Vollandis) en bedrijven in de bouw, infra en techniek een gedragen en bruikbaar Digitaal Skills Paspoort (DSP) zowel te ontwikkelen als er ook daadwerkelijk mee te experimenteren. Bouwend Nederland (BNL) en Techniek Nederland (TNL) hebben hiertoe het initiatief genomen. Dit project loopt samen met het onderzoek: Vrij reizen over de Nederlandse arbeidsmarkt: randvoorwaarden voor een succesvol skillspaspoort.

*Citaat omschrijving onderzoek: Het ontwikkelen en implementeren van skillspaspoorten vormt een complexe opgave, die alleen kans van slagen heeft als het paspoort ook herkend en erkend wordt door de beroepsbevolking, werkgevers en onderwijs: de civiele waarde. Daarom heeft Instituut Gak een onderzoek gestart over de (rand)voorwaarden waaraan een skillspaspoort zou moeten voldoen volgens werkgevers, werknemers en het onderwijs<sup>1</sup>.*

Het beoogde DSP geeft een duidelijk overzicht van de behaalde diploma's van de werknemer met daaraan toegevoegd óók een set met skills<sup>2</sup> en inzicht in de competenties van de werknemer. Daarnaast laat het DSP de vaardigheden en kwaliteiten zien die niet direct in het werk tot uiting komen, maar die een persoon wel bezit en/of juist buiten zijn werktaken inzet en waarvan hij/zij zich niet per se bewust is.

Hierdoor worden werknemers<sup>3</sup> (vaklieden) zich bewuster van hun kwaliteiten<sup>3</sup> en skills waardoor ze dit beter en effectiever kunnen inzetten in hun functie. Zij hebben door het DSP een helder overzicht van hun werkverleden en hetgeen ze tot nu toe hebben gepresteerd. Zo kunnen de vaklieden zich beter profileren in de beroepsomgeving. Zij worden dus duurzamer inzetbaar doordat zij:

1. zich meer bewust zijn van hun actuele skills set en arbeidsmarktwaarde en dit ook kunnen aantonen met de bewijzen opgenomen in het DSP;
2. sneller, gemakkelijker en effectiever inzichtelijk kunnen maken aan derden (werkgevers, inleners) wat ze kunnen en weten;
3. met meer vertrouwen in het eigen ontwikkelvermogen verdere ontwikkelstappen kunnen en durven zetten.

Om deze drie doelen voor vaklieden te bereiken is het van belang dat de skills in het DSP ook aansluiten bij de Brancherichtlijn voor certificering van erkende competenties.

Werkgevers in de bouw, infra en techniek zijn door het gebruik van het DSP beter en sneller in staat om hun werknemers<sup>4</sup> naar niveau en deskundigheid in te schatten. Het DSP geeft meer inzicht in:

1. bevorderen van de instroom;
2. bevorderen van de doorstroom;
3. optimaliseren van de uitstroom.

Voor werkgevers (en inleners) maakt het DSP immers direct duidelijk wat vaklieden aan actuele skills en competenties bezitten en op welke plek in het bedrijf, of zelfs op takenniveau per afdeling, maar ook daarbuiten, de vaklieden<sup>5</sup> het beste op hun plek zijn.

## 1.2 Dit onderzoek

Het projectresultaat is een getest prototype van het DSP voor vaklieden, bestaande uit: een laagdrempelige digitale omgeving waarin kennis, vaardigheden en competenties eenvoudig, altijd en overal kunnen worden weergegeven en bijgehouden.

De ambitie bij dit onderzoek was om voor de ontwikkeling van het prototype aan te sluiten bij de bestaande digitale OPD-tool<sup>6</sup> van KIVI, de beroepsvereniging van ingenieurs. KIVI werkt met een competentiemodel voor hbo- en wo-opgeleiden.

---

<sup>1</sup>[https://www.researchgate.net/publication/348430560\\_Vrij\\_reizen\\_over\\_de\\_Nederlandse\\_arbeidsmarkt\\_randvoorwaarden\\_voor\\_een\\_succesvol\\_skillspaspoort](https://www.researchgate.net/publication/348430560_Vrij_reizen_over_de_Nederlandse_arbeidsmarkt_randvoorwaarden_voor_een_succesvol_skillspaspoort)

<sup>2</sup><https://nl.wikipedia.org/wiki/Vaardigheid>

<sup>3</sup> Kan gelezen worden als hem/haar

<sup>4</sup><https://www.bnr.nl/brandstories/bouwenaandetoekomst/10425271/ho-ziet-de-werknemer-van-de-toekomst-eruit>

<sup>5</sup><https://www.droomloopbaan.nl/download/waarom-eeen-skillspaspoort-nu-echt-hard-nodig-is/>

<sup>6</sup><https://charteredengineer.nl/nl/opd-tool/>

Bij de aanvang van het project is in eerste instantie gekeken naar de OPD-tool en zijn de mogelijkheden onderzocht deze uit te breiden naar een model dat ook bruikbaar is voor mensen met een mbo-diploma.

Reden om aan te sluiten bij het KIVI-model is dat dit een bruikbaar model is, gebaseerd op internationale standaarden en omdat het gemakkelijk aan te passen is voor middelbaar of lager opgeleiden. We verbinden het KIVI-model aan bestaande EVC-modellen en bestaande skills-ontologieën, zoals O\*Net (VS), ESCO (EU) en het in ontwikkeling zijnde Nederlandse CompetentNL waar onder andere House of Skills<sup>7</sup> en Passport4work samen met UWV, SBB, TNO en CBS aan werken. Omdat in zowel de bouwsector als de technieksector zowel lager en middelbaar als ook hoger en academisch opgeleide werknemers actief zijn, bouwen we aan één DSP dat te gebruiken is voor iedere werknemer. Vaklieden die zich van vmbo via mbo naar hbo-niveau of hoger ontwikkelen, blijven hiermee *in principe* hetzelfde DSP en dezelfde digitale omgeving gebruiken. De volgende stap is dat we in 2021 starten met de 'Proof of Concept': het gebruik en het nut van het DSP testen bij gebruikers.

Werkwijze: we hebben in het ontwerp van het DSP de methode van User Centred Design (UCD) gehanteerd. UCD is een systematische aanpak die gehanteerd wordt met als doel productontwikkeling af te stemmen op de diverse gebruikersgroepen van een eindproduct en te voldoen aan behoeftes en eisen van deze eindgebruikers en de belangrijkste stakeholders.

### 1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 hebben we de onderzoeksgegevens gebundeld en in hoofdstuk 3 geven we een toelichting op het DSP voor de Bouw, Infra en Techniek en hoe de onderdelen met elkaar in verbinding staan.

In Hoofdstuk 4 beschrijven we de 'Skills Journey' van een vakman uit de sector om het concept DSP te verduidelijken. In hoofdstuk 5 geven we een toelichting op het gebruik van het DSP voor het komende jaar. In hoofdstuk 6 geven we aan welke afstemming we met elkaar moeten maken, zodat dit tot een gemeenschappelijk gebruik en succes kan leiden. Met in hoofdstuk 7 een doorkijk naar waardering van ervaring en in hoofdstuk 8 en 9 een competentieset en achtergrondinformatie. Hier en daar zullen in dit rapport hyperlinks vermeld staan om de verdieping te kunnen lezen of bij de gebruikte tools te komen.

We hebben dit rapport gemaakt voor verschillende doelgroepen. Wat voor de een interessante informatie is, kan voor een ander minder relevant zijn. Daarom hebben we op verschillende plekken een hyperlink gemaakt. Wanneer men iets meer achtergrondinformatie of een verdieping wil, klikt men op de hyperlink. In de onderstaande tabel geven we een advies over wat voor wie interessant kan zijn.

	Hoofdstuk 1 Inleiding	Hoofdstuk 2 Het onderzoek	Hoofdstuk 3 Digitaal Skills	Hoofdstuk 4 Skills Journey	Hoofdstuk 5 Handleiding Proof	Hoofdstuk 6 Afstemming	Hoofdstuk 7 Doorkijk naar
Adviseur, loopbaancoach, loopbaanspecialist	X			X	X		
Beleidsmedewerker of beleidsadviseur	X		X	X		X	X
Bestuurders	X		X	X		X	X
Casemanager	X			X			
Docent, inhoudsassessor	X		X	X			
EVC-aanbieder, EVC-adviseur	X		X	X	X		
Examencommissie	X	X	X	X		X	X
HR-adviseur	X			X			X
Onderzoeker	X	X	X	X			X
Werkgever	X			X			X
Werknemer	X			X			X

<sup>7</sup> <https://peoplepower.radio/marloes-arbouw/>

Belangrijk om te weten: we hebben in november 2020 de 1.0 versie opgeleverd met een digitale klikbare demo app. De opdracht was: een getest prototype van het DSP voor vaklieden, bestaande uit: een laagdrempelige digitale omgeving, waarin kennis, vaardigheden en houdingscompetenties eenvoudig, altijd en overal kunnen worden weergegeven en bijgehouden. We hebben meer kunnen opleveren dan wat de opdracht was.

Doordat we de 1.0 versie van het DSP kunnen laten zien, zijn we ook direct bezig met aanpassingen, terwijl we aan de slag zijn met de doelgroep. Dus ook nu zijn we inclusief aan het werk. Dit betekent dat afbeeldingen gedurende het schrijven van dit rapport kunnen veranderen. Ook moeten we ons ervan bewust zijn dat de handleiding van hoofdstuk 5 gedurende het komende jaar pas afgerond kan worden. Dus hoofdstukken 4, 5 en 6 zijn groeidocumenten. We zullen de begeleiders (Skills adviseurs) van DSP online<sup>8</sup> op de hoogte houden van de laatste ontwikkelingen en/of aanpassingen zodat men optimaal aan de slag kan met onze vaklieden (werknemers).

#### 1.4 Algemene conclusie en vervolg - proof of concept

Het project waarvan dit rapport verslag doet heeft geresulteerd in de ontwikkeling van een prototype DSP voor Vakmensen (DSP)<sup>9</sup>. In 2021 gaan we aan de slag met de begeleiding van de eerste groepen werknemers én hun werkgever in het gebruik van het DSP (DSP). De eerste groep is een groep van 25 werknemers van 50 jaar en ouder werkzaam in fysiek zware beroepen in de bouw, infra en installatietechniek. Het gaat dan om ongeveer 10 betonboorders, 10 grondwerkers en 5 installateurs, werkzaam bij de drie bedrijven die ook hebben meegewerkt in de ontwerpfase. Het DSP geeft 50-plussers snel inzicht in de eigen actuele skills set én in de ontwikkeling daarvan. We verwachten dat meer inzicht in eigen ontwikkeling meer vertrouwen geeft in de eigen arbeidsmarktwaarde én in het eigen leervermogen. Dat inzicht en het grotere vertrouwen zou eraan bij moeten dragen dat zij makkelijker en sneller over de arbeidsmarkt kunnen en zullen bewegen, zodat zij gezonder, productiever en met plezier kunnen doorwerken tot de AOW gerechtigde leeftijd in hun huidige baan of in een andere baan. Of eventueel óók in heel andere arbeidsmarktsegmenten dan die waarin zij nu werkzaam zijn.

Betrokken werkgevers verwachten dat het gebruik van het DSP bijdraagt aan de optimalisatie van in-, door- en uitstroom van werknemers. Zij beogen met het DSP de ontwikkeling van skills door werknemers beter inzichtelijk te kunnen maken en te kunnen waarderen, zodat zij hen écht iets waardevols kunnen meegeven. Ook voor de externe arbeidsmarkt. Dit project wordt uitgevoerd door het projectteam (HAN UAS, TNO, Vollandis) en zal worden geleid door dr. Jos Sanders, lector van de HAN UAS (activiteit 'Projectmanagement'). Dit project wordt mogelijk gemaakt door Goldschmeding Foundation<sup>10</sup>.

In de loop van 2021 zullen meer DSP-trajecten volgen. Die trajecten vinden onder andere plaats in het kader van het Stimuleringsprogramma Behoud Vakkrachten bouw & infra<sup>11</sup>, House of Skills<sup>12</sup> en de pilot Flex MBO.<sup>13</sup> Er zijn daarnaast nog verschillende leads voor experimenten bij diverse doelgroepen en in diverse sectoren<sup>14</sup>.

---

<sup>8</sup> <https://www.vollandis.nl/kijk-vooruit/skills-paspoort/>

<sup>9</sup> <https://vimeo.com/477950235>

<sup>10</sup> <https://goldschmeding.foundation>

<sup>11</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/actueel/nieuws/15241/tot-10-miljoen-voor-aantrekken-en-behoud-vakkrachten-in-bouw-infra>

<sup>12</sup> Notitie Het House of Skills Platform, digitale dienstverlening voor duurzame loopbaantrajecten, ontwikkeling en Innovatie 2018-2023

<sup>13</sup> <https://www.dus-i.nl/subsidies/flexibel-beroepsonderwijs-derde-leerweg>

<sup>14</sup>

[https://www.researchgate.net/publication/348430560\\_Vrij\\_reizen\\_over\\_de\\_Nederlandse\\_arbeidsmarkt\\_randvoorwaarden\\_voor\\_een\\_succesvol\\_skillspaspoort](https://www.researchgate.net/publication/348430560_Vrij_reizen_over_de_Nederlandse_arbeidsmarkt_randvoorwaarden_voor_een_succesvol_skillspaspoort)

## 2. Het onderzoek: Digitaal Skills Paspoort voor Vaklieden

Het onderzoek bestaat uit 5 deelprojecten die elkaar opvolgen:

1. Haalbaarheid/programma van eisen: verkenning compatibiliteit gebruikte standaarden
2. Functioneel, conceptueel, visueel en interactie ontwerp<sup>15</sup>
3. Bouwen prototype(n)
4. Testen: uitvoeren en monitoren pilots
5. Analyse en rapportage

De doelgroep bestaat uit mensen tussen de 20 jaar en de pensioenleeftijd. Kenmerk van de doelgroep: visueel ingesteld, aversie tegen onderwijs, vanuit huis de bouw en infra ingerold. Vooral aanwezig op mobiele apparaten, vandaar een grote behoefte aan een applicatie die werkt op telefoons en tablets. Het project is gestart met het mbo en biedt de mogelijkheid op te schalen naar hbo en wo.

Medio 2019 vond een verkennende bijeenkomst plaats bij BNL in Zoetermeer. Tijdens deze bijeenkomst hebben we gesproken over een DSP voor praktisch opgeleid bouw en technisch personeel. BNL en TNL onderzochten met het Koninklijk Instituut Van Ingenieurs (KIVI) wat de mogelijkheden zijn met een digitaal paspoort. Dit heeft geleid tot een opdracht, start september 2019, vanuit BNL en TNL, om te starten met de ontwikkeling een paspoort voor praktisch opgeleiden, aansluitend bij de bestaande OPD-tool van KIVI en MijnPortfolio.

Bijeenkomst	Waar	Consortium of stuurgroep	DP	Onderwerp
20 september 2019	BNL	Consortium	-	Projectplan
15 november 2019	Bouw Infra Park	Consortium	1 <sup>16</sup>	Model DSP MBO, HBO en WO en de samenstelling van uitvoeringsteams
17 januari 2020	Civilion	Consortium	2 <sup>17</sup>	
20 maart 2020	MS-teams	Stuurgroep	2	Subsidiemogelijkheden voor het project
11 mei 2020	MS-Teams	Stuurgroep	2	SLIM-aanvraag
2 juni 2020	MS-Teams	Stuurgroep	3 <sup>18</sup>	SLIM-aanvraag
23 juni 2020	MS-Teams	Consortium	3	Ontwerpeisen en prototype Skills Paspoort
5 oktober 2020	MS-Teams	Stuurgroep	4 <sup>19</sup>	Demo betonboorder, Skills App, samenwerking met het veld, Proof of concept en 25 medewerkers 50+
19 november 2020	Bouw Infra Park	-	-	Kennissessie
24 november 2020	MS-Teams	Stuurgroep	4	Voorbespreking Consortium en stand van zaken
24 november 2020	MS-Teams	Consortium	4	Oplevering animatie, klikbare demo en DSP versie 1.0
14 januari 2021	MS-Teams	Stuurgroep	5 <sup>20</sup>	

Afgelopen periode heeft het projectteam op verschillende momenten verschillende gebruikers gesproken en hun gevraagd om hun mening en verwachtingen. De data zijn verwerkt in de notitie van TNO, zie hoofdstuk 5 of in de uitwerking van DSP-versie 1.0.

Het eerste moment waarop we met betrokkenen over het DSP hebben gesproken was tijdens de [Deskundigendag van Volandis 2019](#). We hebben toen de eerste vragen gesteld over het DSP, over werk dat verandert en over leercultuur in bedrijven. Daarna hebben verschillende momenten gehad om beleidsmedewerkers, adviseurs, HR-medewerkers, werkgevers en werknemers te bevragen.

Hieronder een overzicht van momenten waarop we de data over het DSP gevraagd hebben:

- Bijeenkomst Leven lang ontwikkelen, 7 november 2019 (n=28)
- Bijeenkomst BNL, 18 november 2019 (n=9)
- Toelichting Skills Paspoort, november en december 2019 (n=17)
- Bijeenkomst HR-medewerkers, 3 maart 2020 (n=8)
- Interview Werknemers Skills Paspoort, januari en februari 2020 (n=13)
- Interview Werkgevers Skills Paspoort, januari en februari 2020 (n=4)
- SkillsApp, Deelproject 3 en 4, Uitvoeringsteam, september en oktober 2020 (n=21)

<sup>15</sup> Notitie TNO, Initiële gebruikerseisen voor een Skills Paspoort, 18 juni 2020

<sup>16</sup> Haalbaarheid/programma van eisen: verkenning compatibiliteit gebruikte standaarden;

<sup>17</sup> Functioneel, conceptueel, visueel en interactie ontwerp;

<sup>18</sup> Bouw prototype(n);

<sup>19</sup> Testen: Uitvoeren en monitoren pilots;

<sup>20</sup> Analyse en rapportage

Bij de [Deskundigendag van Vlandis 2020](#) heeft het projectteam een presentatie gegeven over het Skillspaspoort en de ervaringen bij de ontwikkeling van het prototype. De vragenlijst is hier te vinden: <https://ap.lc/J2sSs>

## 2.1 Haalbaarheid/programma van eisen: verkenning compatibiliteit gebruikte standaarden

De vraag die centraal stond: kunnen we de bases van de KIVI OPD tool, EVC/Paragin, Passport4work en HoS verbinden qua taxonomie/ontologie<sup>21</sup> en op dat fundament voortbouwen?

Tijdens de bijeenkomst van 25 oktober 2019 is duidelijk geworden dat het mogelijk is om meerdere bestaande systemen aan elkaar te koppelen. Het belangrijkste is dat de informatie in het juiste bakje terecht komt. Technisch hebben we het over:

- De sleutelset of taxonomie is ter sprake gekomen tijdens ons gesprek in Harderwijk, bijvoorbeeld in de vorm van [CompetentNL](#). Kernbesluit is dat we allemaal dezelfde taal en taxonomie gebruiken, óf een andere taal gebruiken waarbij we de verbinding borgen tussen die andere taal en die ene taal. Ons platform is dus, welke competentieset ook gebruikt wordt, altijd aansluitend op de OPD-taal.
- Voor data-uitwisseling is het van belang dat DSP en de OPD via een API-data moeten kunnen uitwisselen. Dat is technisch relatief makkelijk (alle data kun je bij ons wegschrijven én ophalen via een standaard API), maar daar is dus de sleutelset voor nodig om alles in het juiste bakje te plaatsen. De uitdaging zit in het feit dat zowel MijnPortfolio als de VPD-zelfstandige, volwaardige platforms zijn. Het is niet zo dat de ene in te passen is in de andere bijvoorbeeld. De Paskamer bijvoorbeeld is wel veel meer een functionaliteit die gekoppeld zou kunnen worden aan één van beide (of beide) platforms, als een extra test binnen het ePortfolio/Paspoort. Voor de data-uitwisseling tussen MijnPortfolio en OPD dient het projectteam binnenkort een afspraak in te plannen met KIVI, zodat we kunnen bekijken hoe we technisch op elkaar aan kunnen sluiten en welke data nuttig zijn om uitgewisseld of bijeengebracht te worden. Daar zijn standaarden voor beschikbaar (Open Standaarden, dus formele standaarden waar ook een derde partij t.z.t. op aan zou kunnen sluiten). Een voorbeeld hiervan is OAuth2, een standaard die wij veel hanteren voor data-uitwisseling<sup>22</sup>.

Wat we als projectteam al weten is dat samenwerken en je eigen standaard of instrument behouden belangrijk is. We kunnen elkaar vinden als we gaan verbinden. Daarbij moeten we er rekening mee houden dat digitale tools zorgen voor snelheid maar tegelijkertijd ook vragen om andere skills. Personen op niveau 2 en 3 (praktisch geschoolden) zullen mogelijk meer tools of hulp nodig hebben dan medewerkers op niveau 4 en hoger. Niet iedereen is dagelijks bezig met zijn toekomst, laat staan het bijhouden van de ervaringen. Dit is geen automatisme. De doelgroepen zijn geen schrijvers. Ze zijn visueel ingesteld en de vraag is of dit ook niet voor meer doelgroepen geldt. We worden omringd door visuele media (Facebook, Instagram, snapchat enz.). Onze smartphone is vaak een hulpmiddel voor informatie en niet meer weg te denken uit onze samenleving.

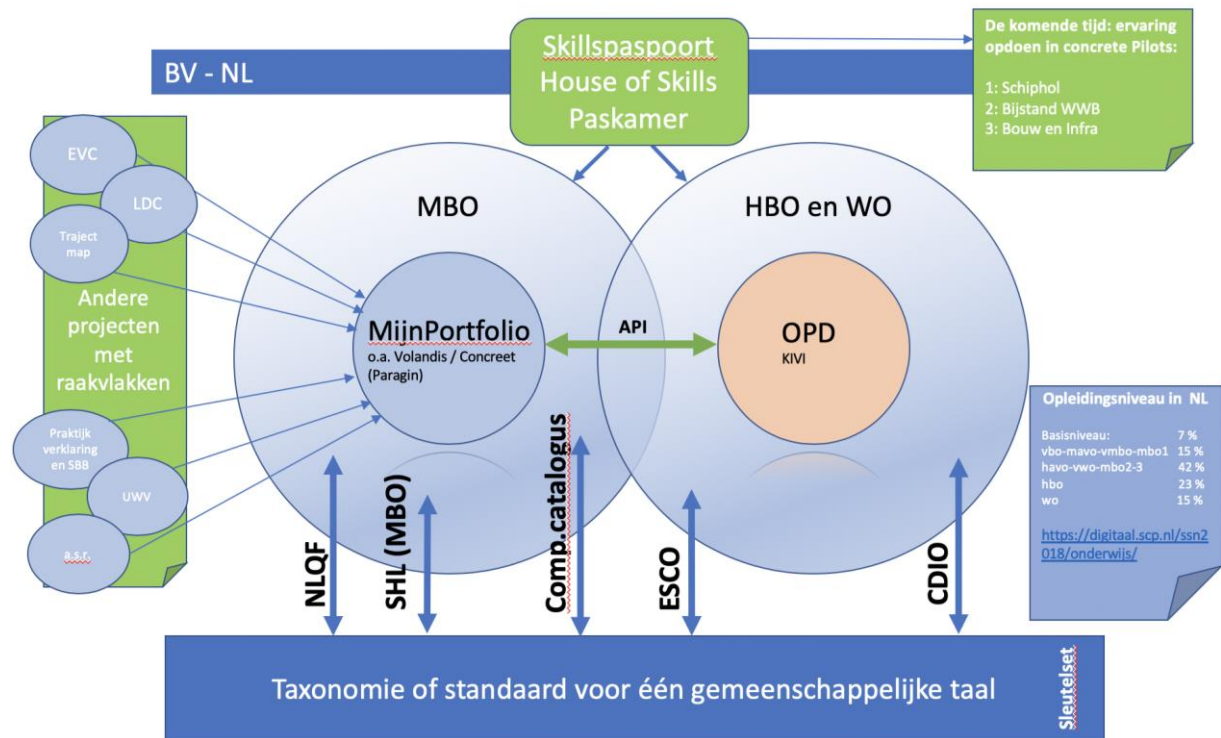
De beoordeling en/of het regelen van ontwikkeling van de medewerker is binnen het bedrijf vaak de taak en de verantwoordelijkheid van een HR-medewerker. Hoe zorgt de HR-medewerker ervoor dat hij of zij de juiste informatie krijgt? De drempel van de medewerkers buiten is hoog om iets aan de collega's binnen te vragen. Of bij kleine bedrijven wordt er geen invulling gegeven aan HR-zaken. Men ziet elkaar toch bijna iedere dag en als er dan iets geregeld moet worden, is dat zo gedaan. Maar geldt dit ook voor hun eigen ontwikkeling? Daarnaast heeft niet ieder bedrijf een HR-medewerker, een leermeester of een leerling- of werkbegeleider.

---

<sup>21</sup> Bestaande Taxonomie zie bijlage

<sup>22</sup> (zie <https://nl.wikipedia.org/wiki/OAuth> voor een korte omschrijving en <https://oauth.net/2/> voor héél veel informatie). Informatie ontvangen van Jeroen Bakker, Paragin.

Weet de werkgever altijd wat hij in huis heeft? De meeste medewerkers lopen niet dagelijks te koop met hun talenten of ambities. En in hoeverre is ontwikkeling direct zichtbaar? Veel vragen met betrekking tot skills en ontwikkeling.



Figuur 2.1 Het model DSP voor MBO, HBO en WO.

Naast het ontwikkelen van het model, het onderzoeken van de raakvlakken en standaarden is het gelukt om bedrijven te benaderen om mee te doen aan de pilot. De wens was dat een bedrijf een team kan aanleveren vanuit verschillende functies.

We hebben verschillende uitvoeringsteams in de sector bouw, infra en techniek gesproken. Tijdens de interviews werd duidelijk dat, ook al is het de bouwnijverheid, we te maken hebben met verschillende groepen, werkzaamheden en complexiteit in het werk. Daardoor hebben we per team een overzicht gemaakt, met daarin de kenmerken, eigenschappen en een beeld van de uitstro(o)men (functie en taken).



	<b>Uitvoeringsteam 1</b>	<b>Uitvoeringsteam 2</b>	<b>Uitvoeringsteam 3</b>	<b>Uitvoeringsteam 4</b>
	<b>Vis Groep</b>	<b>JdB Groep</b>	<b>Hoppenbrouwers</b>	<b>Deltion College</b>
<b>Typering</b>	Betonboorder heeft zijn opleiding niet afgemaakt en is aan het werk. De functie is afwisselend en men weet vaak niet wat de werkzaamheden de volgende dag zullen zijn. De medewerkers hebben geen afgeronde opleiding. Men is voortijdig gestopt met de opleiding en de kosten voor de werkgever zijn te hoog om de opleiding alsnog te laten volgen. De opleiding voor Betonboorder wordt niet meer regulier op het ROC aangeboden, de Crebo is nog wel van kracht. De drive vanuit de werkgever is dat het beroep zwaar is en dat uitval van de werknemer rond 45 jaar groot is. De HR-medewerker zegt: 'Mochten ze ooit bij ons bedrijf weggaan, dan is een papiertje gewoon belangrijk'.	Bedrijf binnen de allround ondergrondse infrastructuur. Het bedrijf is begonnen in de suikerbieten en rond 1980 doorgroeid naar allround grond-, weg- en wegenbouwbedrijf. Het doel van het bedrijf is een lerende organisatie te zijn. Dit wordt gedragen door de directie en het MT. Tijdens het gesprek met HR-medewerker kwam dit duidelijk naar voren.	Het installatiebedrijf heeft meerdere vestigingen door heel Nederland. Bij deze pilot doet de vestiging in Nijmegen mee, een jong team van 35 medewerkers. De medewerkers zitten in zelfsturende teams waarbij ze met elkaar in eigen specialismen in een bepaalde discipline zelfstandig werken van begin tot eind aan eigen opdrachten. De ontwikkeling van de persoon staat centraal.	Studenten van het mbo, zijn bijna klaar met opleiding en gaat hun stagelopen bij een project de 'Middelweg in Zwolle <sup>23</sup> '. Bestaande appartementen worden gerenoveerd. Dit wordt gedaan onder begeleiding van een leermeester op de bouwplaats.
<b>CV</b>	Regio: Randstad Leefeenheid: Jong gezin, alleenstaand of thuiswonend. Diploma: geen of niet wat de functie bewijst Functie: Betonboorder	Regio: Randstad Leefeenheid: Jong gezin, alleenstaand of thuiswonend. Diploma: niet iedereen is in het bezit van een diploma. Functie: (Allround vakman) GWW of grondwerker	Regio: Stadsregio Arnhem Nijmegen Leefeenheid: Jong gezin, alleenstaand of thuiswonend. Diploma: mbo en hbo Functie: monteur/hulpmonteur elektrotechniek	Regio: Regio Zwolle Leefeenheid: 16-19 jaar Diploma: vmbo-basis - kader Functie: Allround klusser of timmerman
<b>Kenmerken scholing</b>	Voeren de werkzaamheden vaak uit zonder diploma of andere vorm van validering. De opleiding wordt niet meer aangeboden.	Niet iedereen heeft zijn opleiding afgerond of is in zijn functie gegroeid en heeft dat niet laten erkennen. De opleiding worden via ROC's, Inframensen en SPG-Infra aangeboden.	Zonder erkenning mag men niet alle werkzaamheden zelfstandig uitvoeren. Normen zijn binnen de sector van toepassing.	In één flat krijgen leerlingen van verschillende bouwopleidingen van Deltion de kans om onder begeleiding zes appartementen te renoveren, én twee garages om te bouwen naar appartementen. De studenten gaan onder begeleiding van een leermeester op de bouwplaats daadwerkelijk de renovaties uitvoeren. De bouwlocatie is tijdens dit project voornamelijk het leslokaal. Tijdens het renovatietraject worden er rondleidingen en gastlessen verzorgd voor vmbo-leerlingen van Talentstad. Doordat vmbo-leerlingen ook aangesloten worden is dit een project wat echt investeert in de bouwmedewerker van de toekomst. Die een leven lang kan leren!
<b>Functie</b>	Betonboorder III, II of I Volgens functiegebouw cao Bouw en Infra	Grondwerker wegenbouw Vakman GWW HR is bezig met competenties van de werknemers te beschrijven	(Hulp)Monteur elektrotechniek	In opleiding tot allround vakman onderhoud en klusbedrijf
<b>Uren</b>	Analoog, digital met een App is niet gelukt. Via AFAS is het mogelijk om een Excel lijst te ontvangen.	Digitaal De teamcoach kan ook de uren inzien van de werknemer.	De medewerker vult zelf zijn uren in. Dit doet hij/zij in Syntess. Dit kan via een pc maar ook via de telefoon. Hij/zij logt in en geeft per dag aan op welke klussen hij/zij gewerkt heeft. De tijd en taak kan specifiek aangegeven worden.	Excel bestand
<b>Doelgroep</b>	1 en 2	3 en 4	2 en 3	1
<b>Werkzaamheden</b>	Korte opdrachten Planning is vaak pas voor de volgende dag bekend	Korte en langere opdrachten	Meerdere klussen op een dag of langere projecten	In één flat krijgen leerlingen van verschillende bouwopleidingen van Deltion de kans om onder begeleiding zes appartementen te renoveren, én twee garages om te bouwen naar appartementen. De studenten gaan onder begeleiding van een leermeester op de bouwplaats daadwerkelijk de renovaties uitvoeren.

<sup>23</sup> <https://www.deltion.nl/voor-bedrijven/samenwerkingsverbanden/project-middelweg>

				De bouwlocatie is tijdens dit project voornamelijk het leslokaal. Tijdens het renovatietraject worden er rondleidingen en gastlessen verzorgt voor vmbo-leerlingen van Talentstad. Doordat vmbo-leerlingen ook aangesloten worden is dit een project wat echt investeert in de bouwmedewerker van de toekomst. Die een leven lang kan leren!
Context uit het kwalificatiedossier	De branche betonboren heeft een duidelijke positie in de bouwbranche. De boor- en zaagwerkzaamheden worden meestal ingezet om ontstane problemen te verhelpen of om bestaande constructies te wijzigen. Daarnaast wordende boor- en zaagwerkzaamheden ook bewust als bouwmethodiek ingepland om gebouwen en constructies te realiseren. De hoofdaannemer maakt bij het realiseren van de boor- en zaagwerkzaamheden nagenoeg altijd gebruik van gespecialiseerde bedrijven.	De gww-ers verrichten hun werkzaamheden in de sector grond-, water- en wegenbouw, een onderdeel van de bedrijfstak bouw-infra. Zij zijn werkzaam voor kleine, middelgrote of grote bedrijven of als zzp-er. De werkzaamheden worden voornamelijk buiten uitgevoerd waardoor zij afhankelijk zijn van weersomstandigheden. De gww-ers werken in publieke ruimten en hebben te maken met omwonenden, voorbijgangers en/of verkeer. Door de verschillende werkomgevingen, materialen en gereedschappen en machines is geen werk hetzelfde. De locaties waar wordt gewerkt zijn steeds verschillend en vaak lastig te bereiken waardoor zij meestal lang onderweg zijn. De gww-ers werken in een veranderlijke omgeving, waar veiligheid een belangrijke rol speelt.	De beroepsbeoefenaar is werkzaam in de sector techniek. De werkzaamheden betreffen één of meer van de volgende gebieden: elektrotechniek, installatietechniek, machine- of apparatenbouw, werktuigbouw. Hij werkt bij de storingsdienst of onderhoudsafdeling van productie-, installatie- en servicebedrijven. Sommige beroepsbeoefenaren werken het grootste deel van de tijd in teamverband, sommigen werken meestal alleen. In het laatste geval heeft hij doorgaans wel collega's die hetzelfde werk doen. Hij kan te maken hebben met veel verschillende opdrachtgevers/klanten en werkomgevingen. Sommige beroepsbeoefenaren werken bij particulieren en uiteenlopende kleine en middelgrote bedrijven. Sommigen werken vooral in grote industriële complexen. In dat geval kan hij in de binnendienst werken in een werkplaats of bij een industriële dienstverlener. Medewerkers van een industriële dienstverlener werken op wisselende locaties.	De beroepsbeoefenaar werkt aan gebouwonderdelen en voorzieningen etc. van woningen en utiliteit (bijvoorbeeld hotels, zorginstellingen, recreatieparken, winkelbedrijven, buurthuizen, scholen, defensiegebouwen, musea, theaters, zalencentra, kantoren en dierentuinen) in de vakgebieden elektrotechnische installaties, werktuigkundige installaties, houtbewerking, metselwerk, tegelwerk, stucwerk en schilderwerk. Hij werkt bij een bedrijf dat de werkzaamheden aan het eigen vastgoed uitvoert, bij een bedrijf dat hiervoor wordt ingehuurd of als zelfstandige. Hij werkt buiten of binnen, op hoogte en vaak in ruimten waar personen verblijven of aan het werk zijn en waar bedrijfsprocessen hun doorgang moeten vinden. Hij heeft tijdens zijn werk onder andere te maken met bewoners, gasten, personeel van de instelling (bijv. keukenpersoneel, verpleegkundigen) en (onder)aannemers. Het komt voor dat de beroepsbeoefenaar naast zijn reguliere dagdienst ook buiten kantooruren moet werken (bijv. voor het draaien van storingsdiensten of voor onderhoud dat tijdens kantooruren niet kan worden uitgevoerd).
Typende beroepshouding	De betonboorder weet van aanpakken bij de fysiek zware boor- en zaagwerkzaamheden. De omstandigheden waarin de werkzaamheden plaatsvinden en de gereedschappen en materieel waarmee gewerkt wordt vereisen een grote mate van discipline en veiligheidsbewustzijn. Hij is bekend met de regelgeving op het gebied van veiligheid, arbo en milieu en handelt daar ook naar. Een goede betonboorder: heeft ruimtelijk inzicht, heeft constructief inzicht, kan tekeningen lezen, werkt nauwkeurig, gaat milieubewust en efficiënt met middelen om, is klantvriendelijk en let altijd op veiligheid van zichzelf en anderen.	Voor een optimale taakuitvoering is het noodzakelijk dat de grond-, water- en wegenbouwer (gww-er) een professionele beroepshouding heeft die gekenmerkt wordt door een grote mate van praktisch, geconcentreerd en zelfstandig werken en een hoog verantwoordelijkheidsgevoel. Hij is klantvriendelijk, kan goed communiceren en in teamverband werken en is kwaliteits- en kostenbewust. Verder is de gww-er bekend met de regelgeving op het gebied van veiligheid, arbo en milieu en handelt daar ook naar. Hij is zich bewust van de risico's die het niet naleven van deze regelgeving met zich meebrengt. Beschikt hij niet over deze professionele beroepshouding dan kan dat grote gevolgen hebben waaronder ernstige ongevallen en grote schade aan materiaal, materieel, omgeving en milieu.	De beroepsbeoefenaar stelt zich sociaal en communicatief op in de samenwerking met collega's en contacten met klanten/opdrachtgevers. Hij gaat weloverwogen te werk bij de start van een opdracht en neemt de tijd om de apparatuur, installaties of systemen eerst te leren kennen. Hij heeft technisch inzicht en stelt zich gedisciplineerd op. Hij werkt systematisch en nauwkeurig. Hij heeft een proactieve houding ten aanzien van veiligheid waarbij hij voortdurend alert is op instructies, procedures, voorschriften én potentieel gevaar. Hij is zich bewust van het belang van nauwkeurig administreren van zijn werkzaamheden. Hij stelt zich taakgericht, zelfstandig, zelfverzekerd, besluitvaardig, dienstverlenend en klantgericht op. Hij is alert op commerciële kansen voor het bedrijf waarvoor hij werkt.	De beroepsbeoefenaar beschikt over verantwoordelijkheidsgevoel en heeft een dienstverlenende instelling. Hij stelt zich sociaal en communicatief op. Hij werkt nauwkeurig, is probleemoplossend en flexibel (ook in werktijden). Hij heeft oog voor de veiligheid van zichzelf en zijn omgeving en laat nooit een onveilige situatie achter. Tijdsdruk voor het opleveren van een project of klus mag nooit leiden tot het nemen van onaanvaardbare risico's. Hij gaat uitdagingen niet uit de weg, maar is zich er altijd van bewust dat hij een juiste grens moet trekken tussen wat hij wel en niet mag en veilig aan kan of waar hij zich eerst (verder) in moet bekwalen. Hij is kwaliteitsbewust en levert kwalitatief goed werk dat voldoet aan de eisen en wensen van de klant. Hij meldt tijdig uitloop en problemen en vraagt hulp als hij er niet uitkomt. Hij is voortdurend alert of de uit te voeren werkzaamheden binnen zijn toegestane handelen vallen.

## 2.2 Functioneel, conceptueel, visueel en interactie ontwerp

Voor de ontwikkeling van het DSP voor Vaklieden gebruiken we een user-centered design/ co-creatie (UCD) aanpak (Van Esch-Bussemaekers et al., 2003, Neerinx et al., 2019). Het essentiële kenmerk van deze methode is dat het gebruikers betreft die tot de doelgroep behoren (in dit geval praktisch geschoolde vaklieden en managers/HR uit de Bouw Infra en Installatietechniek) van een beoogd product of dienst in alle fasen van het ontwikkelproces. De bedoeling is dat een applicatie wordt ontwikkeld die goed aansluit bij de gebruikersbehoeftes en context door gebruikers zo vroeg mogelijk te betrekken bij de ontwikkeling.

De volgende drie hoofdfasen worden tijdens deze methode doorlopen:

### 1. Analyse: welke behoeftes hebben vaklieden en andere stakeholders?

Specificatie van de functies van het systeem en de bijbehorende informatie bepaald (user interface design op taakniveau, functioneel ontwerp). Op basis van kenmerken en ervaringen van de gebruikers, hun doelen, hun informatie- en ondersteuningsbehoeftes en de gebruikcontext. De uitkomsten van de analysefase worden vertaald in gebruikersbehoeftes en initiële eisen, die de basis vormen voor de uitwerking van het Skills Paspoort.

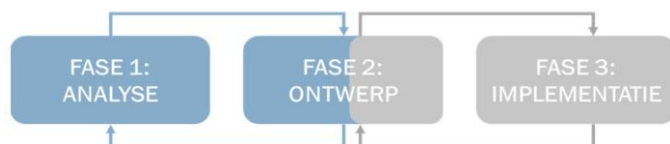
### 2. Ontwerp: wat kan een DSP doen voor vaklieden en andere stakeholders?

Specificatie van de werking van de functies en informatiepresentatie (gebruikersinterface op communicatieniveau, conceptueel en interactieontwerp), middels co-creatie. De specificaties (en eisen) worden in snelle iteraties van onderzoek-ontwerp-evaluatie uitgewerkt en verfijnd, waarbij het DSP steeds uitgebreider wordt. Een ontwerp kan in de beginfase bijvoorbeeld bestaan uit conceptschetsen en een clickbare demo, welke getoetst kunnen worden in een focusgroep sessie. In een later stadium kan een gedeeltelijk werkend prototype ontwikkeld worden. Een prototype kan bijvoorbeeld geëvalueerd worden in een pilot/praktijktoets. De uitkomsten van de ontwerpfase worden vertaald in een demo of prototype.

### 3. Implementatie: bouwen en uitrol van de gebruikersinterface.

De toegevoegde waarde van de gebruikersinterface wordt onderzocht bij toepassing ervan in de praktijk.

In dit project (deelproject 1 en 2) hebben we de analysefase en een eerste stap van het ontwerpproces doorlopen.



Figuur 2.2

Bij de toepassing van User Centred Design aanpak, is het belangrijk dat alle gebruikers met elkaar aan de slag gaan om hun wensen, mogelijkheden, doelen en andere behoeftes in beeld te brengen. Het uitvoeringsteam bestaat daarom uit:

- HR-medewerker
- Directie of MT-lid
- Voorman/ leidinggevende
- Aantal medewerkers

Naast het model van het DSP hebben we in deelproject 1 meerdere groepen gevraagd om hun mening met betrekking tot mogelijkheden, kansen, uitdagingen, verwachtingen en randvoorwaarden. Hieronder staat een korte terugkoppeling van de reacties.

De ondervraagden hebben verschillende functies. Om een juiste vergelijking te kunnen maken hebben we de verschillende en vaak gelijkwaardige functies bij elkaar gezet. Op deze manier hebben we een beeld van wat de functiegroep zegt over waardering binnen het bedrijf of wat men belangrijk vindt, zoals verhoging van salaris.

De functies zijn in drie groepen verdeeld:

1. De groep die vaak of regelmatig met de werknemers in gesprek is of met de werkgever over de werknemers in gesprek is.
2. De groep die het beleid uitzet of zorgt voor voorziening zoals keuringen, ontwikkeling en veiligheid.
3. De laatste groep zijn de werknemers zelf. Daarbij is er onderscheid gemaakt tussen het niveau (bouwplaats- en kantoormedewerkers).

De vraagstelling was: wat kan een VakPaspoort of SkillsPaspoort de werknemer opleveren? Bij alle groepen scoort 'waardering binnen het bedrijf' het hoogst. Het DSP zou daarin dus in elk geval moeten voorzien. Daarnaast scoort 'zelfvertrouwen' ook hoog. We stellen daarmee vast dat 'waardering binnen het bedrijf', 'kijk dit kan mijn werknemer! En persoonlijke waardering/ erkenning' belangrijke doelen zijn van het DSP. Dit kan te maken hebben met het feit dat ontwikkeling en het meten van skills voor de persoon zelf niet zichtbaar zijn, maar wel een belangrijke waarde vormen tijdens het 'werkzame' leven.

De laagste scores zijn bij alle groepen hetzelfde, namelijk 'Persoonlijke beloning, zoals het abonnement op de sportschool, voor een fiets enz.' en 'Cadeaubonnen'.

	Waardering binnen het bedrijf	Zelfvertrouwen	Verhoging van het salaris	Promotie binnen de functie	Persoonlijke beloning	Baanzekerheid of een vast contract	Cadeaubonnen	Kijk dit kan mijn werknemer!
Adviseur WG (N = 8)	100%	75%	25%	38%	13%	63%	13%	75%
Adviseur WN (N = 10)	80%	100%	30%	50%	10%	50%	10%	70%
HR-medewerker (N = 2)	50%	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%
<b>Gemiddelde per functiesoort (N = 20)</b>	<b>77%</b>	<b>92%</b>	18%	29%	8%	54%	8%	65%
Bestuur, beleid of management (N = 7)	57%	43%	43%	14%	14%	43%	0%	43%
Bedrijfs(arts) (N = 7)	71%	71%	14%	29%	0%	57%	0%	57%
Medewerker IPZ (N = 5)	100%	100%	20%	40%	40%	60%	0%	60%
Docent (N = 4)	100%	50%	50%	75%	0%	0%	0%	25%
Veiligheid(deskundigen) (N = 3)	67%	100%	33%	67%	33%	100%	33%	67%
<b>Gemiddelde per functiesoort (N = 26)</b>	<b>79%</b>	<b>73%</b>	32%	45%	18%	52%	7%	50%
Medewerker niveau 3 (N = 4)	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%
Medewerker UTA (N = 6)	67%	100%	83%	50%	17%	50%	17%	67%
<b>Gemiddelde per functiesoort (N = 10)</b>	<b>71%</b>	50%	42%	25%	8%	25%	8%	<b>58%</b>
<b>Gemiddelde (N = 56)</b>	77%	74%	30%	36%	13%	47%	7%	56%

Tabel 2.1 Wat kan het de werknemer opleveren. N= 56.

Kansen	Uitdaging	Verwachting	Randvoorwaarden
Bewustzijn	Acceptatie	Bewust ontwikkelen	AVG
(Bredere) inzetbaarheid	Bijhouden	Geen tijdelijk fenomeen	Eenvoudig
Laten zien van je kunnen en kennen	Gebruiksvriendelijk	(matig) positief	Gebruiksvriendelijk
Ontwikkelen	Tijd vrijmaken	Waardering en erkenning	Objectief
Waardering en erkenning	Voor iedereen	Zichtbare ervaring	Ondersteuning

Tabel 2.2 Hoogste score op het gebied van kansen, uitdaging, verwachting en randvoorwaarden.

Bij het bouwen van het prototype moeten we ervoor zorgen dat het effect heeft om de werknemer in beweging te krijgen. Dit kan op diverse fronten zijn, zoals erkenning (waardering), ontwikkeling (scholing- of (kort) opleidingsplan) en zichtbaarheid (waar doe ik het voor). Bij het maken van het prototype zullen we zeker kijken naar de randvoorwaarden waaronder:

1. Eigen regie (AVG)
2. Eenvoud en gebruiksvriendelijk (gebruik als bediening van de App)
3. Het krijgen van objectieve informatie (ook in het kader van eigen regie)
4. Het krijgen van ondersteuning (op diverse fronten en niet alleen door de HR-medewerker). Is het mogelijk dat de sector daarin voorziening kan organiseren waarbij iedereen op zijn gebied bezig is en elkaar (binnen de sector) helpt met als doel de werknemer te behouden voor de sector en te zorgen voor nieuwe instroom.

Het project House of Skills, waarvan de 'Pilot Digitaal Skills Paspoort Schiphol' deel uitmaakt, is een eerste pilot met het Skills Paspoort, juni 2020.

Hieruit blijkt het volgende:

Uit de pilot blijkt dat werkgevers positief zijn over het paspoortidee voor de praktijkgeschoolde doelgroep en dat medewerkers positief zijn over dit instrument. Het lijkt erop dat de inzichten uit het paspoort bijdragen aan het zelfvertrouwen en -inzicht van de deelnemers: het paspoort is een spiegel.

Het versterken van het bewustzijn is een eerste stap daarin, maar zonder directe prikkels die ingebed zijn in HR-beleid is de kans aanwezig dat het paspoort een spiegel blijft. De manier waarop deelnemers het paspoort invullen en de manier waarop zij de sessies hebben ervaren, wordt waarschijnlijk beïnvloed door zowel setting, groepsomvang, begeleiding, werkende hardware en de digitale vaardigheden van de deelnemers.

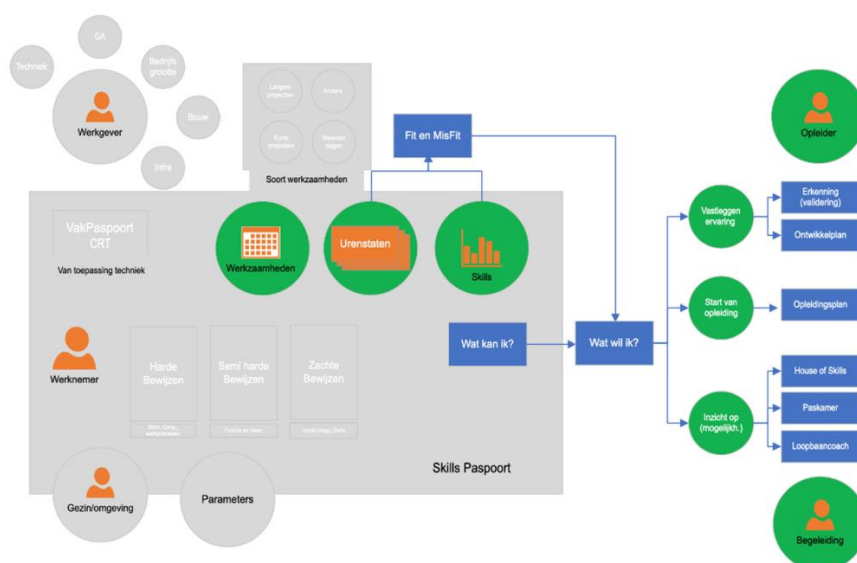
Het gevoel van veiligheid en privacy voor deelnemers is een belangrijke randvoorwaarde. ('Pilot DSP Schiphol-een eerste pilot met het Skills Paspoort, juni 2020, p. 6)

## 2.3 Bouwen prototype(n)

Uitgangspunt bij de ontwikkeling van het DSP is dat het DSP de gebruiker informeert (inzicht geeft in actuele skills), stimuleert (triggers en nudges zijn ingebouwd) en faciliteert (inzicht geeft in concrete mogelijkheden) bij een Leven Lang Ontwikkelen<sup>24</sup>. Om een beeld te krijgen van wat hierbij de mogelijkheden zijn voor interactie tussen Skills Paspoort/SkillsApp en gebruikers hebben we voornamelijk drie thema's benoemd rond de vraag 'wat wil ik?' in relatie tot de informatie die het DSP biedt. Deze drie thema's zijn:

1. Actuele skills en ervaring vastleggen (en opstellen ontwikkelplan)
2. Start van opleiding en/of ontwikkeling (op basis van ontwikkelplan)
3. Zicht op mogelijkheden intern en extern op basis van skills

Het betreft hier een eerste set van thema's. Het is goed mogelijk dat daar nog thema's bij komen, zie figuur 2.3



Figuur 2.3 Wat kan ik en wat wil ik?

<sup>24</sup> <https://peoplepower.radio/nick-van-dam/>

De basis voor het DSP is het platform Remindo. Aan de hand van vertaalslag van bewijzen kunnen we de skills in beeld brengen. Dit is niet alleen zichtbaar binnen het platform maar ook met de SkillsApp. Voor het onderzoek hebben we gebruik gemaakt van de klikbare demo.

De verdere ontwikkeling van het DSP staat beschreven in actiepunten: A2 tot en met A4 en E1 tot en met E4.

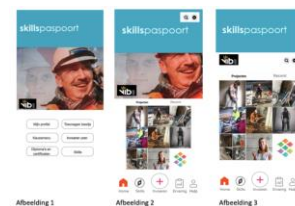
## 2.4 Testen: Uitvoeren en monitoren pilots

In de periode waarin we wilden testen, hadden we te maken gehad met beperkingen vanwege (deels) de lockdown als gevolg van Covid-19. We hebben een deel van de uitvoeringsteams kunnen zien en een deel is via MS Teams getest. We hebben de uitvoeringsteams bevraagd op de onderdelen: de SkillsApp en de vertaling van de urenstaat naar skills in het DSP. De vertaling van de urenstaat naar het DSP hebben we voorgelegd aan HR-managers..

Bij het testen van de SkillsApp hebben we een aantal voorbeelden laten zien. Hierbij een overzicht van de ontvangen opmerkingen (n=20):

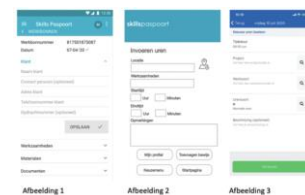
- Startpagina

- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1 De rest is te druk
- Afbeelding 1 rustig en doeltreffend
- Afbeelding 1 geeft meer rust en is duidelijker
- Afbeelding 1 geen poespas, lekker overzichtelijk
- Afbeelding 1 simpel houden daarna kom jezelf op pagina en info die je wilt zien.
- De eerste (linker plaatje) oogt het meest rustig en overzichtelijk
- Afbeelding 2 foto + cv is duidelijk
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 3 eigen foto's, scherm goed gebruikt.
- Afbeelding 3 heeft met werk te maken en ziet er goed uit.
- Afbeelding 3 het meest overzichtelijk
- Afbeelding 3 simpel/ overzichtelijk
- Afbeelding 3 veel activiteiten
- Geen, de kleur bovenin is een blikvanger



- Invoeren van de uren

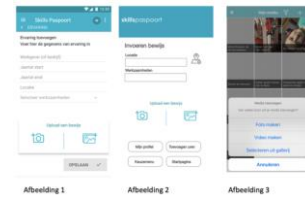
- Afbeelding 1 meeste info uit te halen en duidelijk
- Afbeelding 1 omdat ik dan alles snel en makkelijk erin kan zetten.
- Afbeelding 1 overzichtelijk/ duidelijk. Geen poespas.
- Afbeelding 1 overzichtelijk
- Afbeelding 1 vindt het persoonlijk duidelijker
- Afbeelding 1,2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2 lijkt mij het meest overzichtelijk
- Afbeelding 2 overzichtelijk
- Afbeelding 2 duidelijk en overzichtelijk
- Afbeelding 2 makkelijk en duidelijk en handig
- Afbeelding 2 ziet er structureel goed uit
- Afbeelding 3 Lijkt op Bizz
- Afbeelding 3 niet gebruiken



- Afbeelding 3 ziet er het makkelijkste uit en meest overzichtelijk
- Geen een

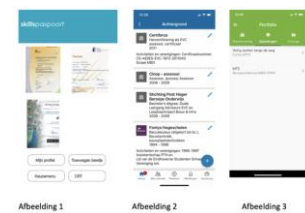
- Invoeren van de bewijslast

- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2 doorlopend gebruik.
- Afbeelding 2 helder en geen poespas.
- Afbeelding 2 makkelijkste lay-out
- Afbeelding 3
- Afbeelding 3
- Afbeelding 3 kan het laten zien via foto's
- Afbeelding 3 eenvoudig
- Afbeelding 3 foto's + uren staat is bewijs genoeg denk ik
- Afbeelding 3 is veel makkelijker
- Afbeelding 3 omdat je dan heel makkelijk foto's kan toevoegen.
- Afbeelding 3 zoals gewend
- Afbeelding 3 kan je gelijk de foto's zien
- Afbeelding 3 ben ik gewend
- Geen een



- Laten zien van diploma's en certificaten

- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1 de andere afbeeldingen zijn te druk.
- Afbeelding 1 diploma aan tonnen
- Afbeelding 1 diploma's zijn zo misschien beter te verifiëren (naam onderwijsinstelling/ uniek code)
- Afbeelding 1 direct in beeld
- Afbeelding 1 mooi overzicht
- Afbeelding 1 overzichtelijk.
- Afbeelding 1 ziet er makkelijk uit om mee te werken
- Afbeelding 1 wat ik kan ze fotograferen
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2 je ziet meteen wat je erop hebt gezet
- Afbeelding 2 omdat het er heel uitgebreid staat.
- Afbeelding 2 overzichtelijk handig de verloop data erbij
- Afbeelding 3 minder lang zoeken naar een certificaat
- Links zodat je gelijk de diploma's ziet



- Laten zien van de voortgang

- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1 duidelijkste uit te halen hoe ver ik ben.
- Afbeelding 1 kan zo aan mijn opdrachtgevers en beoordeling vragen
- Afbeelding 1 meest overzichtelijk
- Afbeelding 1 overzichtelijk



- Afbeelding 1 tabel is duidelijk.
- Afbeelding 1 vind ik duidelijk
- Afbeelding 1 Vind ik het meest overzichtelijk
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2 dan is met gelijk duidelijk.
- Afbeelding 2 dan zie ik wat ik wel en wat minder kan.
- Afbeelding 2 dit vind ik persoonlijk het fijnste
- Afbeelding 2 overzichtelijk
- Afbeelding 2 Simpel en duidelijk. Procenten in de cirkel zetten
- Afbeelding 1
- Geen een
- Links is het duidelijkste

- Vragen over ontwikkeling en/of scholing

- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1
- Afbeelding 1 ik zie gelijk wie ik moet hebben om persoonlijk te vragen face to face
- Afbeelding 1 om dat je op deze wijze wat meer keuzes hebt
- Afbeelding 1 meerdere manieren van contact
- Afbeelding 1 meest vriendelijk met toevoeging van foto.
- Afbeelding 1 ontwikkelteam, WhatsApp
- Afbeelding 1 Sandra kan daarbij helpen.
- Afbeelding 1 simpel en duidelijk
- Afbeelding 2
- Afbeelding 2 en 3 gewoon chat is handigst, waarbij je een belfunctie kan toevoegen
- Afbeelding 2 Handig
- Afbeelding 2 hebben ze meer ervaring mee.
- Afbeelding 3 denk ik
- Afbeelding 3 of gewoon WhatsApp
- Afbeelding 3 ook helder
- Geen een
- Rechts meest overzichtelijk



De uitkomsten hebben we verwerkt in de klikbare demo en deze zullen in 2021 verder uitgewerkt worden in DSP-mobiel.

Tijdens het testen zijn we gestart met het omzetten van de urenstaten naar Skills. De eerste testen zijn gericht op de uitstroom van de Betonboorder. Nadat we de resultaten hadden neergelegd bij HR, hebben we een aanvulling gedaan binnen de waarde van de Skills op het gebied van ervaring en zelfstandigheid.

## 2.5 Analyse en rapportage

Hieronder worden de initiële gebruikerseisen beschreven die in fase1 van het project zijn opgesteld. De eisen zijn gebaseerd op input uit diverse bronnen uit DP1 en DP2: (1) de gebruikerssessies met bedrijven en (2) input deelproject 1 en (3) input projectteam en (4) andere bronnen (survey EVC). Dit rapport is een groeidocument en de gebruikerseisen zullen aangepast en verfijnd worden tijdens de ontwikkeling van het Skills Paspoort.

Daarnaast is prioriteit gegeven aan de opgestelde eisen die op korte termijn al dan niet opgepakt zullen worden. Dit kan betekenen dat bepaalde eisen wel belangrijk zijn, maar nu geen hoge prioriteit hebben. Denk aan eisen rondom de organisatorische aspecten en inbedding van het Skills Paspoort.



We presenteren deze eisen en de mate waarin eraan voldaan is in onderstaande MoSCoW-tabel:

- M - must have:** deze eisen *moeten* in het eindresultaat terugkomen, anders is het product niet bruikbaar;  
**S - should have:** deze eisen zijn zeer gewenst, maar ook zonder is het product wel bruikbaar;  
**C - could have:** deze eisen zullen alleen aan bod komen als er tijd genoeg is;  
**W - won't have:** deze eisen zullen niet aan bod komen maar kunnen in de toekomst, bij een vervolgproject, interessant zijn.

	Doelgroep	Must have	Should have	Could have	Won't	Bron	Wat is er gelukt en hoe nu verder?
1	Maak onderscheid tussen type gebruikers (bijvoorbeeld schoolverlaters vs. oudere werknemers met klachten, werknemers vs. werkgevers/HR)		X			Opdracht van het onderzoek DSP Bouw Infra en installatietechniek.	Ja, wordt verder uitgewerkt, zie hoofdstuk 8
2	Maak onderscheid tussen type organisatie (groot vs. klein bedrijf met een HR-afdeling, korte vs. lange klussen, eigen tools zoals urensysteem)		X			Deelproject 2	Nee, zal tijdens 'Proof of concept' verder onderzocht worden door Ecorys.
3	Maak onderscheid tussen gebruikers waar al gegevens van bekend zijn en niet bekend (v.b. gegevens via EVC)		X			Paragin	Ja, via API's
4	Houd rekening met de diversiteit van de gebruikers (jong, oud, meer/minder digivaardig, beperkte cognitieve of taalvaardigheden of aandachtspanne, Zie richtlijnen inclusief toolkit: <a href="https://inclusie.gebruikercentraal.nl/doelgroep/laaggeletterden/">https://inclusie.gebruikercentraal.nl/doelgroep/laaggeletterden/</a> <a href="https://inclusie.gebruikercentraal.nl/doelgroep/licht-verstandelijke-beperking/">https://inclusie.gebruikercentraal.nl/doelgroep/licht-verstandelijke-beperking/</a>	X				Deelproject 2	Ja, dit is een randvoorwaarde: digitale skills. Via het FNV heeft er in 2020 een pilot gelopen. Dit is ook verder besproken bij het project Flexibel beroepsonderwijs voor volwassenen en zal ook meegenomen worden bij de intake.
5	Houd er rekening mee dat een deel van de groep niet in staat is om over concepten na te denken zoals toekomst van werk of je ontwikkelen in je werk, hebben een laag zelfbeeld, negatieve ervaringen met school en dus de toegevoegde waarde van een DSP niet zien/ervaren geen loopbaanurgentie (hoe motiveer of ondersteun je deze mensen toch om het paspoort te vullen?)		X			Opdracht van het onderzoek DSP BIT Deelproject 2	Ja, zit in het intake-instrument en zal tijdens 'Proof of concept' verder onderzocht worden door Ecorys
6	Ondersteun de doelen en betrokkenheid van diverse gebruikersgroepen (werknemer als eigenaar van zijn paspoort, werkgever of derden als coach in het vullen/bewijs/stimuleren duurzame inzetbaarheid, onderwijs). Aangevuld met derden, n.a.v. DIA-gesprekken die worden uitgevoerd door Volandis. Achterhaal wat de doelen en belangen zijn van de diverse stakeholders en speel hierop in met het SkillPaspoort.			X		Deelproject 2, verder onderzoek en vormgeven in deelproject 3 en 4, het gesprek met HR en loopbaancoach	Opgenomen de 8 punten 'wat is er nodig voor 2025'.
	<b>Doelen</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
7	Zorg dat ervaringen en kwalificaties, skills zichtbaar worden in het skills paspoort/ Inzicht krijgen in eigen competenties (assessment)	X				Opdracht van het onderzoek DSP BIT Deelproject 2	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder uitgewerkt.
8	Stimuleren van eigen regie, betrokkenheid, nut loopbaanontwikkeling door inzicht te geven.			X		Opdracht van het onderzoek DSP BIT	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
9	Meer bewust zijn van hun actuele skills set en arbeidsmarktwaarde				X	Opdracht van het onderzoek DSP BIT	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
10	Met vertrouwen verdere ontwikkelstappen kunnen en durven zetten			X		Opdracht van het onderzoek DSP BIT	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
11	Sneller, gemakkelijker en beter inzicht kunnen maken aan derden (werkgever, inleners) wat ze kunnen en weten	X				Opdracht van het onderzoek DSP BIT	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder uitgewerkt.
12	Vastleggen van vaardigheden op basis van werkzaamheden en cursussen, ondersteuning hierbij	X					Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder uitgewerkt.
	<b>Randvoorwaarden en functionaliteiten</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
13	Begeleiding, coaching van werknemers door			X		Deelproject 2	Wordt begin 2021 opgestart en profiel van

									de Skills Adviseur wordt uitgewerkt.
14	Aanpassen werkproces en cultuuromslag en huidige controle proces integreren in toekomstige tool				X			Deelproject 2	Afstemming met betrokkenen zoals <b>actiepunt B1</b> is belangrijk.
15	Training werkgevers						X	Deelproject 2	<b>Actiepunt A1</b>
16	Inladen urenbriefjes	X							<b>Actiepunt B2</b>
<b>Vullen van het skills paspoort/ voorwaarden</b>		<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>				
17	Waar mogelijk zorg dat het DSP automatisch wordt gevuld (via EVC, Vakpaspoort, werkbonnen, functieomschrijvingen, bouwtekeningen etc.)	X						Deelproject 2	Is gelukt, testen bij 'Proof of concept'.
18	Sluit aan bij de werkzaamheden/werkprocessen van de gebruikers (v.b. invullen werkbonnen/uren)				X			Deelproject 2 (Kwalificatie of functiehuis)	Is gelukt, moet voor andere uitstromen gemaakt worden
19	Sluit aan bij dagelijkse administratieve taken	X						Deelproject 2	Ja, zit in het intake-instrument en zal tijdens 'Proof of concept' verder onderzocht worden.
20	Biedt de applicatie op diverse devices aan (smartphone, tablet, computer)	X						Deelproject 2	<b>Actiepunt E1</b>
21	Houd er rekening mee dat niet iedereen zijn smartphone op de werkplek mee mag nemen	X						Deelproject 2	<b>Actiepunt B3</b>
22	Goede begeleiding bieden (zakt weg als je niet helpt of bijvoorbeeld koppelt aan voortgangsgesprekken/ROC)						X	Deelproject 2	<b>Actiepunt C1</b>
<b>Gebruiksvriendelijkheid/ onderscheid jongeren en ouderen (werkervaring, snel en transparant overzicht werkverleden)</b>		<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>				
23	Biedt een simpele interface/tool aan, beperk aantal functies, consistent gebruik van knoppen	X						Testen met het prototype	Zie klikbare demo SkillsApp
24	Zorg voor gebruiksvriendelijkheid, ook voor minder digivaardigheden om mensen met die cognitief minder vaardig zijn	X						Testen met het prototype	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
25	Gebruik eenvoudige taal		X					Testen met het prototype	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
26	Pas de interface aan, aan de context (werken met handschoenen/grote vingers, snel invullen, werknemers komen vaak niet op kantoor), dus grote knoppen, beperk typen, biedt meerkeuze/voor ingevulde velden)		X					Testen met het prototype	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
27	Ondersteun waar nodig met iconen, video						X	Testen met het prototype	<b>Actiepunt E2</b>
28	Beperk de hoeveelheid tijd die iemand kwijt is om het DSP te vullen (o.a. vullen op basis van reeds bekend gegevens)/ werknemer heeft weinig tijd		X					Testen met het prototype	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
29	Biedt voldoende en duidelijke hulp en ondersteuning, duidelijke feedback		X					Testen met het prototype	Is gelukt, testen bij 'Proof of concept'.
<b>Personalisatie</b>		<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>				
30	Pas de informatie/interface aan op de situatie van de gebruiker (v.b. voor oudere werknemer is opleiding minder relevant, oudere werknemer is minder handig met smartphone, iemand die werkt met korte klussen vs. lange klussen)		X					Testen met het prototype	<b>Actiepunt E2</b>
31	Motiveren om verduidelijken/diverse triggers pp				X			Testen met het prototype	Ja, is gelukt en wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
32	Geef adviezen over zaken die aansluiten bij de behoeftes van de werknemers (vacatures, preventieve maatregelen, voortgang in hun ontwikkeling etc.)						X	Testen met het prototype	Koppeling met de Paskamer en House of Skills
<b>Introductie</b>		<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>				
33	Leg duidelijk het nut en doel uit van het DSP voor zowel werknemer als werkgever in de applicatie	X						Het DSP moet voor zich spreken	<b>Actiepunt D2</b>
<b>Functies</b>		<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>				
34	Koppel het invullen van de uren aan deze applicatie en destilleer daar skills uit	X						Hierin zit de meerwaarde van het product.	<b>Actiepunt A2</b>
35	Geef de mogelijkheid om ervaring toe te voegen en destilleer daar skills uit				X			Hierin zit de meerwaarde van het product.	<b>Actiepunt A2</b>

36	Bied een overzicht van voortgang: welke skills ben je goed in, waar zijn die op gebaseerd, welke skills zijn gekoppeld aan welke werkzaamheden/ervaring	X				Hierin zit de meerwaarde van het product.	<b>Actiepunt A2</b>
37	Geef adviezen over (v.b. vacatures die matchen met jouw skills in jouw buurt, hoever ben je in je schaal/ontwikkeling v.b. betonboorder 1 tot 3: heb je nog een opleiding nodig, salarisverhoging, nieuwe baan), preventieve adviezen: smeer je in bij buitenwerk, mooi weer, draag veiligheidsbril)				X	Opgenomen in het model en een onderdeel bij 'Wat wil ik?'	Is meegenomen in het model. Afdeling Kennis & Kunde geeft aan dat dit later bekeken gaat worden.
	<b>Privacy</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
38	Geef duidelijk aan wie welke toegang heeft tot welke informatie	X				Vragenlijsten tijdens deelproject 1	<b>Actiepunt B4</b>
39	AGV (toelichting)		X			CRT Vakpaspoort heeft daar onderzoek naar gedaan	<b>Actiepunt B4</b>
40	Gebruikers moeten vertrouwen in het systeem hebben	X				Vragenlijsten tijdens deelproject 1	Wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys.
	<b>Bewijs</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
41	Maak onderscheid tussen harde, semi-harde en zachte bewijzen	X				Deelproject 2	Is uitgewerkt tijdens het onderzoek en zal verder ontwikkeld worden, <b>Actiepunt A2</b>
42	Geef de mogelijkheid om bewijzen toe te voegen en te laten verifiëren		X			Deelproject 2	Is uitgewerkt tijdens het onderzoek en zal verder ontwikkeld worden, <b>Actiepunt A3</b>
43	Beoordelen van de skills (hoe goed is iemand ergens in?)		X			Deelproject 2	Is uitgewerkt tijdens het onderzoek en zal verder ontwikkeld worden, <b>Actiepunt A2</b>
44	Moet objectief en betrouwbaar zijn als werkgever, collega, opdrachtgever iets invult		X			Deelproject 2	Is uitgewerkt tijdens het onderzoek en zal verder ontwikkeld worden, <b>Actiepunt A2</b>
	<b>Schaalbaarheid</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
45	Zorg dat de applicatie toepasbaar is voor diverse situaties (bedrijven die al wel/niet werken met een urensysteem etc.)		X			Deelproject 2	<b>Actiepunt E2</b>
	<b>Organisatie * zie note</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
46	Nut moet bij werkgevers helder zijn/in actieve modus krijgen.			X		Testen met het prototype	Wordt in 2021 verder onderzocht o.a. door Ecorys en <b>Actiepunt D1</b>
47	Zorg dat het DSP goed is ingebed in de werkprocessen van een organisatie (uren koppelen aan app, vullen en beoordelingsprocedures)		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt D1</b>
48	Zorg dat er sleutelfiguren zijn die werknemer coachen, zorgen voor vullen van DSP (HR?) / goede begeleiding		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt D1</b>
49	Zorg voor een goede introductie binnen de organisatie, taal moet aansluiten bij belevingswereld van de werknemers		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt D2</b>
50	Zorg dat er tijd vrijgemaakt wordt voor het vullen van het DSP door leden binnen de organisatie (manager. HR)		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt D2</b>
51	Zorg voor breed gedragen...		X			Testen met het prototype	Wordt in 2021 verder aan gewerkt
52	Houd er rekening mee dat niet ieder bedrijf een HR/manager heeft die duurzame inzetbaarheid kan stimuleren/tijd heeft om medewerker te ondersteunen (hoe gaan we hier mee om? Is essentieel in laten slagen)		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt D2</b>
53	Organisatie moet er actief iets mee doen, blijven doen en werknemers stimuleren		X			Testen met het prototype	<b>Actiepunt A1 en D1</b>
54	Aansluiten bij systemen en processen die er al zijn: hoe ga je enerzijds een gedeeld instrument opbouwen en tegelijkertijd aansluiten bij werkprocessen bij verschillende bedrijven?		X			Testen met het prototype	
	<b>Overig</b>	<b>M</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>W</b>		
55	Zorg voor een open systeem		X			Deelproject 5	<b>Actiepunt B5</b>
56	Zorg voor een generiek systeem		X			Deelproject 5	<b>Actiepunt B5</b>

\*Note: De eisen genoemd bij onderdeel Organisatie (46-54) zijn geen onderdeel van deelproject 1. Ze komen niet direct terug in de clickable demo. Echter in een later stadium zullen deze eisen een hogere prioriteit krijgen. Het zijn cruciale randvoorwaarden voor succesvol gebruik.

## 2.6 Actiepunten voor 2021

**B- belangrijk:** deze acties *moeten gedaan* worden, zonder deze acties kan het DSP niet verder worden getest en opgeschaald;

**K - kan nog even wachten:** deze acties zijn zeer gewenst, maar zonder is het DSP al wel bruikbaar;

**Z - zou mooi zijn:** deze acties zullen in dit project niet aan bod komen maar kunnen in de toekomst, bij een vervolgproject, wel interessant zijn.

A	Ontwikkeling van DSP 2.0	B	K	Z	Met wie	Wanneer	Actiepunt voor:
1	Ontwikkelen van een handleiding voor werkgevers en HR-medewerkers		X			Start Q3	
2	Opzet overzicht waarde van bewijs en de koppeling met Skills (rankingswaarde per niveau)	X			Paragin	Q4, 2020	Claudia Klarenbeek, zie hoofdstuk 8
3	Handmatige werkzaamheden vanuit de vragenlijst Remindo naar het verantwoordingsdocument, in combinatie met Rankingswaarde moet door het systeem gedaan worden.	X			Paragin, HAN en TNO	Q2	Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
4	Verantwoordingsdocumenten voor de ontbrekende uitstromen	X			SBB, MBO-Raad, examencommissies en opleiders	Q2	Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
B	Afstemming DPS 2.0	B	K	Z	Met wie	Wanneer	
1	Afstemming van waarde van bewijs(stukken)	X			AWVN, VNO, BNL, TNL, FNV, CNV, SBB, UWV, MBO-Raad, examencommissies en opleiders	Q1	Jos Sanders en NTR
2	Mourik heeft de afgelopen jaren ervaring opgedaan met het digitaal verwerken van uren.	X			Mourik, HAN, Paragin, Vollandis	Q1	Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
3	Met de sector afstemmen hoe om te gaan met onmogelijkheden met betrekking tot het verkrijgen van bewijzen functie en taken			X	BNL, TNL en MBO-Raad	Q3	Sector Bouw & Infra
4	Afstemming wie toegang krijgt tot het systeem en AVG	X			Te bepalen met de programmamanager Stimuleringsprogramma Behoud vakkrachten	Q2	Jos Sanders, TNO, BNL en TNL  <i>Tijdelijke oplossing is verwerkingsovereenkomst, nodig voor ISO 27001</i>
5	Koppelingen maken met elkaars informatie (QAPI)	X			House of Skills, Paragin en andere samenwerkingspartners	Q3, 2020	Jos Sanders
6	Roadmap van elkaars mogelijkheden. Is voor een deel gedaan met (regio)landkaart Skills		X		Te bepalen met de programmamanager Stimuleringsprogramma Behoud vakkrachten	Q2	
7	Wat is de rol van WG/HR tijdens en daarna. De inzetbaarheid van DSP binnen het bedrijf en afstemming bij b.v. 2 <sup>de</sup> spoor. Daarnaast het geloof in ontwikkeling.			X			
C	Uitvoering DPS 2.0	B	K	Z	Met wie	Wanneer	
1	Goede begeleiding bieden	X			HAN, Vollandis. FNV en CVN	Q2	Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
2	Opleiden van Skills adviseur (kwaliteitsnorm en aan de slag met hun eigen DSP)	X			HAN en Vollandis	Q3	Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
D	Communicatie DPS 2.0	B	K	Z	Met wie	Wanneer	
1	Het in kaart brengen van de voordelen voor de werkgever op kort termijn en lange termijn, denk daarbij aan verlagen van verzuimkosten <sup>25,26</sup>	X			Te bepalen met de programmamanager Stimuleringsprogramma Behoud vakkrachten/overleg programmamanager WijTechniek en TNL	Q2	Jos Sanders, TNO, BNL en TNL
2	Communicatieplan voor de verschillende groepen gebruikers: werknemer heeft andere informatie nodig dan de HR-medewerker enz.	X			BNL, TNL, HAN, Vollandis. FNV en CVN	Q1	Te bepalen met de programmamanager Stimuleringsprogra

<sup>25</sup> <https://www.eib.nl/publicaties/ziekteverzuim-in-de-bouw-2019/>

<sup>26</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/media/7688/eindrapport-duurzame-inzetbaarheid-310820.pdf>

							mma Behoud vakkrachten
3	Aansluiten op het Stimuleringsprogramma Behoud vakkrachten	X			BNL, TNL, HAN, Volandis. FNV en CVN	zsm	
E	<b>Door ontwikkeling Paragin</b>	<b>B</b>	<b>K</b>	<b>Z</b>	<b>Met wie</b>	<b>Wanneer</b>	
1	Biedde applicatie op diverse devices aan	X			Uitvoeringsteams	Q1	Paragin
2	Klikbare demo SkillsApp omzetten naar de SkillsApp	X			Uitvoeringsteams, TNO en Ecorys	Q1	Paragin
3	DSP en SkillsApp aansluiten bij werkprocessen bij verschillende bedrijven		X		Uitvoeringsteams, TNO, HAN en Volandis	Q3	Paragin, Jos Sanders en Claudia Klarenbeek
4	Mogelijkheden verkennen of Remindo de mapping naar de cirkel en andere uitgangspunten aan kan, niet alleen huidige functie maar ook de cirkels kunnen vertalen naar de drie pijlers.		X		Uitvoeringsteams, TNO, HAN en Volandis	Q3	Paragin, Jos Sanders en Claudia Klarenbeek

### 3. Digitaal Skills Paspoort voor de Bouw, Infra en Installatietechniek

#### Wat kan je lezen in dit hoofdstuk

In september 2019 hebben we van (BNL en TNL) de opdracht ontvangen om in een consortium van kennisinstellingen (TNO, HAN, Saxion), ontwerpers (KIVI, Paragin, Vollandis) en bedrijven in de bouw, infra en techniek een gedragen en bruikbaar DSP te ontwikkelen en er ook daadwerkelijk mee te gaan experimenteren. Dat was het doel van dit project. Het beoogde DSP bevat naast behaalde diploma's óók een portfolio met skills, zodat inzichtelijk wordt wat medewerkers op dit moment kennen en kunnen.

De doelen van het DSP zelf zijn voor vaklieden en werkgevers als volgt samen te vatten:

Vaklieden worden door gebruik van het DSP beter en duurzamer inzetbaar doordat zij zich **1) meer bewust zijn van hun actuele skills set en arbeidsmarktwaarde, 2) met vertrouwen verdere ontwikkelstappen kunnen en durven zetten en 3) sneller, gemakkelijker en beter inzichtelijk kunnen maken aan derden (werkgevers, inleners) wat ze kunnen en weten.** Om deze drie doelen voor vaklieden te bereiken is het van belang dat skills in het DSP ook aansluiten bij de Brancherichtlijn voor certificering van erkende competenties.

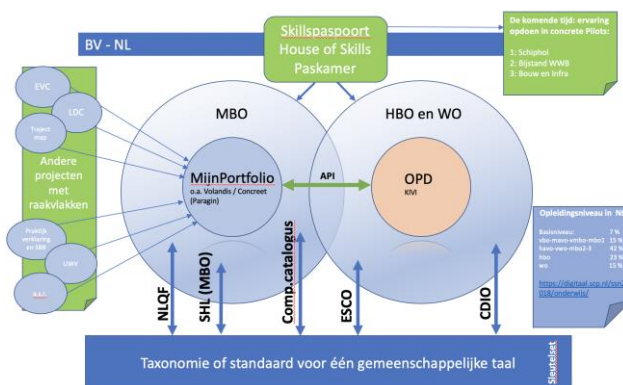
Werkgevers in de bouw, infra en techniek zijn door gebruik van het DSP beter in staat om de **1) instroom en 2) doorstroom van vaklieden te bevorderen en 3) de uitstroom te optimaliseren.** Voor werkgevers (en inleners) maakt het DSP immers **direct** duidelijk wat vaklieden aan actuele skills en competenties bezitten en op waar in het bedrijf of daarbuiten vaklieden het beste op hun plek zijn.

Het projectresultaat is een getest prototype van het DSP voor vaklieden, bestaande uit: een laagdrempelige digitale omgeving waarin kennis, vaardigheden en houdingscompetenties eenvoudig, altijd en overal kunnen worden weergegeven en bijgehouden.

Omdat in zowel de bouwsector als de technieksector zowel praktisch als hoger opgeleide werknemers actief zijn, bouwen we aan één DSP dat te gebruiken is voor iedere werknemer. Een inclusief DSP dus. Vaklieden die zich van vmbo via mbo naar hbo-niveau of hoger ontwikkelen blijven dus *in principe* hetzelfde DSP en dezelfde digitale omgeving gebruiken. Daarbij zullen we in de toekomst ook blijven werken aan een optimale fit tussen de DSP-omgeving en de gebruikersgroep. Denkbaar is immers dat hoger geschoolden de DSP-omgeving gebruiken voor andere doeleinden dan on- of middelbaar geschoolde vakmensen.

Tijdens de eerste bijeenkomst stond de vraag centraal: kunnen we de bases van de KIVI OPD tool, EVC/Paragin, Passport4work en HoS met elkaar **verbinden** qua taxonomie/ontologie en op dat fundament **voortbouwen**?

We hebben kennis gemaakt met elkaars producten: MijnPortfolio van Paragin, OPD van KIVI en de paskamer van House of Skills. Daarna het ontdekken van de gemeenschappelijke delen en het benoemen: hoe moet het DSP eruitzien en wat hebben we daarvoor nodig.

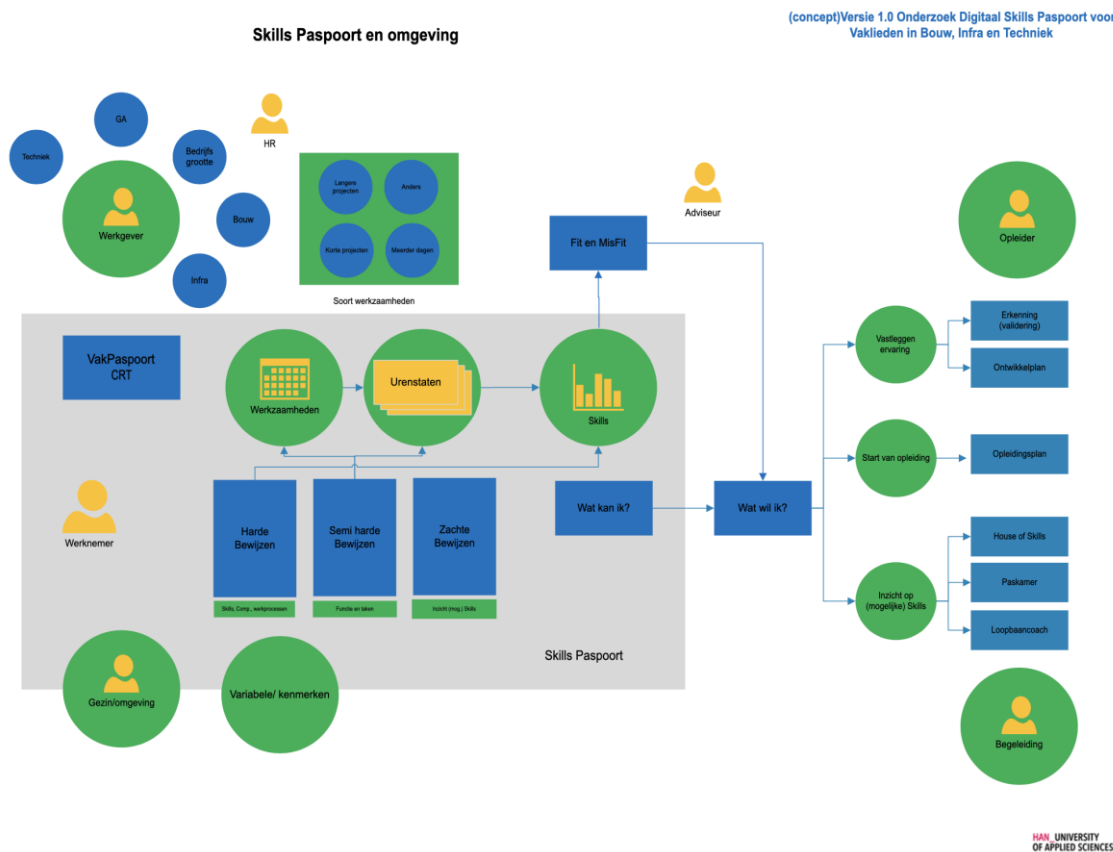


Figuur 3.1 Basismodel omgeving Skills Paspoort

### 3.1 Het Digitaal Skills Paspoort en zijn omgeving, het totaalconcept

In het ontwerp van het DSP wordt de bredere omgeving van een werknemer meegenomen. Het ontwerp vertrekt vanuit de vraag: Weet een werknemer wat hij/zij kan? Wanneer die vraag kan worden beantwoord, is inzicht in de (mis)fit in verandering van kennis, vaardigheden of ontwikkeling van belang<sup>27</sup>. Daarbij wordt rekening gehouden met de bredere context en verscheidene parameters van sector, werkgever, werknemer, taken, en ook gezin. Inzicht in ‘dit is wat ik nú allemaal kan’ geeft de mogelijkheid om ambities helder te krijgen en gericht (en met vertrouwen) aan de slag te gaan met de vraag ‘wat wil ik?’. Op basis daarvan kan de route vastgesteld worden. Het kan gaan om:

- Vastleggen van ervaring;
- Het starten van een opleiding of training;
- Het krijgen van inzicht in je (mogelijke) Skills. Om daarna een vervolgstap te kunnen zetten.



Figuur 3.2 Digitaal Skills Paspoort en zijn omgeving

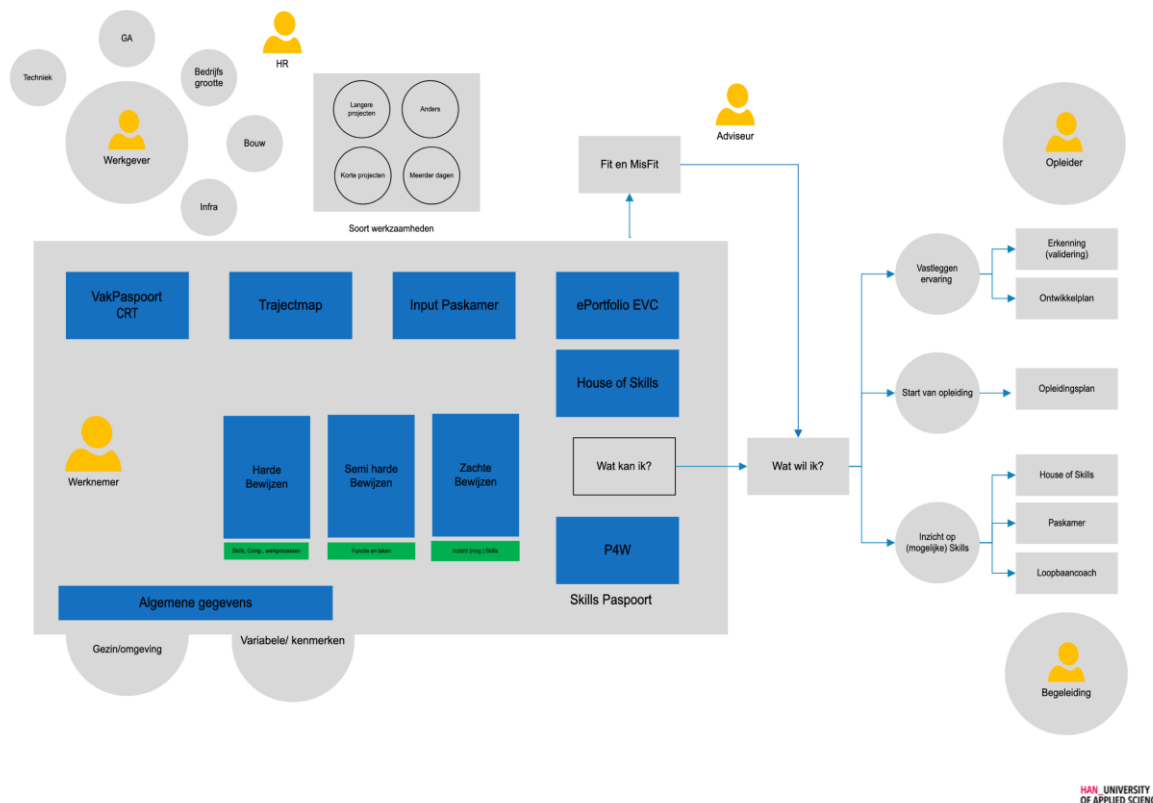
Hoe meer data, hoe beter en gericht we kunnen meten en aan ontwikkeling kunnen werken. Hoe meer we kunnen meten, hoe beter de skills in beeld zijn en blijven. Hoe beter de skills in beeld zijn, hoe beter ook de skills adviezen en hoe concreter ook de stap van ‘wat kan ik?’ naar ‘wat wil ik?’, met als doel optimale inzetbaarheid en fitheid.

<sup>27</sup><https://www.han.nl/onderzoek/kennismaken/kenniscentrum-kwaliteit-van-leren/omdat-leren-verandert/beroepen-veranderen/>

### 3.2 Soorten bewijzen

De basis van het DSP bestaat uit drie 'soorten' Skills-bewijzen:

1. **Harde bewijzen.** Daarmee wordt bewijs bedoeld met de hoogste waarde in het huidige arbeidsmarktverkeer. Hard bewijs is bewijs in de vorm van een formele erkenning, bijvoorbeeld een diploma' of een (branche)certificaat. Deze harde bewijzen zijn beoordeeld of hebben een validering gehad door een examencommissie van het ROC, branche of een andere instelling zoals een examenkamer.
2. **Semi harde bewijzen.** Semi hard bewijs wordt, over het algemeen, door de werknemer en leidinggevende toegevoegd aan het DSP. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om bewijs vanuit werkervaring dat via urenstaten en/of - briefjes, tekeningen, foto's, werkbonnen, verklaringen, toolboxmeetings of beoordelingen en werkervaring bij andere werkgevers wordt ingebracht. Semi harde bewijzen krijgen waarde als de werkgever of leidinggevende deze bewijzen beoordeelt of goedkeurt. Een urenstaat geeft bijvoorbeeld aan wat iemand wanneer gedaan heeft. Met de goedkeuring van een leidinggevende van deze urenstaat wordt deze ervaring bevestigd. Het proces van verdere validering om tot 'hard' bewijs te komen, kan door een docent of assessor worden opgepakt.
3. **Zachte bewijzen.** Dit zijn alle bewijzen die men gebruikt om op een snelle manier inzicht te geven in de eigen actuele skills set. Deze bewijzen worden door de werknemers zelf opgevoerd en zijn nog niet verder gevalideerd. Ze geven de gebruiker echter wel inzicht in de (mogelijke) skills waar hij of zij over beschikt. Het bewijs is 'zacht', omdat ze vooral gebaseerd zijn op zelfbeoordeling of op 'algoritmes'. Een leidinggevende of een assessor kan helpen zachte bewijzen tot semi harde of harde bewijzen te 'promoveren'.



Figuur 3.3 Soorten bewijzen in de omgeving van Skills Paspoort

Naast de bewijzen, die werknemer en werkgever samen verzamelen, kan gebruik worden gemaakt van externe databronnen zoals het Vakpaspoort<sup>28</sup> (diploma's zijn gecontroleerd bij DUO), de Digitale Trajectmap<sup>29</sup> (tool wat gebruikt wordt binnen het onderwijssysteem van de bouw & infra), input vanuit de Paskamer<sup>30</sup>, ePortfolio EVC Bouw & Infra<sup>31</sup> of andere ePortfolio-systemen, andere projecten zoals van Baan naar Bouw<sup>32</sup>, P4W, Mijn House of Skills<sup>33</sup> en de algemene gegevens. Deze staan al in de systemen of worden via de intake ingevoerd.

<sup>28</sup> <https://centraalregistertechniek.nl>

<sup>29</sup> <https://www.concreetonderwijsproducten.nl/leermiddelen/digitale-trajectmap/>

<sup>30</sup> <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2020/5/house-of-skills-lanceert-digitale-skills-paskamer/>

<sup>31</sup> <https://www.paragin.nl/oplossingen/erkennen-en-certificeren/>

<sup>32</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/actueel/onderwerpen-a-z/van-bank-naar-bouw>

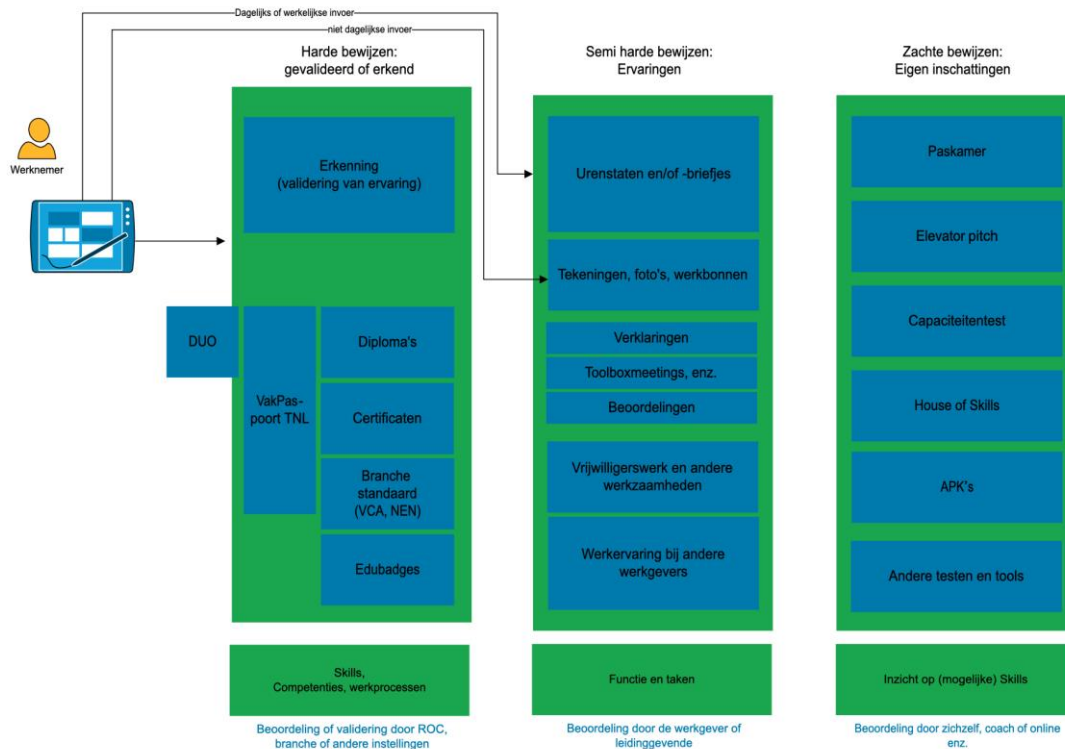
<sup>33</sup> <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl>



Aan de hand van API (Application Programming Interface) of XAPI<sup>34</sup> wordt de data aan elkaar gekoppeld. Dit zorgt ervoor dat andere programma's of onderdelen daarvan veilig met elkaar kunnen communiceren.

Als we ons verdiepen in de soorten bewijzen, hebben we al eerder vermeld dat er verschil zit in de soorten bewijzen. Dit is gekoppeld aan de manier, of het niveau van onafhankelijkheid, van validering of goedkeuring. Dit wordt in de loop van 2021 verder uitgewerkt en zal ook met verschillende partijen<sup>35</sup> nader afgestemd worden.

(concept)Versie 1.0 Onderzoek Digitaal Skills Paspoort voor Vaklieden in Bouw, Infra en Techniek



HAN UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Figuur 3.4 Digitaal Skills Paspoort en zijn omgeving

Werknemers krijgen de mogelijkheid in DSP om bewijzen toe te voegen. Denk hierbij aan het toevoegen van een foto of pdf van een diploma of certificaat, een foto van een project op de bouwplaats, maar ook een goedkeuringsflow met betrekking tot het toevoegen van ervaringen of werkzaamheden door een leidinggevende. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever, een leidinggevende of HR-medewerker informatie toevoegt aan het Skills Paspoort, zoals functie eisen, Bedrijf Skills of verlopen certificaten. Toevoegen kan uiteraard alleen maar als een werknemer daar ook toestemming voor geeft.

Een actueel prototype van het DSP is beschikbaar als 'SkillsApp':

1. <https://xd.adobe.com/view/c7967a53-0518-427b-6948-a4881d0f9778-b1a7/>
2. <https://xd.adobe.com/view/98066854-74cc-4461-a434-a137ae60c40f-cd55/?fullscreen&hints=off>

Wachtwoord: Skills PaspoortTNO20

<sup>34</sup> <https://standaarden.surf.nl/index.php/XAPI>

<sup>35</sup> Zie hoofdstuk 6

### 3.3 Mapping (Skills LAB)

Bij het onderzoek en het ontwerp van het DSP zijn de volgende uitgangspunten genomen in het kader van mapping<sup>36</sup>:

- Van iedere soort bewijs wordt in het prototype een verstaalslag gemaakt naar de skills.
  - Diploma (paarse cirkel), als hard skills bewijs
  - Urenstaat (groene cirkel), als semi-hard skills bewijs
  - De Paskamer (blauwe cirkel), als zacht skills bewijs

Wat is de waarde van de verschillende soorten bewijzen? In figuur 3.4 is te zien dat een diploma of certificaat een andere waarde heeft dan een urenstaat. Er is onderscheid in “wie heeft het gezegd?”, “wie is de beoordelaar?” en “welke informatie komt dan naar voren?”. Een diploma<sup>37</sup> wordt uitgereikt door de examencommissie en dit heeft in onze maatschappij waarde (‘civiele waarde’). Het diploma zegt iets over: competenties, gedrag (houding), kennis en vaardigheden. Daarnaast wordt met een diploma veelal ook het niveau waarop iemand over een skill beschikt geïndiceerd. Voor dit onderzoek nemen we informatie uit het kwalificatiedossier als uitgangspunt. Daarnaast worden in de bouw-cao<sup>38</sup> de functies beschreven in het functiehuis<sup>39</sup>. Wanneer de werknemer zijn diploma heeft behaald, kan de verstaalslag gemaakt worden naar werkproces, de competenties<sup>40</sup> en niveau en uiteindelijk naar skills, zodat de cirkels in het DSP gevuld kunnen worden.

De semi-harde bewijzen worden door de werknemer verzameld of worden aangeleverd door de werkgever of leidinggevende. De semi-harde bewijzen zeggen iets over de functie en taken die iemand uitvoert. De leidinggevende of werkgever beoordeelt of en in hoeverre dat ook naar behoren gebeurt. Het functiehuis<sup>41</sup> zegt iets over gevraagd niveau, activiteiten, resultaten, werk- en denkniveau en positie en bevoegdheden. Binnen de bouw-cao is de functie-indeling gebaseerd op functie-eisen met betrekking tot opleiding, ervaring, veiligheid en gezondheid, belastende fysieke arbeidsomstandigheden, leidinggeven en de mate waarin zelfstandig beslissingen genomen moeten worden. Voor de mapping van semi hard bewijs naar skills in het DSP hebben we het kwalificatiedossier aan het functiehuis gekoppeld. Met het volgende resultaat:

		W1 Bereidt werkzaamheden voor Leest gegevens (werkopdrachten)	W2 Boort kleine gaten en freest sleuven	W3 Verricht alle boorwerkzaamheden	W4 Zaagt wanden, vloeren en wegen	W5 Plaats ankers	W6 Ruimt de werkplek op	W7 Levert het werk op
<b>Functie- en loonhuis</b>								
18. Betonboorder III	<b>Onder begeleiding verrichten van:</b>							
	- betonboren en sleuvenzagen	O	X				D	O
	- Eenvoudig werkzaamheden met standaard boorlengtes	O		E			D	O
61. Betonboorder II	<b>Zelfstandig verrichten van:</b>							
	- betonboren voorkomende werkzaamheden met onbeperkte boorlengtes	D		X			Z	D
	- Zagen van vloeren	D			O		Z	D
	- Plaatsen van ankers met standard zettingsdiepte	D				O	Z	D
89. Betonboorder I	<b>Zelfstandig verrichten van:</b>							
	- betonboren voorkomende werkzaamheden met onbeperkte boorlengtes en diameters	Z		X			Z	Z
	- Zagen van vloeren en wanden	Z			X		Z	Z
	- Plaatsen van ankers met alle zettingsdiepte	Z				X	Z	Z

Tabel 3.5 Vertaalslag functiehuis naar werkproces

<sup>36</sup> Mapping is het verstaalslag bewijzen naar Skills

<sup>37</sup> WEB, artikel 7.4.6. Diploma's

<sup>38</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/media/7464/cao-bouw-infra-2020.pdf>

<sup>39</sup> <https://www.cnvvakmensen.nl/caos/bouw/cao-bouw-en-infra/functiebeschrijvingen-bouw>

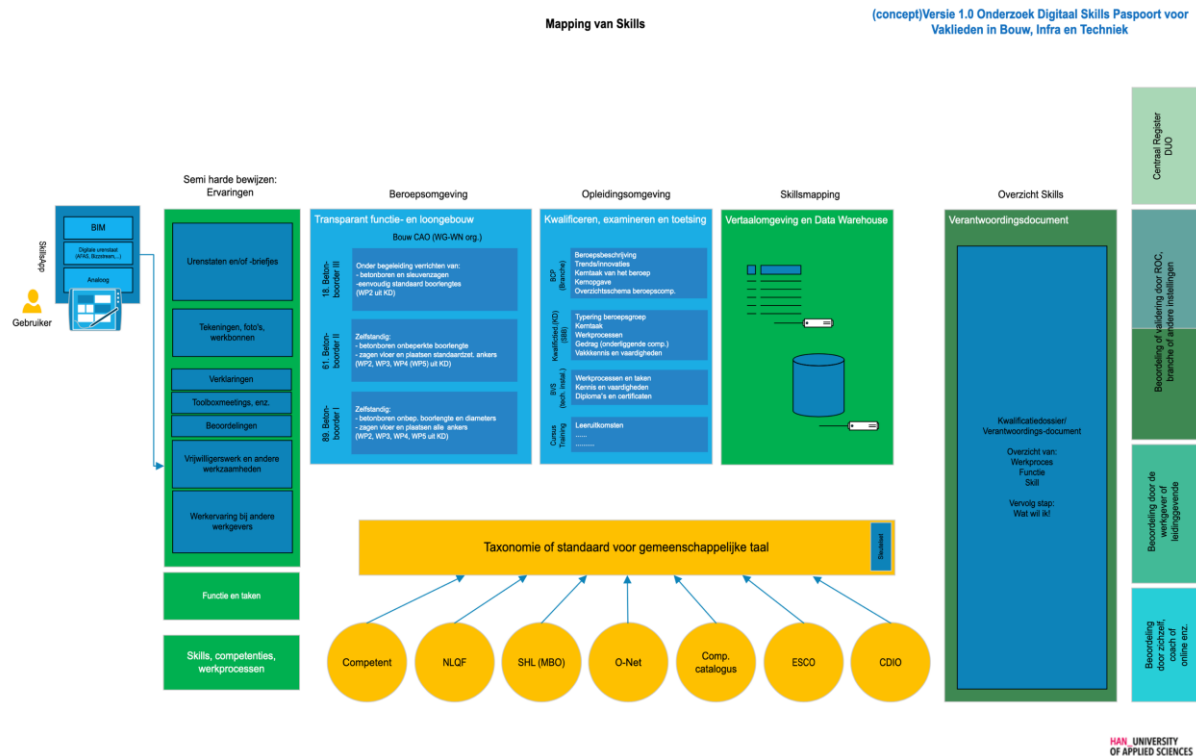
<sup>40</sup> De vraag is: toe hoever kunnen we oudere diploma's vergelijken met de huidige kwalificatiestructuur? Op de site van SBB zijn de kwalificatiedossiers op te vragen tot 2009.

<sup>41</sup> <https://www.awvn.nl/generiek-functiehuis/>

Deze vertaalslag maakt het mogelijk om de uren te koppelen aan de werkprocessen en daarmee de Skills in beeld te brengen. In tabel 3.6 is een voorbeeld te zien van de uren vertaald naar die werkprocessen.

Betonboorder		
	Onderdeel van de bewijzen	Score
<b>B1-K1-W1: Bereidt werkzaamheden voor</b>		
B1-K1-W1	Leest gegevens (opdrachten)	5%
B1-K1-W1	Kies de juiste materialen en (hulp)middelen en werkplek inrichting	5%
	<b>Totaal aan uren</b>	<b>10%</b>
<b>B1-K1-W2: Boort kleine gaten en freest sleuven</b>		
B1-K1-W2		31%
<b>B1-K1-W3: Verricht alle boorwerkzaamheden</b>		
B1-K1-W3		9%
<b>B1-K1-W4: Zaagt wanden, vloeren en wegen</b>		
B1-K1-W4	Vloeren	13%
B1-K1-W4	Wanden	0%
B1-K1-W4	Infra	0%
	<b>Totaal aan uren</b>	<b>13%</b>
<b>B1-K1-W5: Plaatst ankers</b>		
B1-K1-W5	Standaard zettingsdiepte	27%
B1-K1-W5	Alle zettingsdiepte	0%
	<b>Totaal aan uren</b>	<b>27%</b>
<b>B1-K1-W6: Ruimt de werkplek op</b>		
B1-K1-W6		5%
<b>B1-K1-W7: Levert het werk op</b>		
B1-K1-W7		5%

Tabel 3.6 Voorbeeld van uren naar werkproces

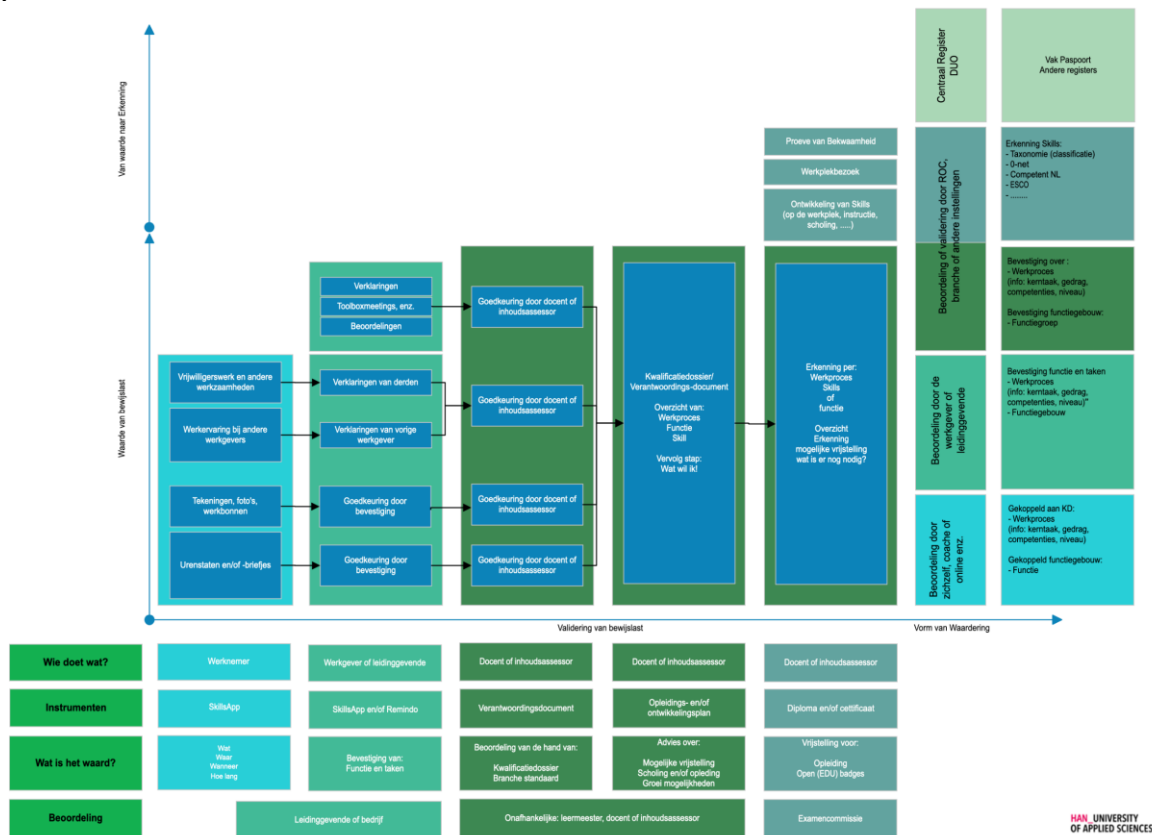


Figuur 3.7 Mapping van Skills, van bewijs van werknemer naar Skills

In figuur 3.7 hebben we in beeld gebracht welke informatie we hebben en hoe de verbanden met elkaar zijn. Het uitgangspunt voor functies en skills op mbo-niveau zijn de kwalificatiedossiers waarbij men op dit moment nog gebruik maakt van SHL-competenties. Er wordt sinds 2020 door UWV en SBB echter gewerkt aan een nieuwe gezamenlijke Skills taal: CompetentNL. Deze nieuwe skills-taal zal naar verwachting eind 2021 ingevoerd worden. We hebben er in 2019 daarom voor gekozen om voor het DSP géén nieuwe skills-taal te ontwikkelen en ons, op dit moment, te richten op de taal van de kwalificatiedossiers; de SHL-taal dus. Die taal zal door SBB en UWV ook worden gekoppeld aan de nieuwe skills taal CompetentNL, zodat Kwalificatiedossiers eenvoudig skills based gemaakt kunnen worden. Van die koppelschema's zullen wij ook gebruik gaan maken.

### 3.4 Validering van bewijzen

De waarde van het bewijs wordt bepaald door **wat** het is, **door wie** het wordt aangeleverd en **wie er een uitspraak over doet**<sup>42</sup>.



Figuur 3.9 De waarde en waardering van bewijzen

De uitspraak door een assessor heeft in het algemene arbeidsmarktverkeer meer waarde dan de uitspraak van een leidinggevende, of leermeester. Terwijl de uitspraak door de leermeester, voor de werknemer, voldoende kan zijn om zijn werkzaamheden wel te kunnen uitvoeren. Om te bepalen welke bewijslast volstaat is van belang dat de deelnemer voor zichzelf helder heeft wat zijn doel en stip op de horizon is. Belangrijk uitgangspunt hierbij in het DSP is overigens wel dat degene aan wie een DSP wordt getoond ook zelf bepaalt welk bewijs hij of zij voldoende vindt.

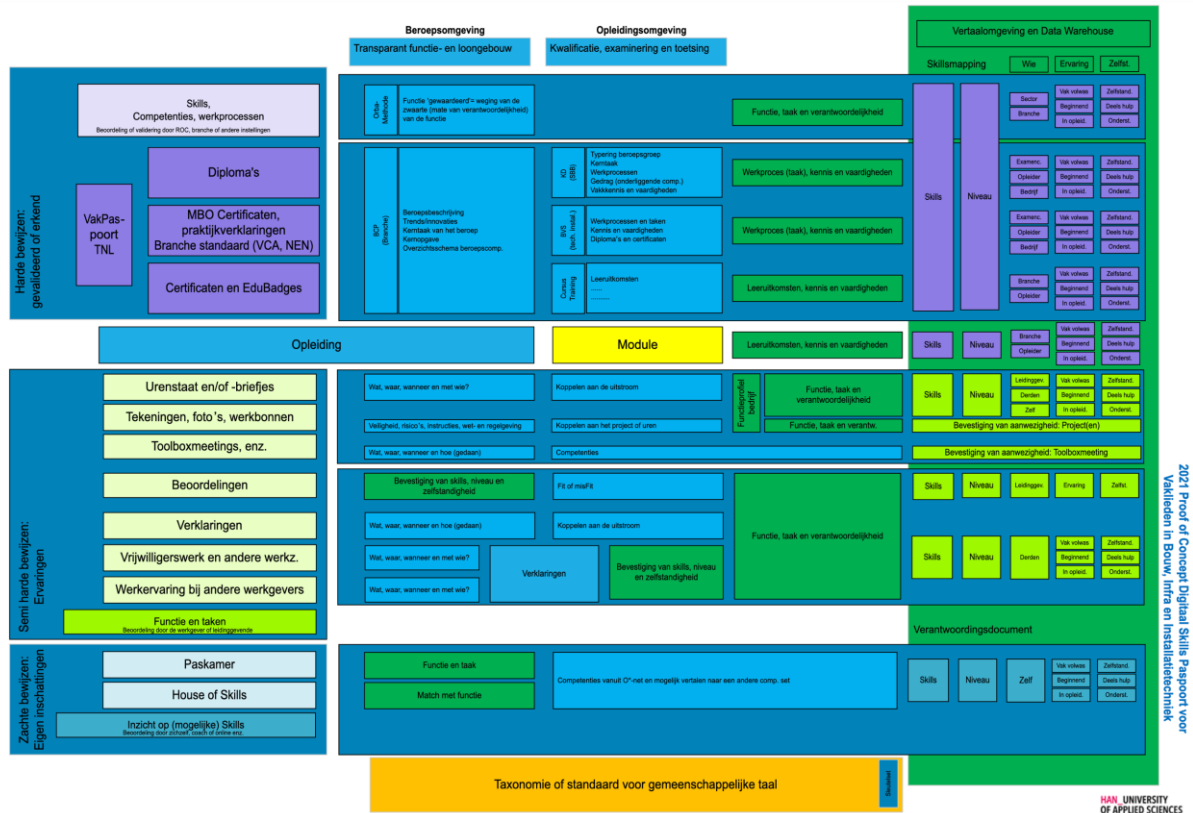
Het DSP geeft skills weer in drie verschillende cirkels. Deze Skills cirkels zijn gekoppeld aan het soort bewijs voor skills. In figuur 3.9 hebben we in kaart gebracht wie wat kan aanleveren en dat een urenstaat meer waarde krijgt als een leidinggevende de urenstaat goedkeurt. De urenstaten zijn zeer gedetailleerd, gezien dit detail niveau ook nodig is voor facturatie. Vanuit de urenstaat wordt een koppeling gemaakt aan taken en daarmee aan het kwalificatiedossier, een werkproces en competenties, met als resultaat een percentage vakbekwaamheid. Omdat het kwalificatiedossier en de werkprocessen niet altijd herkenbaar is, hebben we de taken en daarmee de werkprocessen ook gekoppeld aan het functiehuis in de bouw en infra.

Als uitgangspunt bij het ontwikkelen van de instrumenten, zoals verklaringen, vertaling van urenstaat enz. hebben we de competenties uit de kwalificatiedossiers gebruikt van het MBO, gesteld in de SHL-competentietaal. We weten dat SHL-competentietaal binnenkort vervangen gaat worden door een nieuwe set. Zolang dit niet duidelijk is, maken we dus gebruik van het SHL-competenties.

<sup>42</sup> De factor ranking is hierin nog niet meegenomen

### 3.5 Ranking van de Skills

We hebben bij het ranken van skills onherroepelijk te maken met verschillende onderdelen en die onderdelen kunnen niet altijd even goed worden vergeleken met elkaar. De eerste vraag is: hoe kunnen we skills die door een diploma ‘bewezen’ zijn, vergelijken met de skills die worden herleid uit een urenstaat van de werknemer? Hiervoor moeten we een vertaalslag maken naar herkenbare eenheden, zoals functie, taken, werkprocessen of leeruitkomsten.



Figuur 3.8 Bewijs en niveau van de waarde

Figuur 3.8 geeft een samenvoeging weer van de eerdere figuren 3.2, 3.3 en 3.4. De figuur is daarmee een schema van waarde van bewijs en validering. We hebben de bewijs teruggebracht tot vergelijkbare onderdelen. Hierbij gaat het om de volgende factoren:

- Niveau
- Wie heeft wat gezegd (wie oordeelt over niveau, zelfstandigheid en echtheid (overtuigd dat het daadwerkelijk van de werknemers is))
- Ervaring
- Zelfstandigheid waarmee iemand skills gebruikt

Binnen het onderwijs en Nederlands Kwalificatieraamwerk NLQF<sup>43</sup> wordt een schaalverdeling gebruikt van niveau 1 (basiseducatie) tot niveau 8 (Doctoraat, ontwerper en medisch specialist). Deze schaalverdeling is ook de standaardindeling die in de EU wordt gebruikt om opleidingsniveaus te onderscheiden (ISCED)<sup>44</sup>.

De tweede vraag is: ‘Wie heeft een skill beoordeeld? De waarde van de uitspraak door de werknemer zelf heeft in het arbeidsmarktverkeer over het algemeen minder waarde dan de uitspraak van een leidinggevende, een leermeester of een lid van een examencommissie<sup>45</sup> die verantwoordelijk is voor de kwaliteit van examinering en vaststellen of een deelnemer voldoet aan de voorwaarden om een diploma, certificaat of instellingsverklaring te krijgen<sup>46</sup>. Dit wil niet zeggen dat daarmee de uitspraken of bewijs van de werknemer of een leidinggevende niet kunnen worden meegenomen. Dit wordt echter *anders* weergegeven in het DSP. Dat betekent niet dat dat bewijs lager of minder wordt gewaardeerd, want het waarden of afwegen van bewijs doet degene aan wie het bewijs wordt gepresenteerd.

<sup>43</sup> <https://www.nlqf.nl/nlqf-niveaus>

<sup>44</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/isced>

<sup>45</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/middelbaar-beroepsopleiding/vraag-en-antwoord/wie-is-verantwoordelijk-voor-het-examen-in-het-middelbaar-beroepsopleiding-mbo>

<sup>46</sup> <https://onderwijsenexaminering.nl/app/uploads/Handreiking-vrijstelling-generieke-eisen-2020.pdf>

Het verschillende bewijs en de waarde die eraan wordt toegekend kan voor een werknemer, werkgever of adviseur richtinggevend zijn om nieuwe doelen te stellen voor ontwikkeling. Het DSP kan zo ook worden ingezet om in beweging te komen voor verduurzaming van de inzetbaarheid en te bepalen: 'Wat wil ik?'.

De derde vraag is ervaring. Wat zegt ervaring eigenlijk? Voor het bepalen van de waarde van bewijs voor ervaring gaan we uit van een onderverdeling naar drie niveaus uit de Wet educatie en beroepsonderwijs<sup>47</sup>:

- Student (starter<sup>48</sup>)
- Beginnende beroepsbeoefenaar<sup>49</sup> (komt van de opleiding)
- Vak volwassenen (in het verleden werd er gesproken over 3 tot 5 jaar werkervaring)<sup>50</sup>.

De vierde en laatste vraag is hoe zelfstandig iemand is<sup>51</sup>. Hiermee bedoelen we het in staat zijn om werkzaamheden zonder aanwijzingen of toezicht van een vak(deskundigen) uit te kunnen voeren. Hierin maken we ook onderscheid<sup>52</sup> tussen:

- Ondersteunend
- Deels begeleiding (hulp) nodig
- Zelfstandig

Naast deze vier vragen, zullen we ook rekening moeten houden met de functie. Hoe zijn de Skills gemeten? Algemeen of echt vanuit zijn/haar huidige functie? Dat maakt voor de skill op zichzelf niet uit, maar om het skills-bewijs te kunnen wegen is die context belangrijk.

In 2021 moeten we deze ranking van skills dan ook nog verder ontwikkelen, uitwerken en afstemmen met betrokkenen, zoals de sector, branche, sociale partners en opleiders. In hoofdstuk 7 staat een beschrijving van de werkwijze voor deze nadere afstemming.

---

<sup>47</sup> <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2020-09-01>

<sup>48</sup> [https://www.mboaad.nl/begrippenlijst#letter\\_s](https://www.mboaad.nl/begrippenlijst#letter_s)

<sup>49</sup> <https://www.mboaad.nl/begrippenlijst#letter>, zie Leven lang ontwikkelen

<sup>50</sup> Bouw-cao, bijlage 1.1 Bouwplaatswerknemers: functielijst (minimaal 1, 2, 3, 5 of 10 jaar ervaring)

<sup>51</sup> [https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/ZELFSTANDIG#\\_X-39Ey2iEr8](https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/ZELFSTANDIG#_X-39Ey2iEr8)

<sup>52</sup> Dit wordt toegepast in het reguliere onderwijs.

## 4. Skills Journey

### Wat kun je lezen in dit hoofdstuk?

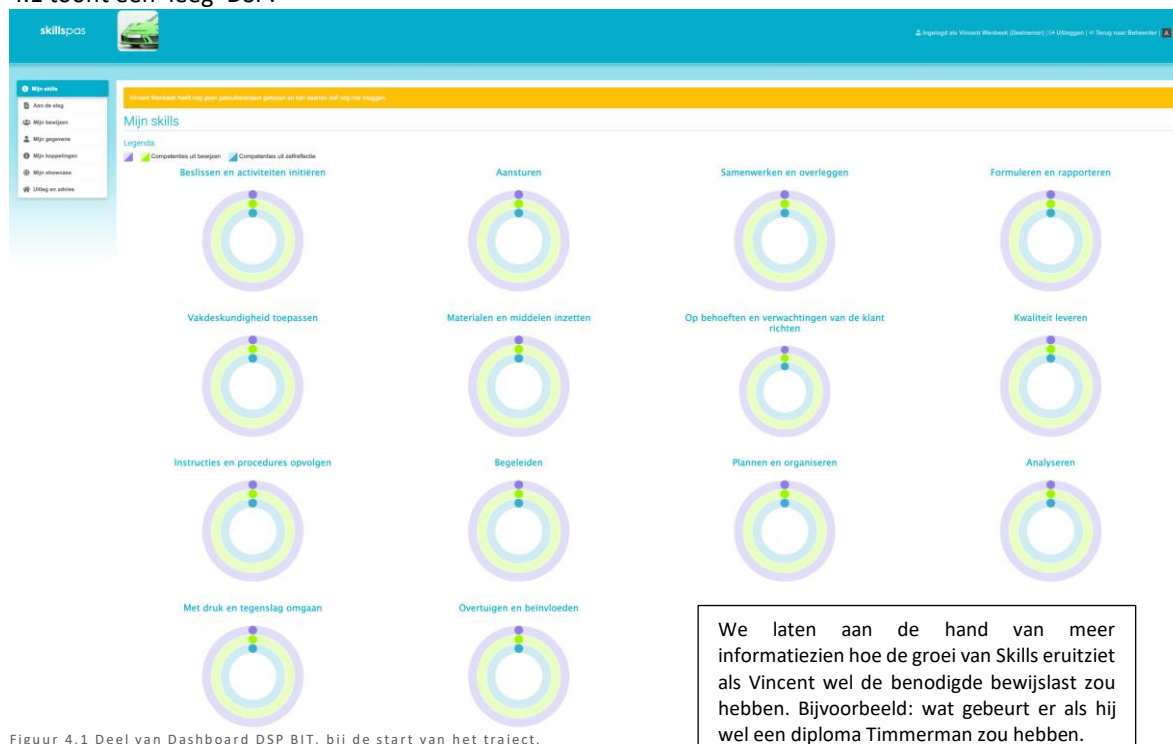
In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe het DSP voor een werknemer de actuele Skills set helder maakt. We laten aan de hand van het proces (het opbouwen) zien hoe het DSP (DSP) wordt opgebouwd en welke informatie of gegevens van de werknemers en werkgever daarvoor nodig zijn. De basis voor de opbouw van het DSP zijn drie [soorten Skills bewijzen](#). Om te laten zien dat het werkt en hoe het werkt, hebben we gebruik gemaakt van data van bestaande werknemers. Om de gegevens niet te laten herleiden naar één van de deelnemers van het uitvoeringsteam, gebruiken we de echte data, maar van verschillende personen zodat de deelnemer uit het uitvoeringsteam, niet herkenbaar is.

### 4.1 Deelnemer aan het Skills Paspoort

Onze deelnemer heet Vincent. Hij is 25 jaar en werkt al een aantal jaren bij een betonboorders bedrijf. Hij heeft zijn opleiding niet afgerond. Hij is in het bezit van het certificaat VCA, zodat hij zijn werkzaamheden op de bouwplaats kan uitvoeren. Zijn onderwijsloopbaan heeft hij niet ervaren als een leuke periode. Vincent werkt graag met zijn handen en boeken vindt hij maar niets. Hij is wel nieuwsgierig en wil graag weten hoe iets werkt of kijken hoe iets anders kan. “Als het maar handiger kan” zoals hij dat zegt. Door zijn negatieve leerervaring op school staat hij bij een training of cursus niet vooraan, hij kijkt liever even met een collega mee. Hij woont sinds een tijdje op zichzelf. In zijn vrije tijd gaat hij naar voetbal en is hij fanatiek met de games FIFA, Fast & Furious en Crossroads. Zijn favoriete films zijn dan ook Fast & Furious en hij droomt ervan om zelf in het bezit te zijn van een Porsche 911 GT3 RS. Vincent heeft zelf geen desktop of laptop. Hij heeft een smartphone en als hij toch iets met een PC moet doen, gaat hij naar zijn ouders of naar vrienden. Sinds kort heeft hij een tablet maar dat gaat nog niet helemaal soepel. Hij doet zoveel mogelijk met zijn smartphone en PS4.

### 4.2 De start van het traject met Vincent

De eerste stap is het verzamelen van zoveel mogelijk informatie. Wat hebben we nodig om de eerste skills in beeld te brengen? De gebruikelijke informatie zoals in de huidige CV staat: diploma's, certificaten en werkervaring. Men heeft dit vaak niet direct bij de hand, óók Vincent niet. Bij de start is het dashboard van DSP leeg. De Skills-cirkels komen echter direct in beweging bij het aanleveren van de eerste Skills bewijzen. Figuur 4.1 toont een 'leeg' DSP.



Figuur 4.1 Deel van Dashboard DSP BIT, bij de start van het traject.

Het DSP is een totaalbeeld van de actuele skills-set en het grote voordeel is dat alle skills in één oogopslag terug te vinden zijn en dat de bewijsvoering grotendeels beschikbaar komt zonder dat de vakmensen dit zelf moeten bijhouden. Met het DSP weten we 'wat iemand kan' waardoor we sneller en makkelijker kunnen kijken naar 'wat iemand wil'. Zo kunnen ook vakmensen doelgericht bezig zijn met een leven lang ontwikkelen."

### 4.3 Voorbereiding en kick-off

Van Vincent en zijn HR-medewerker hebben we de volgende informatie ontvangen:

<b>Naam van de werknemer</b>	
Geboortedatum	3-11-1996
Huidige functie	Betonboorder
Hij/ zij heeft de huidige functie sinds	2016
Telefoonnummer	06 12345678
E-mailadres	<a href="mailto:c.klarenbeek@volandis.nl">c.klarenbeek@volandis.nl</a>
<b>Gegevens leidinggevende</b>	
Naam leidinggevende	Nick de Boer
E-mailadres	Nick@mail.nl
Functie	Uitvoerder
Telefoonnummer	06 12345678
<b>Gegevens HR</b>	
Naam HR	Sasha Multi
E-mailadres	Sasha@mail.nl
Functie	HR-adviseur
Telefoonnummer	06 12345678

The screenshot shows the 'Mijn gegevens' (My data) section of a SkillsPasport profile. The user is Vincent Wenbeek, born 3-11-1996, living at Straatweg 1, 2345 AB Harderwijk. His contact info is 06 12345678 and c.klarenbeek@volandis.nl. His supervisor is Nick de Boer (Uitvoerder) at 06 12345678 and Nick@mail.nl. His HR contact is Sasha Multi (HR-adviseur) at 06 12345678 and Sasha@mail.nl. He has a B-vehicle license and does not own a car. The bio section, titled 'Dit ben ik', describes him as a 25-year-old concrete worker who enjoys football, FIFA, and Fast & Furious.

Figuur 4.2 Mijn gegevens van deelnemer Digitaal Skills Paspoort BIT, bij de start van het traject.



## 4.4 De eerste resultaten

Als adviseur kun je de eerste gegevens gaan invullen die je ontvangen hebt van de HR-medewerker of de leidinggevende. Ontvangen:

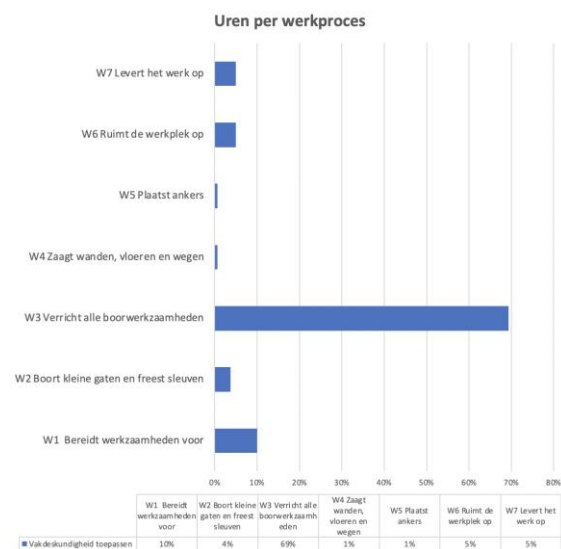
- Zijn certificaat VCA
- Urenstaten (zie figuur 4.3 voor een voorbeeld).

NB In de urenstaat van figuur 4.3 hebben we de gegevens van een project en de namen in de omschrijving onzichtbaar gemaakt om AVG technische redenen.

Uitvoering datum	Nummer	Medewerker	Locatie	Omschrijving van de werkzaamheden	Functie- en loonhuis																	
					Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II	Betonboorder II								
7-01-2020	60000054	+	Vincent Wen	Div Boorwerk melden bij M.	x	x	x															
8-01-2020	60000710	+	Vincent Wen		x	x	x															
9-01-2020	60000711	+	Vincent Wen		x	x	x															
10-01-2020	60000714	+	Vincent Wen		x	x	x															
11-01-2020	60000134		Vincent Wen	1 x rond 330 prefab beton gevent op 3 mtr hoogte, staat steiger, contact H.	x	x	x		x													
13-01-2020	60000059	+	Vincent Wen	Div boorwerk Melden bij M.	x	x	x															
14-01-2020	60000837		Vincent Wen		x	x	x															
15-01-2020	60000840		Vincent Wen		x	x	x															
16-01-2020	60000844		Vincent Wen		x	x	x															
17-01-2020	60000857		Vincent Wen		x	x	x															
20-01-2020	60000845		Vincent Wen		x	x	x															
21-01-2020	60000846		Vincent Wen		x	x	x															
22-01-2020	60000849		Vincent Wen		x	x	x															
23-01-2020	60000851		Vincent Wen		x	x	x															
27-01-2020	60000852		Vincent Wen		x	x	x															
27-01-2020	60000853		Vincent Wen		x	x	x															
28-01-2020	60000937		Vincent Wen		x	x	x															
28-01-2020	60000856	+	Vincent Wen		x	x	x															
3-02-2020	60000939		Vincent Wen		x	x	x															
4-02-2020	60000938	+	Vincent Wen		x	x	x															
5-02-2020	60001014	+	Vincent Wen		x	x	x															
6-02-2020	60001022		Vincent Wen		x	x	x															
7-02-2020	60001010	+	Vincent Wen		x	x	x															
10-02-2020	60001019		Vincent Wen		x	x	x															
11-02-2020	60001122	+	Vincent Wen		x	x	x															
12-02-2020	60001276		Vincent Wen		x	x	x															
13-02-2020	60001273		Vincent Wen		x	x	x															
14-02-2020	60001030		Vincent Wen	8 x 2meter zagen kpv 20cm dik	x	x	x															

Figuur 4.3 Ontvangen urenstaat

Aan de linkerkant staat informatie over de werkzaamheden. In de tabel zet de leidinggevende of uitvoerder onder welke activiteit de werkzaamheden vallen. Op deze manier kan er een berekening worden gemaakt richting de werkprocessen van de uitstroombestemming (b.v. vakman GWW of Allround vakman GWW). In dit geval de uitstroombestemming betonboorder<sup>53</sup>. De werkprocessen zijn gekoppeld aan de uitstroombestemmingen in het functiehuis uit de bouw-CAO<sup>54</sup>. We komen dan tot de volgende berekening van werkzaamheden vs. werkproces.



Figuur 4.4 Uren per werkproces uitstroombestemming Betonboorder

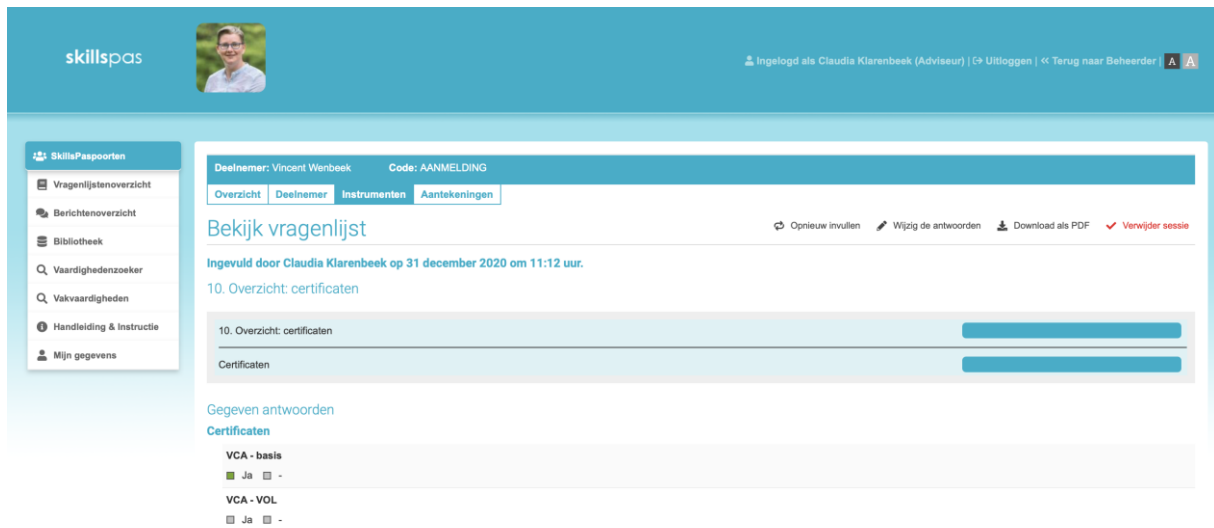
Bij het doorontwikkelen van DSP in 2021 zullen we de berekening nog specifieker maken. We gaan rekening houden met:

- Competenties per werkproces (niveau)
- Wie zegt het
- Ervaring
- Zelfstandigheid

De gegevens worden ingevoerd in het Skills Paspoort. Hiervoor gebruiken we op dit moment nog vragenlijsten.

<sup>53</sup> <https://kwalificaties.sbb.nl/Details/Index/4251?type=Dossier&returnUrl=%2F%3FResultaatType%3DAlles%26Trefwoorden%3Dbetonboorder%26Fuzzy%3DFalse%26Cohort%3D33>

<sup>54</sup> <https://www.bouwend nederland.nl/media/7464/cao-bouw-infra-2020.pdf>



Figuur 4.5 Invoeren van VCA.



Figuur 4.6 Het resultaat door het invoeren van het bewijs: certificaat VCA

Competentie	Waarde van de cirkel (Harde bewijzen)	Waarde van de cirkel eerder moment
Beslissen en activiteiten initiëren	0%	-
Aansturen	0%	-
Samenwerken en overleggen	100%	-
Vakdeskundigheid toepassen	0%	-
Materialen en middelen inzetten	100%	-
Op behoefte en verwachting van de klant richten	0%	-
Instructies en procedures opvolgen	100%	-
Kwaliteit leveren	0%	-
Formuleren en rapporteren	0%	-
Analyseren	100%	-
Begeleiden	0%	-
Plannen en organiseren	0%	-
Met druk en tegenslag omgaan	0%	-
Overtuigen en beïnvloeden	0%	-

Tabel 4.1 Het resultaat cirkels (semi-harde bewijzen)

Voor het invoeren van de uren hebben we de vragenlijst: Skills (Semi harde bewijzen) Uren: betonboorder.

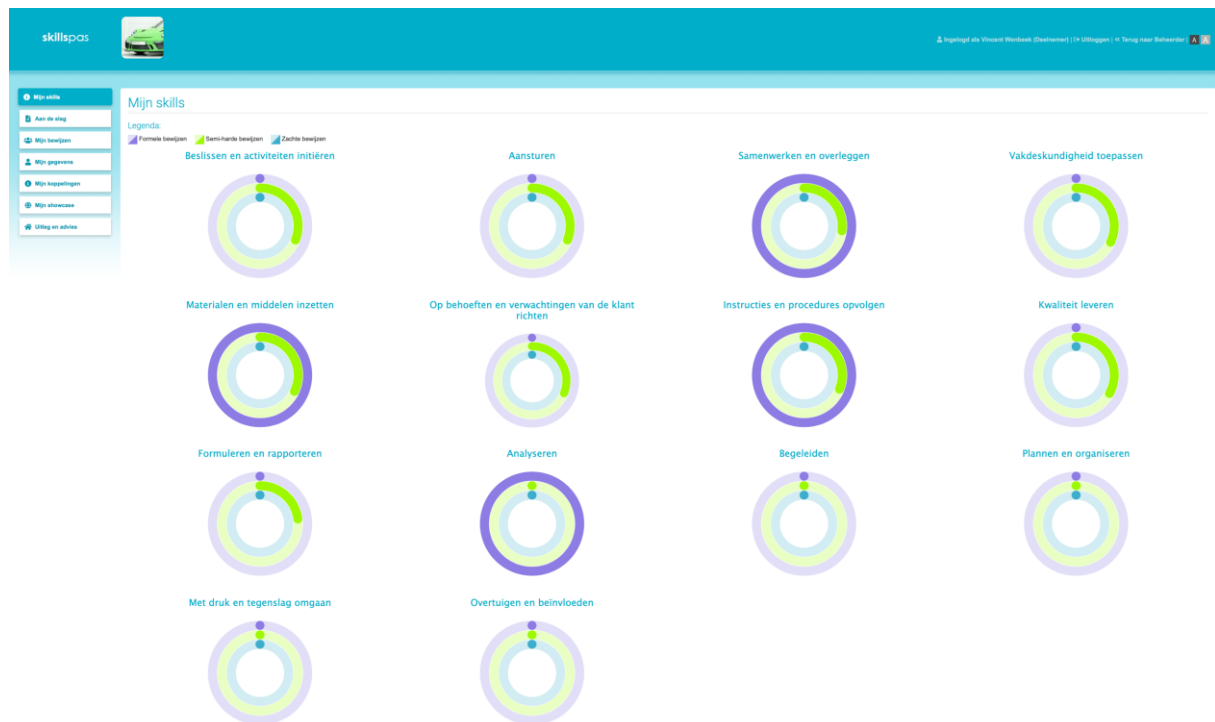
The screenshot shows the SkillsPaspoorten interface. The user is logged in as Claudia Klarenbeek (Adviseur). The main content area is titled 'Vragenlijsten' and shows a list of questionnaires. The first one is '10. Overzicht: diploma's' and the second is '11. Skills (Semi harde bewijslast) Uren: Betonboorder'. A 'Bekijk voortgang' button is visible at the bottom right of the questionnaire list.

Figuur 4.7 Invoeren van urenstaat

The screenshot shows the SkillsPaspoorten interface. The user is logged in as Claudia Klarenbeek (Adviseur). The main content area is titled 'Bekijk vragenlijst' and shows the details of the '11. Skills (Semi harde bewijslast) Uren: Betonboorder' questionnaire. The page displays a progress bar and a 'Download als PDF' button.

Figuur 4.8 Resultaat van ingevoerde uren

Door het invoeren van uren zullen de cirkels meer gevuld zijn.



Figuur 4.9 Het resultaat door het invoeren van het bewijs: certificaat VCA en uren

Dit geeft binnen de competenties het volgende resultaat:

Competentie	Waarde van de cirkel (Harde bewijzen)	Waarde van de cirkel (Semi harde bewijzen)
Beslissen en activiteiten initiëren	0%	31%
Aansturen	0%	31%
Samenwerken en overleggen	100%	27%
Vakdeskundigheid toepassen	0%	32%
Materialen en middelen inzetten	100%	32%
Op behoefte en verwachting van de klant richten	0%	31%
Instructies en procedures opvolgen	100%	31%
Kwaliteit leveren	0%	33%
Formuleren en rapporteren	0%	23%
Analyseren	100%	0%
Begeleiden	0%	0%
Plannen en organiseren	0%	0%
Met druk en tegenslag omgaan	0%	0%
Overtuigen en beïnvloeden	0%	0%

Tabel 4.2 Het resultaat cirkels (Harde en semi-harde bewijzen)



Figuur 4.10 Het resultaat cirkels (harde bewijzen) met invoeren van diploma betonboorder

Stel dat Vincent Paskamer van TNO heeft ingevuld. Dan levert dit zachte bewijzen op. Dan zal de blauwe cirkel in beweging komen.

Tijdens 'Proof of concept' in 2021 zullen meer resultaten zichtbaar worden. We gaan onderzoeken of en in hoeverre werknemers als Vincent en ook de werkgever van Vincent met deze informatie een beter beeld hebben van de actuele skills set van Vincent en eventuele collega's. Daarnaast onderzoeken we of Vincent als gevolg van dat inzicht ook meer zelf de regie kan en wil nemen op zijn eigen ontwikkeling.

## 5. Handleiding ‘Proof of Concept DSP’ in 2021

### Wat kan je lezen in dit hoofdstuk

De handleiding is gemaakt zodat een adviseur, met de passende Skills voor de begeleiding van DSP-trajecten, direct aan de slag kan met de deelnemers. Eén van de uitgangspunten is dat een deelnemer zonder belemmeringen of overdrachtsproblemen door zijn of haar DSP-traject kan gaan. Hiermee bedoelen we dat een deelnemer niet op diverse plekken of momenten zijn of haar verhaal opnieuw moet vertellen. Doordat we digitaal werken, kunnen we de ‘warme’ overdracht inzetten.

Ieder mens is echter uniek en dus is ieder DSP-traject dat ook. Vaak weten we aan het begin van een traject dan ook niet wat voor reis het precies gaat worden. We hebben in 2020 een ontwerp gemaakt voor een basis DSP-traject. Dat traject is enkele malen getest en we maken nu de stap naar tests op wat grotere schaal. In 2021 staat daarmee het ‘proof of concept’ centraal. Werkt het DSP én werkt het ontwerp voor het DSP-traject? Ook de Skills adviseurs gaan dus ‘op reis’. We gaan uit van het basisontwerp en gedurende de reis zullen we dat ontwerp moeten aanpassen. We beschrijven in dit hoofdstuk het basisontwerp.

### 5.1 De intake

Een DSP-traject kan om verschillende redenen worden ingezet. Bij de start van een DSP-traject zullen we hierover ook informatie verzamelen<sup>55</sup> zodat we gedurende de fase van proof of concept ook uitspraken kunnen doen over de effectiviteit van de trajecten in relatie tot de aanleiding voor een DSP-traject zelf.

De eerste kennismaking met de deelnemer is er voornamelijk om basisinformatie te verzamelen. Wat misschien niet zo van toepassing is in het begin, kan in een latere fase juist wel van belang zijn. De deelnemer staat centraal in het traject, waarbij we rekening moeten houden met:

- Wie hij of zij is?
- Hoe is zijn of haar omgeving?
- Wie is zijn of haar werkgever en wie is zijn of haar<sup>56</sup> contactpersoon?

En nog veel meer vragen.

De verwachting is dat we op twee manieren aan een traject kunnen starten:

1. Start met DSP, waarbij we informatie direct ophalen bij de deelnemer
2. Start met DSP, waarbij we informatie over een werknemer verzamelen via de werkgever of HR-medewerker

Tip: Leer het DSP kennen door er zelf mee aan de slag te gaan!

Voor iedere adviseur wordt een account<sup>57</sup> aangemaakt en de adviseur ontvangt zijn eigen Digitale Skills Paspoort. Via het account kan de Skills Adviseur direct naar het Digitale DSP van zijn of haar eigen deelnemers en naar het eigen Digitale Skills Paspoort.

Omdat we veelal te maken hebben met praktisch geschoolde werknemers, hebben we gedurende het project in 2020 een overzicht gemaakt van verschillende doelgroepen voor het DSP. Hierbij hebben we tot nu toe vooral gekeken naar kenmerken als leeftijd, levensfase en bijvoorbeeld digitale skills. We onderzoeken de komende jaren of en hoe het DSP aansluit bij verschillende van deze doelgroepen en hoe we rekening kunnen houden met die kenmerken.

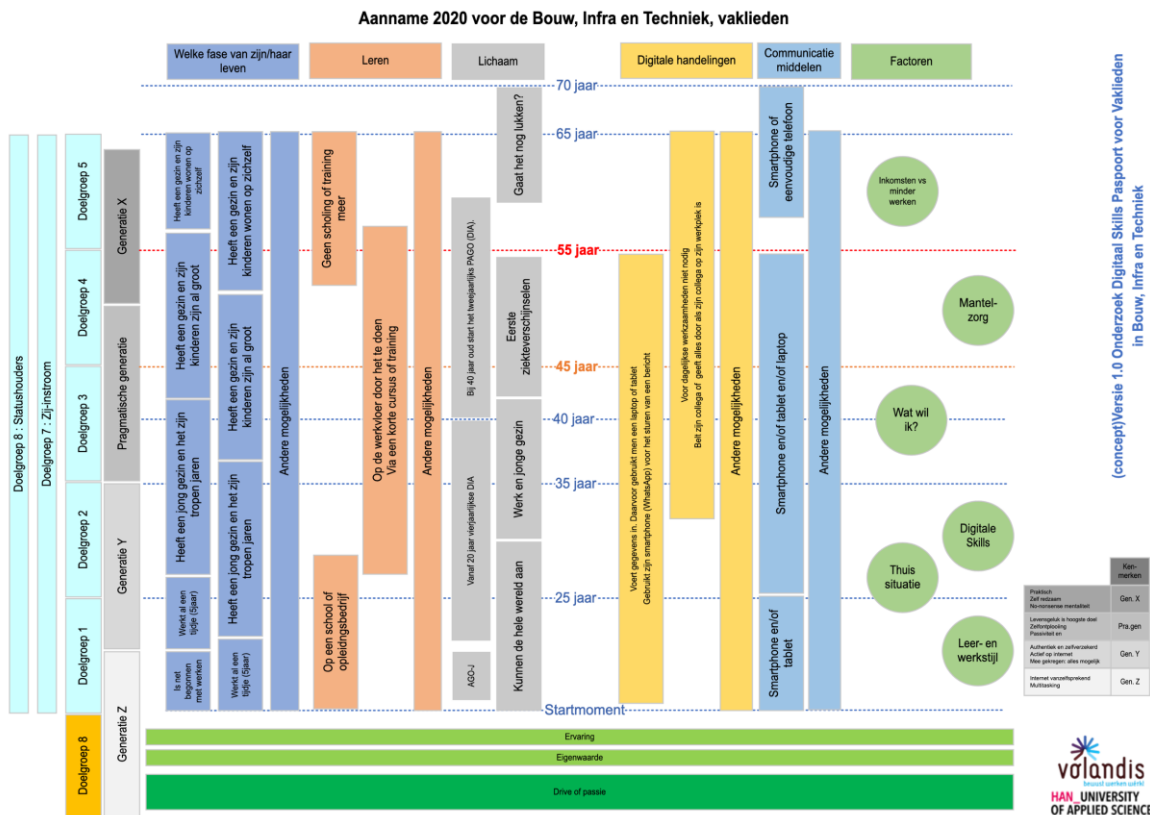
In de Bouw & Infra cao staat dat men kosteloos gebruik kan maken van het pakket Individuurgerichte Preventiezorg. Onderdeel van dit pakket is het periodiek arbeid gezondheidskunde onderzoek (PAGO). Dit wordt tegenwoordig gecombineerd met een adviesgesprek en is bij uitstek de gelegenheid om met de vakmensen in gesprek te gaan. In de loop van de tijd hebben we veel data kunnen verzamelen over de deelnemers aan deze PAGO's en daardoor weten we dat gemiddeld genomen zo rond het 45e levensjaar de eerste sporen van fysieke slijtage gaan optreden.

<sup>55</sup> Intakeformulier

<sup>56</sup>

<sup>57</sup> In het kader van AVG moet de overeenkomst Integriteit en geheimhouding meekijker Digitaal Skills Paspoort Vlandis worden getekend. Wanneer we de getekende overeenkomst hebben ontvangen, ontvang je de inloggegevens.

Deze en andere ervaringen hebben bijgedragen aan een overzicht met aannames 2020 voor de Bouw, Infra en Techniek (installatietechniek) dat we gebruiken in het onderzoek naar de effectiviteit van het werken met DSP's door werknemers in verschillende doelgroepen.



Figuur 5.1 Digitaal Skills Paspoort en doelgroep

Voor het eerste gesprek met de deelnemer hebben we een intake-vragenlijst gemaakt. In paragraaf 5.4 staat deze intake verder beschreven. Vooraf, bij de aanmelding door b.v. het bedrijf, kunnen we de volgende informatie bij bedrijven opvragen, zodat we het gesprek met de werknemer zelf zo efficiënt mogelijk kunnen voeren en een DSP zoveel mogelijk ook vóóraf al ingevuld is.

### Wat kan het bedrijf aanleveren

Na de aanmelding vragen we aan de HR-, P&O of leidinggevende de volgende informatie:

1. Naam van de werknemer
2. Geboortedatum:
3. Huidige functie:
4. Hij/ zij heeft de huidige functie sinds:
5. Telefoonnummer:
6. E-mailadres:

### Gegevens leidinggevende

1. Naam leidinggevende:
2. E-mailadres:
3. Functie:
4. Telefoonnummer:

### Gegevens HR (voor het opvragen van diploma's en certificaten enz.).

1. Naam HR:
2. E-mailadres:
3. Functie:
4. Telefoonnummer:

Met deze gegevens kunnen we het DSP aanmaken en de eerste gegevens erin zetten.

Het functiehuis en de werkzaamheden hebben, binnen het Skills Paspoort, een relatie met elkaar. De werknemers worden vaak aan de hand van de bouw-cao<sup>58</sup> ingedeeld in het functiehuis<sup>59</sup>. Dat is ook voor het DSP in eerste instantie de leidende indeling, vanwege de herkenbaarheid.

We geven hieronder een voorbeeld bij de huidige functielijst voor 'betonboorder':

#### **18. Betonboorder III\***

Het onder begeleiding verrichten van werkzaamheden bij het betonboren en sleuvenzagen en bij veel voorkomende eenvoudige werkzaamheden met standaard boorlengtes.

#### **62. Betonwerker I\***

Het zelfstandig verrichten van alle werkzaamheden verband houdende met het boren, zagen, injecteren dan wel repareren van beton, alsmede het bedienen en onderhouden van de voor deze werkzaamheden benodigde machines en gereedschappen.

#### **89. Betonboorder specialist I\***

Het zelfstandig verrichten van bij het betonboren voorkomende werkzaamheden, met onbeperkte boorlengtes en diameters alsmede het zagen in vloeren en wanden en het plaatsen van ankers met alle zettingsdieptes.

Naast de concrete werkzaamheden, zoals hier benoemd, wordt ook een indeling gemaakt in de mate van zelfstandigheid bij het uitvoeren van het werk. Hierbij maken we, als gezegd, gebruik van de indeling gebaseerd op de toepassing binnen het onderwijs:

- Ondersteunend
- Deels begeleiding (hulp) nodig
- Voert het zelfstandig uit

## 5.2 Start van Digitaal Skills Paspoort traject, account SkillsApp en Kick-off

We werken in de eerste 'Proof of concept' fase met drie bedrijven en met 25 werknemers van 50 jaar of ouder die fysiek zwaar werk hebben. Bij de kick-off informeren we deze werknemers en hun werkgevers en laten we eventueel ook zien welke informatie we hebben ontvangen van de werkgever/HR en wat de resultaten daarvan zijn in het Digitale DSP dat de werknemers gaan gebruiken. We laten ze dus zien dat dat DSP *niet* leeg is op het moment dat ze ermee aan de slag gaan, maar dat het al deels gevuld is. Daarmee geven we de deelnemers meteen een eerste indruk van de eigen actuele skills set. Dat doen we vooral op basis van zacht en semi hard bewijs. De eerste vervolgstap zal meestal zijn hard bewijs (diploma's en certificaten) toe te voegen.

Belangrijk is dat werknemers, leidinggevende en HR/ werkgever van elkaar op de hoogte zijn van het project, dat helder is wat zij van elkaar kunnen verwachten gedurende het project en het DSP-traject en dat we altijd werken in een veilige omgeving waar privacy gewaarborgd is en gegevens veilig worden opgeslagen en bewaard. De kick-off is bij voorkeur een fysieke en gezamenlijke bijeenkomst waarin het DSP-traject wordt toegelicht en waarin alle vragen kunnen worden beantwoord. Tijdens de kick-off bijeenkomst delen we de volgende informatie:

- Animatie
- Planning voor de komende periode
- Ontvangen informatie HR
- De intake
- Podcast voor HR
- Informatie op de website van Vollandis

In de loop van 2021 zal er op basis van ervaringen een duidelijke checklist komen om de DSP kick-off bij bedrijven te helpen organiseren.

Tijdens de trainingen zullen we met elkaar casuïstiek doornemen en gezamenlijk zorgen voor de vertaling. In de loop van 2021 zullen we een checklist en een aantal voorbeelden delen van de kick-off en de mogelijke werkvormen die toepasbaar zijn.

<sup>58</sup> <https://www.bouwendnederland.nl/media/7464/cao-bouw-infra-2020.pdf>

<sup>59</sup> <https://www.cnvvakmensen.nl/caos/bouw/cao-bouw-en-infra/functiebeschrijvingen-bouw>

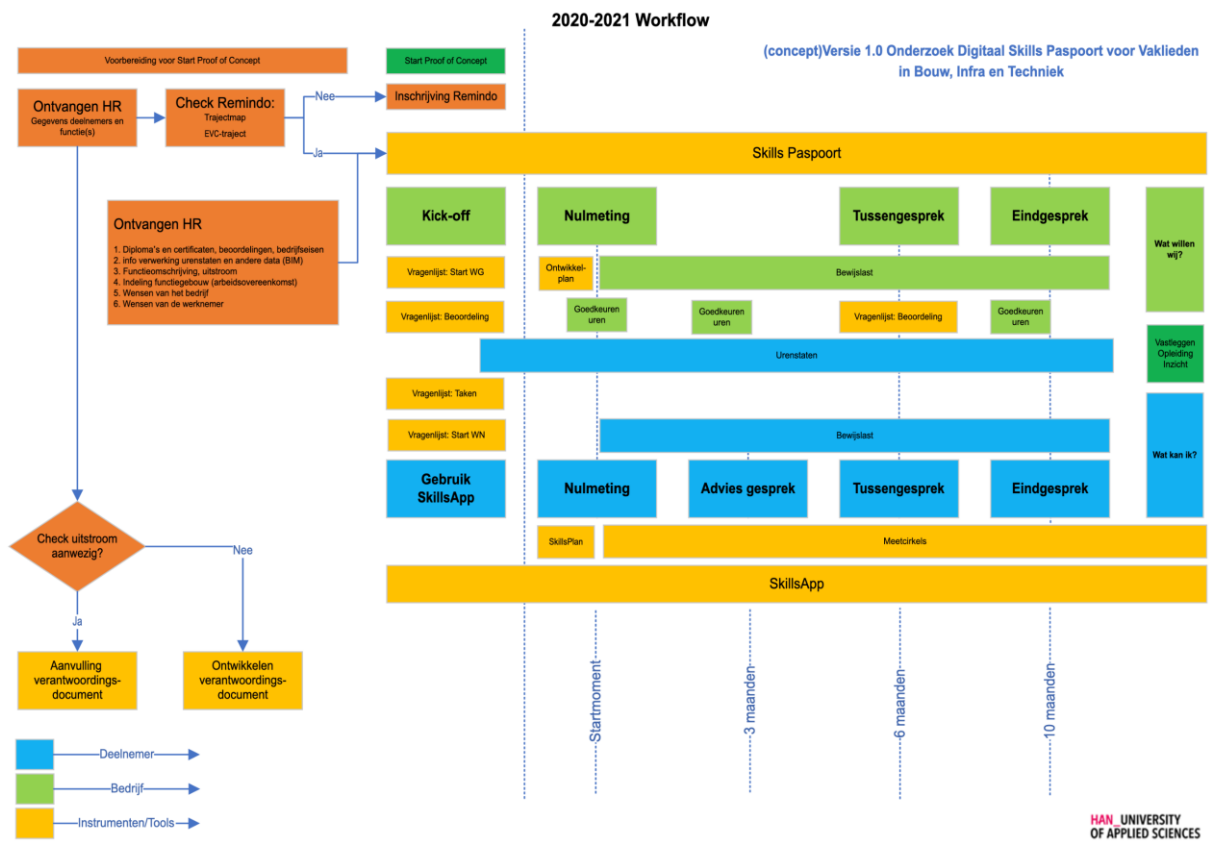


### 5.3 De planning

We plannen in de periode die volgt op de kick-off een aantal contactmomenten met zowel de werknemer/deelnemer als diens leidinggevende/werkgever/HR. Het gaat daarbij om meetmomenten en gesprekken waarin gegevens besproken worden en waarin samen gekeken wordt naar de mogelijkheden en vervolgstappen op basis van deze gegevens. In de proof of concept fase in 2021 zullen de Skills adviseurs in ieder geval op vier momenten één tot anderhalf uur persoonlijk contact hebben met de deelnemers. Uiteraard zijn de Skills adviseurs tussen deze contactmomenten beschikbaar voor vragen, twijfels, suggesties etc.

- Kick-off
- Nulmeting
- Adviesgesprek
- Tussengesprek
- Eindgesprek

Bij de nulmeting wordt bekeken welke bewijzen er zijn en welke bewijzen tot aan het adviesgesprek verzameld zullen worden. Twee weken vóór elke nieuwe afspraak worden eventuele urenstaten opgevraagd bij de HR-medewerkers of de leidinggevende. In het verloop van 2021 zal ook de koppeling komen tussen DSP (Remindo) en de SkillsApp (via je mobiel) zodat de meting met betrekking tot de bewijzen in real-time te zien is.



Figuur 5.2 Momenten en informatie tijdens 'Proof of concept'.

## 5.4 Nulmeting

Tijdens deze eerste bijeenkomst met de deelnemer gaan we echt aan de slag. We hebben van HR of van de werkgever de eerste informatie ontvangen. We hebben de vragenlijst "[1. Oriëntatie Digitaal Skills Paspoort Bouw, Infra en Techniek](#)" – DSP ontwikkeld om gericht informatie op te halen. Onderstaand overzicht geeft een beeld van wat de Skills Adviseur graag wil weten van een deelnemer en waarom.

Wat	Onderdeel					Waarom
		Must have	Should have	Could have	Wor'n't have	
Contactpersoon gesprek	De gegevens van de intaker (adviseur of consultant)	X				Je bent de eerst contactpersoon van de deelnemer, vul ook je eigen gegevens in. Het kan altijd zijn, dat je collega adviseur of consultant de Skills deelnemer van je overneemt. Misschien zijn er zaken wat toch wat extra informatie nodig heeft.
Algemene vragen m.b.t. gegevens	Ontbrekende NAW van de werknemer (incl. ID) en vragen over zijn functie en mogelijk diploma's en certificaten.	X				Bij de aanmelding heb je de eerste gegevens van de deelnemer ingevoerd. Om de gegevens compleet te hebben, hebben we extra informatie nodig.
Gegevens werkgever	NAW van de werkgever (contactpersoon bedrijf).			X		Deze gegevens willen we graag hebben, maar is voor het begin van het traject nog niet noodzakelijk.
Gegevens leidinggevende	NAW van de leidinggevende.	X				De leidinggevende is vaak de belangrijkste persoon om traject succesvol te maken. Hij/zij heeft vaak beter toegang tot informatie. Denk daarbij aan tekeningen, urenstaten, gegevens uit het verleden of hij/zij weet de weg te het krijgen van informatie. Tip: wanneer de werknemer daarvoor toestemming geeft, betrek de leidinggevende ook bij het traject. Ervaring van afgelopen jaren bij EVC is, wanneer de leidinggevende betrokken is, verlopen de traject snel, beter en geeft deelnemers en leidinggevende inzicht in zijn mogelijkheden en talenten.
Toestemming	Toestemming om de gegevens voor het traject te mogen delen.	X				
Je omgeving	persoonlijke achtergrondinformatie over de werknemer, zoals digitale skills, passie en drive.			X		Tijdens de intake zullen een aantal van deze vragen gesteld worden. Vul dit zoveel mogelijk in de rest komt later wel.
Wat zegt mijn omgeving	Aan wie kunnen we verklaringen vragen?		X			Een deel van de <a href="#">semi harde bewijzen</a> bestaat uit wat anderen over je zeggen. We hebben hiervoor verklaringen gemaakt die gekoppeld zijn aan de uitstroom van de kwalificatie van zijn functie.
Wat heb je allemaal gedaan?	Meer informatie over de werknemer zelf (opleiding, werkzaamheden en dromen).		X			Tijdens de intake zullen een aantal van deze vragen gesteld worden. Vul dit zoveel mogelijk in de rest komt later wel.
Motivatie en drive	Wat is de reden om te starten en wat kan het opleveren		X			We willen graag vooraf weten waarom iemand gaat starten. In het jaar van 'Proof of concept' wordt dit verder uitgevraagd door <a href="#">Ecorys</a> .
Ervaringen in beeld brengen	Verwachtingen van het DSP en het in beeld brengen van ervaringen.			X		Wat zijn de verwachting van DSP en wat kan voor de deelnemer zijn meerwaarde zijn.
Wie ik ben	De digitale Skills, digitaal werken en communicatiemiddelen.			X		Binnen het project is het belangrijk dat deelnemer de basis van de digitale handelingen kan uitvoeren. Vaak heeft men een smartphone en kan men hiermee de basishandelingen doen zoals het versturen van een WhatsApp bericht. Het is belangrijk dat men ook vertrouwen heeft in zijn smartphone en dat het invoeren van uren of het toevoegen van foto's direct goed gaat. Wanneer men zegt, dat lukt wel, is er een kans dat men geen goede uitleg heeft gekregen met betrekking tot bediening zijn smartphone. We gaan bij, te weinig digitale skills, de werknemer hiermee helpen.

Wat ik doe en kan	Het werk, wat maakt het werk bijzonder en wat zou ik graag later willen?		X		Wat is zijn werkomgeving en welke projecten is hij trots op. Deze informatie geeft vaak toegang tot een positief gesprek. Men is vaak trots op zijn werk en hier haal je veel informatie uit zoals: welke handeling hij het leukste vindt en welk rol binnen het werk bij hem past. Het is vaak zo, dat men foto's laat zien van bijzondere werken of handeling. Wat natuurlijk direct informatie voor het DSP is.
Waar ga ik heen?	Hoe zou ik willen leren.		X		Omdat we niet aan het begin weten niet wat voor een reis het gaat worden, kunnen mogelijke de vragen helpen om de stip voor de werknemer op de horizon te zetten. Wat je vaak ziet.
Mijn werk- en leerstijl	Wat past bij mij en wat zou ik willen?			X	Er zijn online verschillende testen en mogelijkheden. <a href="https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/terugblik-loopbaan-apk-ev/attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf">https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/terugblik-loopbaan-apk-ev/attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf</a> Kijk even naar de mogelijkheden voor de deelnemer. We hebben al eerder gekeken naar instrumenten voor de deelnemers. Ervaring is dat het best lastig is om dit zelfstandig in te vullen.
De toekomst....	De verwachting voor de komende 5 tot 10 jaar.			X	Bewust worden dat ontwikkelen nooit stopt en dat het belangrijk is dat men voorbereid is voor de toekomst. Alleen is de toekomst niet te voorspellen.
Ontwikkeling en onderzoek	Weten = meten	X			2021 is het jaar van 'Proof of concept' dus we gaan aan de slag en veel meten, bijstellen en vooral de gebruikers meenemen en betrekken bij het aanpassen of verbeteren van het concept. Hiervoor zullen we data verzamelen en dat data gebruiken. Daarvoor vragen we toestemming: de gegevens worden 10 jaar bewaar. De gegevens worden vertrouwelijk en anoniem behandeld, dus geen namen of geboortedatum.
Afspraken en/ of mogelijkheden	Waar moeten we rekening mee houden en hoe nu verder?	X			We willen zoveel mogelijk een 'warme' overdracht. Dus geef niet alleen aan wat je met de deelnemer hebt besproken, zorg ervoor dat je collega alle informatie heeft. In de aantekeningen kun je extra informatie kwijt.

De kolommen 'Must have' en 'Should have' moeten ingevuld zijn wanneer je het traject overdraagt aan je collega. Hoe meer er ingevuld is, hoe makkelijker het voor je collega is om een beeld van de persoon te krijgen.

Tip: maak een opname van het gesprek zodat je later alles even rustig kan uitwerken.

## 5.5 Profiel van de Skills Adviseur

Waarden (basale houding)	Vaardigheden	Kennis hebben van	Qua eigenschappen	Voorwaarden
Positief mensbeeld hebben	Reflecterend vermogen over het eigen handelen*	De achtergrond van het Skills Paspoort; waarom? Waartoe? Wat zijn de resultaten	Empathisch vermogen	
Zich opstellen vanuit 'de ander is anders'	Communicatievaardigheden**	Digitale systeemopbouw van Skills App	Betrokkenheid en begrip vol	Jr: minimaal 1 jaar intakegesprekken hebben uitgevoerd
Geïnteresseerd zijn in de mens en oprecht willen luisteren	Adviesvaardigheden***	Voorbeelden uit de praktijk, wat is de voortgang van de pilots en wat heeft dat tot dusver opgeleverd?	Onderzoekend	Sr: minimaal 3 jaar begeleidingen van werknemers binnen de sector
Open staan voor andere meningen dan enkel de eigen	Zowel procesgericht**** als resultaatgericht*****	Verhoudingen kennen binnen bedrijven tussen verschillende stakeholders; HR /P&O directeur en medewerkers	Ondersteunend	
Samenwerkend gericht; samen komen we verder		Op de hoogte zijn van de actuele problematiek binnen Bouw & Infra	Veerkrachtig	
Bereid zijn tot ondersteunen (zelfs in lastige situaties)		Methodieken en instrumenten van het coach- en loopbaanadvies-vak, bijv: 8 van slachtofferschap/ STARR-methode/Grow model/ Feedback en Feedforward/ Beïnvloeden Roos van Leary / Kernkwadrant / Functionele analyse / Ijsberg / Joharivenster etc.		
Geloven in ontwikkeling		Competentiemanagement; informele en formele bewijs (SHL-competenties en in de toekomst Competentie.nl)		

*	**	***	****	*****
Zelfkennis	Communicatievaardigheden	Adviesvaardigheden	Procesgericht	Resultaatgericht
In staat om te zien wat de eigen valkuilen zijn	In staat om de vraag achter de vraag te achterhalen	In staat te overtuigen waarom het DSP een goed instrument is qua duurzaamheid en life learning van de medewerkers	Kiest een begeleidingsstijl gericht op de werknemer	Komt gemaakte afspraken na
Reflecterend vermogen over het eigen handelen	In het bezit van coachende vaardigheden: doorvragen, luisteren-samenvatten-doorvragen, observeren, spiegelen, omgaan met weerstand, afstemmen (rapport bieden)	In staat zich te verhouden tot verschillende stakeholders en zich bewust te blijven van zijn eigen positie en zijn taakstelling	Nodigt deelnemers uit tot reflectie	Werkt efficiënt en streeft naar de hoogste kwaliteit van zijn dienstverlening
Zelfkritisch ten aanzien van het eigen handelen	In staat te begrijpen in welke werksituatie iemand zich bevindt	In staat de belangen van de verschillende stakeholders te zien en daar adequaat op kunnen acteren	Past methodische en didactische kennis toe	Draagt zorg voor de overeengekomen kwaliteitseisen
Zelfbewust zijn van de eigen valkuilen zoals:	In staat om de bedoeling van het DSP helder over te brengen aan verschillende doelgroepen (stakeholders)	In staat bij stagnering in de verschillende processen dit daaraan te kaarten waar nodig (ander bedrijfsniveau) en een passend advies aan te dragen. Bijv. een driegesprek voeren juist op kritische momenten.	Evalueert het verloop van de begeleiding	Doet voorstellen voor de verbetering van het Skills Paspoort
* te snel oplossingsgericht (overnamegedrag)	In staat te schakelen tussen het werk- en denkniveau van de vaklieden en de leidinggevenden en HR/ P&O	Omgevingsbewust zijn binnen organisaties en ook binnen het project Skills Paspoort	Heeft aandacht voor het spanningsveld van tempo van de medewerker, de trajectvoortgang (binnen het Skills Paspoort) en het resultaat	Streeft er naar de voorwaarden van het DSP voor de werknemer en de voorwaarden van het bedrijf bij elkaar te brengen.
* te kritisch (advocaat van de duivel)	In staat om zich in het werk van de werknemer te verplaatsen en dit te vertalen naar	Is in staat om m.b.v. de helicopterview het gehele proces te bewaken		Is alert op de middelen die de werknemer heeft en deze bespreekbaar te maken indien deze niet voldoen.
* te interpreterend (te snel denken te weten wat er wordt bedoeld)	In staat om competentiegericht te denken; informele skills vertalen naar formele competenties	In het bezit van oplossend vermogen		Bewaakt de leervoorwaarden
* te controlerend willen zijn door grip te willen houden (te veel sturen)	In staat om de werknemer te stimuleren en te motiveren om continuerend met zijn DSP aan het werk te blijven	De werkgever zodanig op de hoogte te houden van de doorloop van het proces van de werknemer dat hij betrokken blijft en zich medeverantwoordelijk blijft voelen.		In staat om de werknemer mee te nemen in het DSP op zo'n manier dat hij in een zo'n kort mogelijke tijd het traject start en doorloopt.
* te weten in elke nieuwe situatie bewust te zijn van de eigen motieven?	In staat om de werknemer te doorgronden qua motieven en daarop te acteren zodat de voortgang gewaarborgd blijft.			
	In staat bij stagnering van het werkproces de werknemer zodanig te ondersteunen dat hij weer in beweging komt			
	In staat zijn helder te hebben in een gesprek: Botst dit met mijn normen en waarden? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veroordeel ik of bewonder ik eigenschappen van de ander? (schaduw)</li> <li>• Doet de ander mij aan iets of iemand denken? (projectie)</li> <li>• Is er sprake van overdracht of tegenoverdracht?</li> <li>• Word ik verleid om .....?</li> <li>• Speelt er een slachtoffer – redder - vervolgerspel?</li> <li>• Welke energie of beïnvloeding is merkbaar in het gesprek?</li> </ul>			

## 6. Afstemming

Samen met werkgevers, werknemers, vertegenwoordigers en onderwijsinstellingen kunnen we dit DSP tot een succes maken. Dit komt niet vanzelf en ICT maakt niets voor ons. We zullen samen de roadmap (over de motorkap) moeten maken met de daarbij behorende tools. De tools en mogelijkheden zullen we met elkaar moeten afstemmen. Daarmee ook elkaars taal kunnen spreken en vertalen in een skills set (sleutelset).

Een korte opsomming van waar men aan moet denken:

### **Afstemming waarde van bewijs(stukken)**

- a. Afspraken met de sector: bij het ontwikkelen van nieuwe BCP en KD
- b. Afspraken met de branche: de waarde van certificaten zoals VCA
- c. Afstemmen met AWWN, VNO, BNL, TNL, FNV en CNV
- d. Afstemmen met SBB, UWV, examencommissies en MBO-Raad
  - Vertaalslag van bewijs naar Skills
  - Hoe men oudere diploma's vergelijkt met de huidige kwalificatiestructuur
  - Vertaalslag van functie indeling naar competenties uit kwalificatiedossier
- e. Afstemmen met de opleiders

Hierbij gaat het om wat zijn de bewijzen waard en hoe kan je het een met het ander vergelijken, rekening houdend met transitie<sup>60</sup> in het beroep? Denk daarbij aan veroudering van Skills als iemand geen ontwikkeling kan of heeft gemaakt. Wat is de skills obsolescence and mismatch of de economische waarde van je werknemer?

### **Beheersbaarheid van DSP**

- a. Samen staan voor kwaliteit en goed gebruik
- b. Samenwerking met elkaar (verbinden van de eilanden)
- c. Misschien het maken van verschillende niveaus van het systeem DSP
- d. Bewijs m.b.t. functie: wat is minimaal en wat maximaal
- e. Database met casuïstiek

### **Voorlichting**

- a. Werknemer
- b. Sector
- c. Bedrijven
- d. HR<sup>61</sup>
- e. Adviseur
- f. Vakbonden
- g. Onderwijs
- h. Wat leeft er in de sector (veerkracht als adviseur hebben)

---

<sup>60</sup> <https://repository.tno.nl//islandora/object/uuid:c8946eaf-fbf1-4ba5-bbb7-c2e440896317>

<sup>61</sup> HR ondersteunen in upskilling en reskilling van de organisatie: <https://www.hrpraktijk.nl/topics/hr-tech/achtergrond/waarom-upskilling-en-reskilling-de-termen-van-de-komende-jaren-zijn>

## 7. Doorkijk naar waardering van ervaring

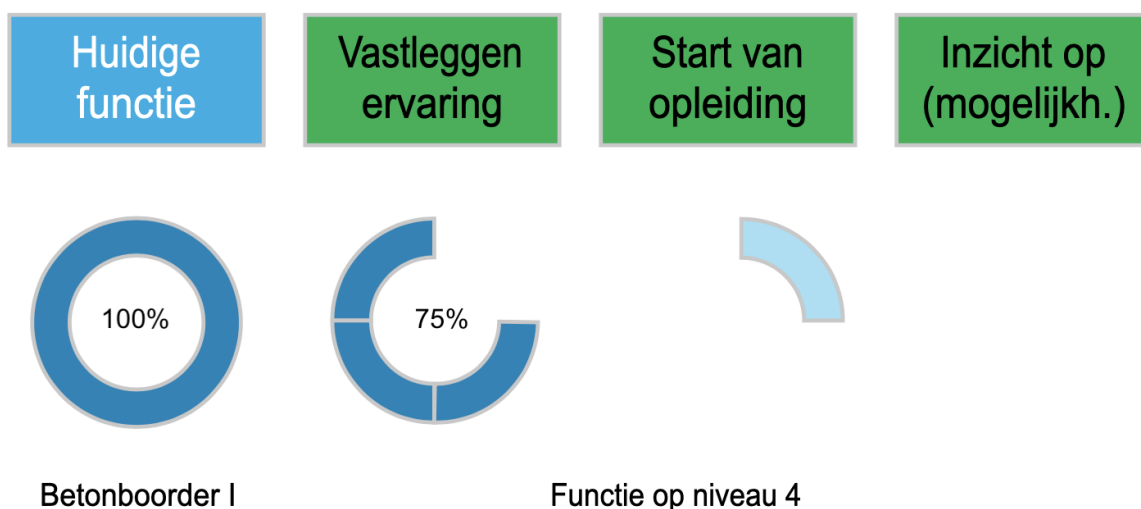
Hoe gaan we nu de verschillende soorten bewijzen met elkaar vergelijken en waarderen? In de praktijk horen we vaak: 'hij heeft net zijn diploma en nu mag hij mij aansturen. Hoe kan dit, ik heb meer ervaring!'. Hoe maken we dit inzichtelijk?

In het model maken we onderscheid tussen: harde, semi-harde en zachte bewijzen. Deze bewijzen leiden tot Skills en dit maken we inzichtelijk in de SkillsApp. Tijdens het onderzoek hebben we uit ieder bewijs, 1 of 2 onderdelen gepakt: Diploma (harde bewijs), urenstaten (semi harde bewijs) en de Paskamer (zachte bewijs). De Skills worden op een relatief ongecompliceerde manier in beeld gebracht.

Bewijs	Onderdeel	Hoe heeft de vertaalslag plaats gevonden	Zichtbaar
Harde bewijzen	Diploma	Het kwalificatiedossier (KD): competenties	Skills in cirkels
	Certificaat VCA	De eindtermen: competenties	Skills in cirkels
Semi harde bewijzen	Urenstaat	Functiehuis in combinatie met de uitstroom (KD)	Skills in cirkels
Zachte bewijzen	Paskamer	Koppeling gemaakt met de systemen	In ontwikkeling

Binnen de harde, semi harde en zachte bewijzen zitten nog meer onderdelen die we met elkaar willen vergelijken. Om dit inzichtelijk te maken hebben we een schema gemaakt met soort bewijzen en de onderliggende documenten. Dit is vertaald naar herkenbare en vergelijkbare onderdelen. Denk hierbij aan functie, taak, verantwoordelijkheid, leeruitkomsten, kennis, vaardigheden en nog meer onderdelen. Daarbij maken we ook onderscheidt tussen beroepsomgeving en opleidingsomgeving. Met deze gegevens werden de volgende waarden zichtbaar van de Skill door: niveau, wie heeft wat gezegd, ervaring en zelfstandigheid.

### Skills (cirkel)



Figuur 7.1 Skill huidige functie en de waarde van de Skill bij een andere functie.

In figuur 8.1 staat een voorbeeld van een werknemer met een diploma op niveau 3 in zijn huidige functie. Hij heeft meer dan 30 jaar ervaring en voert alle werkzaamheden zelfstandig uit. Dan komt zijn Skills Ranking op 100% te staan. De berekening hiervoor is:

Niveau	Wie heeft wat gezegd	Ervaring	Zelfstandigheid	Percentage
3	Examencommissie	Meer dan 5 jaar	Zelfstandig	100%
4	Leermeester	Meer dan 5 jaar	Zelfstandig	75%

Wanneer de werknemer naar een hogere functie zou willen gaan, komt zijn Skills Ranking te staan op 75% (vastleggen van ervaring). Om opnieuw naar de 100% te komen, zou hij een hiervoor scholing moeten volgen of ervaring op doen op niveau 4 en laten beoordelen door assessor en laten verzilveren door een examencommissie. Voor zijn functie kan de 75%, in de praktijk, meer dan voldoende zijn.

We hebben de volgende uitgangspunten:

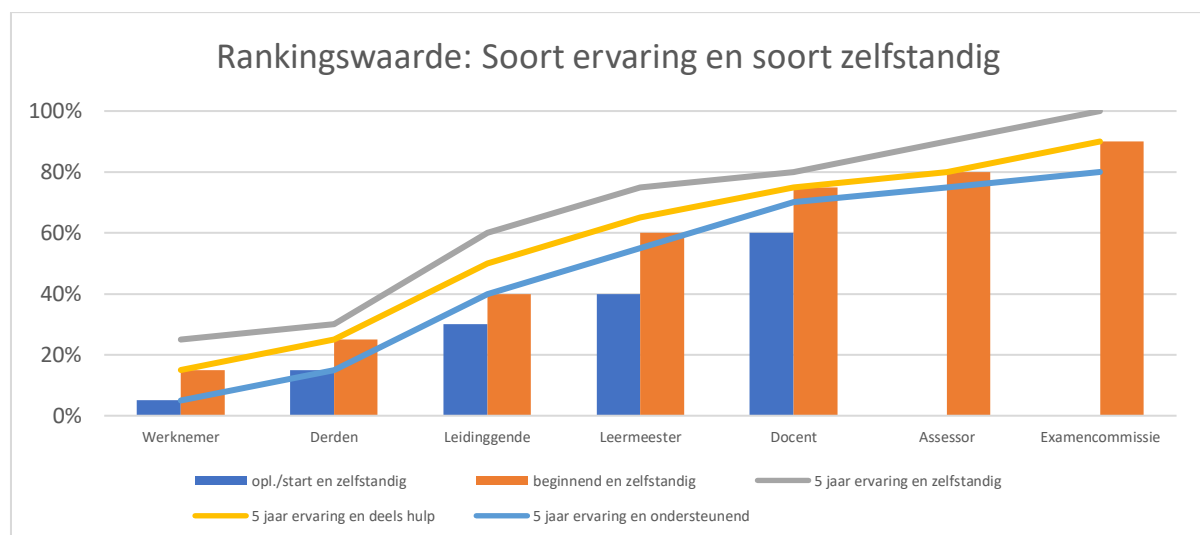
- Aansluiten op het huidige systeem van opleiden, waarbij we er rekening mee houden dat niet het diploma maar Skills leidend zijn voor een inclusievere en wendbare arbeidsmarkt<sup>62</sup>;
- Alle waardes worden vergeleken met een vak volwassen werknemer. Onder vak volwassen wordt verstaan: iemand met een diploma en 3 tot 5 jaar werkervaring en de context van de functie;
- Iemand die van de opleiding komt, zal vallen onder: beginnend. De rekenwaarde voor student vervalt bij beoordeling door ROC/Examencommissie, omdat hij nog met de opleiding bezig is;
- Examencommissie neemt geen verzoeken in behandeling als men niet van de opleiding komt of 3 tot 5 jaar werkervaring heeft (eis zoals bij EVC);
- Wanneer men van de opleiding komt, is de inschaling: werkt deels zelfstandig en is beginnende beroepsbeoefenaar;
- Maximaal haalbare ranking is (per niveau) 100% (beoordeling examencommissie, 3 tot 5 jaar werkervaring en doet alles zelfstandig);
- De assessor zal nooit een medewerker beoordelen zonder ervaring en alle onderdelen uit het gebied zelfstandigheid of een werknemer met beginnend ervaring en de werkzaamheden ondersteunend doet. Dit zal wel gedaan worden door een docent voor de intake.

De basis rankingswaarde is 100%<sup>63</sup>. Dit staat voor beoordeling examencommissie, 3 tot 5 jaar werkervaring en doet alles zelfstandig. Dan komen we tot de volgende indeling (vanuit de functie):

- 100% Werknemer heeft zijn diploma en 5 jaar werkervaring;
- 90% Werknemer heeft zijn EVC-traject gedaan en een ervaringscertificaat;
- 80% Werknemer heeft zijn diploma en start met zijn eerste baan (deels begeleiding (hulp) nodig).

Beoordeling vanuit de beroepspraktijk:

- 75% Beoordeling van een leermeester. Dit geeft meer waarde dan een leidinggevende omdat hij opgeleid is in beoordelen van studenten;
- 60% Beoordeling van een leidinggevende. Hij beoordeelt de werknemer op het niveau van functie, taak en verantwoordelijkheid;
- 30% Beoordeling door verklaringen van derden. Dit is gericht op 360 graden feedback en inhoudelijke input.



Figuur 7.2 Verschil tussen soort ervaring en soort zelfstandigheid.

<sup>62</sup> <https://www.ondernemersbelang.nl/kennisbank/niet-diploma-maar-skills-leidend-voor-inclusievere-en-wendbare-arbeidsmarkt/>

<sup>63</sup> Aannames waarbij onderscheidt wordt tussen niveau, wie heeft wat gezegd, ervaring en zelfstandigheid. De aannames moeten getest en afgestemd worden met werkgevers- en werknemersverenigingen, SBB, TNO en onderwijsveld



# Competenties MBO

Het uitgangspunt bij het Model DSP is gebruik te maken van de huidige competentieset zoals men dit gebruikt bij het mbo-onderwijs. Hieronder staat een overzicht van de huidige competentieset.

## Competentiemodel kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven



Definities	Competenties	Factoren	Competenties	Definities	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toont belangstelling en begrip voor de ideeën, opvattingen en emoties van anderen; kan zich inleven in hun standpunten en gevoelens;</li> <li>luistert goed en laat voldoende verdraagzaamheid en welwillendheid zien;</li> <li>toont gepaste bezorgdheid en steunt anderen wanneer die het moeilijk hebben;</li> <li>laat zien ook zichzelf goed te kennen.</li> </ul>	<b>D. Aandacht en begrip tonen</b>	Leiden en beslissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neemt tijdig en duidelijk de nodige (lastige) beslissingen;</li> <li>neemt zo nodig afgewogen risico's;</li> <li>initieert zelfstandig de nodige acties en activiteiten;</li> <li>toont vertrouwen in de eigen beslissingen en keuzes en neemt daarvoor ook de verantwoordelijkheid op zich.</li> </ul>	<b>A. Beslissen en activiteiten initiëren</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Raadpleegt en betreft anderen bij het nemen van beslissingen en/of het uitvoeren van taken;</li> <li>overlegt tijdig en regelmatig met anderen en informeert hen voldoende;</li> <li>stelt zich in de samenwerking openhartig en oprichtig op; waardeert openlijk de bijdrage van anderen;</li> <li>bevordert de samenwerking en de teamgeest in een groep en past zich waar nodig aan de groep aan.</li> </ul>	<b>E. Samenwerken en overleggen</b>		Ondersteunen en samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geeft duidelijk richting aan anderen door het stellen van doelen en prioriteiten, het maken van (resultaat)afspraken en/of het geven van instructies en aanwijzingen;</li> <li>oefent daarbij het nodige gezag uit;</li> <li>controleert of mensen zich houden aan de gemaakte afspraken en richtlijnen en ondernemt zo nodig actie;</li> <li>delegeert op effectieve en duidelijke wijze taken, verantwoordelijkheden en/of bevoegdheden aan anderen;</li> <li>maakt daarbij goed gebruik van de aanwezige verscheidenheid en variatie binnen een groep.</li> </ul>	<b>B. Aansturen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toont zich integer en handelt consequent in lijn met de binnen de organisatie, (beroeps)groep en/of maatschappij geldende normen en waarden;</li> <li>houdt rekening met de omgeving en respecteert verschillen tussen mensen.</li> </ul>	<b>F. Ethisch en integer handelen</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Coacht, adviseert en/of motiveert anderen gericht in het bereiken van doelen en/of het uitvoeren van taken en opdrachten;</li> <li>zet anderen er toe aan resultaten te realiseren en problemen (zelfstandig) op te lossen;</li> <li>ondersteunt anderen actief in hun ontwikkeling.</li> </ul>	<b>C. Begeleiden</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapporteert nauwkeurig en volledig en brengt een logische, heldere structuur aan in rapportages, verslagen en/of documentatie;</li> <li>formuleert klar en bondig;</li> <li>hanteert correcte spelling en grammatica;</li> <li>presenteert informatie op een aantrekkelijke en boeiende wijze en stemt zichzelf goed af op de ontvanger(s).</li> </ul>	<b>J. Formulieren en rapporteren</b>	Interacteren, beïnvloeden en presenteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investert actief in het opbouwen van goede werkkolomrelaties;</li> <li>legt - op verschillende niveaus - makkelijk contact en vindt vlot aansluiting;</li> <li>onderhoudt actief het eigen relatienetwerk en maakt er indien nodig goed gebruik van;</li> <li>zet zich er voor in ook bij moeilijkheden de relatie goed te houden;</li> <li>neemt zo nodig de rol van bemiddelaar op zich bij oneerigheid tussen anderen.</li> </ul>	<b>G. Relaties bouwen en netwerken</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wendt de specifieke voor het vak benodigde mentale, manuele en/of fysieke vermogens op een adequate wijze aan;</li> <li>weet op basis van het eigen vakkundig / technisch inzicht vraagstukken en problemen op te lossen;</li> <li>deeft waar nodig de eigen kennis en expertise met anderen.</li> </ul>	<b>K. Vakdeskundigheid toepassen</b>		Analyseren en interpreteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maakt in het contact een krachtige, positieve indruk;</li> <li>komt actief met ideeën en meningen naar voren en zorgt voor een onderbouwing met steekhoudende argumenten;</li> <li>overtuigt en beïnvloedt ook op het emotionele vlak;</li> <li>geeft duidelijk en krachtig inhoud en sturing aan een gesprek, discussie en/of onderhandeling;</li> <li>streeft naar overeenstemming over en draagvlak voor de uitkomst.</li> </ul>	<b>H. Overtuigen en beïnvloeden</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kiest de voor de taak of het probleem meest geschikte materialen en middelen;</li> <li>gebruikt deze materialen en middelen op doelgerichte en doelmatige wijze;</li> <li>draagt goed zorg voor de aanwezige materialen en middelen.</li> </ul>	<b>L. Materialen en middelen inzetten</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Weet in het contact zaken duidelijk, begrijpelijk en correct uit te leggen en toe te lichten;</li> <li>stelt zich in het contact inmendend en zelfbewust op; communiceert kernachtig en strak betrouwbaarheid en deskundigheid uit;</li> <li>weet zaken op een enthousiaste en inspirerende wijze te brengen;</li> <li>maakt in het contact met anderen effectief gebruik van humor;</li> <li>speelt goed in op toehoorders / toeschouwers en stemt de stijl van presenteren daarop af.</li> </ul>	<b>I. Presenteren</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Controleert gegevens en aannames kritisch en zorgvuldig; brengt hier structuur in aan;</li> <li>analyseert gegevens grondig, scheidt hoofd- van bijzaken en legt de nodige verbanden;</li> <li>generereert (nieuwe) informatie uit gegevens;</li> <li>komt op basis van een systematische analyse tot conclusies en/of oplossingen voor (complex) problemen.</li> </ul>	<b>M. Analyseren</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Zoekt en verzamelt actief en uitgebreid nieuwe informatie voor het oplossen van vraagstukken en problemen;</li> <li>raadpleegt verschillende (informatie)bronnen, bekijkt zaken, vraagstukken en problemen vanuit meerdere invalshoeken en staat open voor nieuwe informatie.</li> </ul>	<b>N. Onderzoeken</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuleert voor het werk/activiteiten duidelijke, concrete en uitdagende doelen en prioriteiten;</li> <li>pland en organiseert activiteiten doelmatig en doeltreffend; regelt adequaat de benodigde mensen en middelen;</li> <li>bewaakt nauwgezet het halen van de gestelde doelen en deadlines.</li> </ul>	<b>Q. Plannen en organiseren</b>	Creëren en leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komt actief en uit zichzelf met creatieve ideeën, benaderingen en inzichten;</li> <li>ondernemt initiatieven om zaken te veranderen;</li> <li>laat een duidelijke (toekomst)visie zien en ontwikkelt op basis hiervan strategische plannen.</li> </ul>	<b>O. Creëren en innoveren</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Achterhaalt actief de behoeften en verwachtingen van interne en/of externe klanten;</li> <li>probeert hier zoveel als mogelijk bij aan te sluiten; stelt zich klantgericht op;</li> <li>houdt de tevredenheid van de "klanten" goed in de gaten en ondernemt zonnodig actie.</li> </ul>	<b>R. Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten</b>		Organiseren en uitvoeren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zorgt er zelf actief voor de eigen vak kennis en -vaardigheden goed bij te houden en ondernemt indien nodig stappen om deze verder te ontwikkelen; leert van fouten en feedback;</li> <li>werkt actief en systematisch aan de eigen ontwikkeling en ontplooiing.</li> </ul>	<b>P. Leren</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formuleert duidelijke kwaliteits- en productiviteitsnormen waaraan het (eigen) werk moet voldoen;</li> <li>is er sterk op gericht de afgesproken kwaliteit en productiviteit te halen;</li> <li>voert hiervoor de taken consistent en systematisch uit;</li> <li>houdt nauwkeurig in de gaten of de afgesproken kwaliteits- en productiviteitsniveaus gerealiseerd worden.</li> </ul>	<b>S. Kwaliteit leveren</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Past het eigen gedrag snel en op positieve wijze aan veranderende omstandigheden aan;</li> <li>staat welwillend ten opzichte van nieuwe ideeën en plannen;</li> <li>accepteert het dat zaken met zekere regelmaat veranderen;</li> <li>kan onzekere en onduidelijke situaties goed aan;</li> <li>kan goed omgaan met diversiteit (tussen mensen).</li> </ul>	<b>U. Omgaan met verandering en aanpassen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Volgt instructies en aanwijzingen bereidwillig op;</li> <li>houdt zich strikt aan de voorgescreven (werk)procedures;</li> <li>toont zich gedisciplineerd;</li> <li>voert het werk uit conform de geldende veiligheidsvoorschriften en wettelijke richtlijnen.</li> </ul>	<b>T. Instructies en procedures opvolgen</b>	Aanpassen en aankunnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Blijft stabiel presteren onder druk of spanning en weet daarbij de eigen gevoelens voldoende onder controle te houden;</li> <li>houdt een positieve kijk op zaken, ook bij grote druk of tegenslagen; gaat constructief om met kritiek;</li> <li>kent de eigen grenzen en geeft aan wanneer deze te vaak of te ver overschreden worden;</li> <li>bewaart een gezond evenwicht tussen werk en privé.</li> </ul>	<b>V. Met druk en tegendrag omgaan</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaat graag uitdagingen aan en trekt taken en verantwoordelijkheden naar zich toe;</li> <li>laat uit zichzelf een sterke behulpzaamheid zien;</li> <li>pakt zaken met enthousiasme, energie en volharding aan;</li> <li>wil graag succes boeken en/of vooruitkomen in de organisatie en stopt daar veel energie in.</li> </ul>	<b>W. Gedrevenheid en ambitie tonen</b>		Ondernemen en presteren		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaat actief op zoek naar kansen om nieuwe (zakelijke) initiatieven te ontplooiën;</li> <li>ziet en onderkent kansen en mogelijkheden, grijpt deze aan en vertaalt ze naar concrete acties;</li> <li>zorgt er voor de markt en de spelers daarin goed te kennen;</li> <li>is er op uit de commerciële positie van de organisatie verder uit te bouwen.</li> </ul>	<b>X. Ondernemend en commercieel handelen</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Handelt sterk kostenbewust, maakt steeds een goede afweging tussen de kosten en baten van een actie of besluit;</li> <li>toont het nodige financiële bewustzijn;</li> <li>laat zien inzicht te hebben in de dynamiek van de organisatie.</li> </ul>	<b>Y. Bedrijfsmatig handelen</b>				

Colo is de vereniging van zeventien samenwerkende kenniscentra. Voor meer dan 40 branches verbinden zij bedrijfsleven, arbeidsmarkt en beroepsonderwijs. Kenniscentra werken landelijk en regionaal als strategische partners voor ministeries, gemeenten, sociale partners en beroepsonderwijs. [www.colo.nl](http://www.colo.nl)

Het Competentiemodel Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven is ontwikkeld met de ondersteuning van de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Het is ontwikkeld in het kader van de ontwikkeling en realisatie van de referentiemodellen. Het is ontwikkeld in opdracht van de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. De in deze presentatie genoemde informatie mag niet worden gebruikt zonder het schriftelijke toestemming van de Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven. Voor het gebruik van het model is het noodzakelijk dat de kenniscentra voldoende informatie kunnen verstrekken. Het is de verantwoordelijkheid van de kenniscentra om de informatie te verzamelen en te verspreiden. Het is de verantwoordelijkheid van de kenniscentra om de informatie te verspreiden en te toetsen op de juistheid van de informatie.



## Termen, toelichting en achtergrondinformatie

Term	Toelichting	Bron
Skills	<b>Vaardigheid</b> is het vermogen om een handeling bekwaam uit te voeren. Vaardigheid op een of ander gebied wordt veelal vergaard door praktische <b>ervaring</b> , door korte of langere tijd regelmatig te oefenen. Gebrek aan vaardigheid is incompetentie. In het onderwijs wordt onderscheid gemaakt tussen vaardigheid en competentie. Een competentie is het vermogen of de kennis om een handeling bekwaam uit te voeren in een relevante (beroeps)context.	<a href="https://nl.wikipedia.org/wiki/Vaardigheid">https://nl.wikipedia.org/wiki/Vaardigheid</a>
DSP	De tool waarin men alle vormen van bewijzen toevoegt en een vertaling worden gemaakt naar Skills, waardoor de gebruiker weet 'wat hij kan' en waarmee men in beweging kan komen met het doel 'wat wil ik?'.	
Skills Based arbeidsmarkt	Dat je als werknemer vrij kunt reizen met een (inter) nationaal skills-paspoort waarin het 21 <sup>e</sup> -eeuws ecosysteem van Leven Lang Leren en Ontwikkelen, met een gedeelde en gedragen set van skills-indicatoren als basis.	<a href="https://www.tno.nl/nl/tno-insights/artikelen/waarom-een-skills-paspoort-nu-echt-hard-nodig-is/">https://www.tno.nl/nl/tno-insights/artikelen/waarom-een-skills-paspoort-nu-echt-hard-nodig-is/</a>
Skills-set	Verzamelen van Skills overzichtelijk en gelijkwaardig ten opzichte van elkaar.	HAN
Fit- en Misfit	Er is voldoende 'fit' tussen wat het werk vraagt en biedt en wat de werknemer kan en wil. Er is sprake van een misfit, wanneer het blijkt dat in de tijd de werknemer zijn/haar kennis en vaardigheden en/of behoeftes en waardes steeds minder in het werk kwijt kan. De oorzaak hiervan kan zowel bij het (veranderende) werk als bij de (veranderende) werknemer liggen. Gevolg van deze verschuivingen is het ontstaan van een 'misfit' door 'kwalificatieveroudering' of 'waardedaling van menselijk kapitaal'	TNO-2016- WhitepaperToekomstvanWerk
Kwalificatiedossier	Het kwalificatiedossier beschrijft de eisen waaraan een student moet voldoen om zijn diploma te behalen. Elk dossier bevat een of meer kwalificaties en iedere kwalificatie leidt tot een diploma. Hoe beter de diploma-eisen aansluiten op de wensen van het bedrijfsleven, hoe groter de kans op een baan voor een beginnende beroepsbeoefenaar en hoe beter bedrijven hun vacatures kunnen vervullen. Alle kwalificatiedossiers samen, aangevuld met de keuzedelen, vormen de kwalificatiestructuur.	<a href="https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/kwalificatiedossiers">https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/kwalificatiedossiers</a>
Basisdeel, profieldelen en keuzedelen	Een kwalificatiedossier bestaat uit een basisdeel en een of meer profieldelen. Het basisdeel bevat de generieke onderdelen Nederlandse taal, rekenen, loopbaan en burgerschap en Engels (uitsluitend voor niveau 4). Verder bevat het gemeenschappelijke elementen, die gelden voor alle kwalificaties in het dossier: kerntaken, werkprocessen, vakkennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Het profieldeel beschrijft de specifieke onderdelen. Keuzedelen zijn een plus op de kwalificatie en maken de opleiding compleet.	<a href="https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/kwalificatiedossiers">https://www.s-bb.nl/onderwijs/kwalificeren-en-examineren/kwalificatiedossiers</a>
Upskilling	wordt het aanleren van nieuwe relevante vaardigheden bedoeld als toevoeging aan je huidige skillset. Dit noemen we ook wel bijscholing.	<a href="https://www.hrpraktijk.nl/topics/hr-tech/achtergrond/waarom-upskilling-en-reskilling-de-termen-van-de-komende-jaren-zijn">https://www.hrpraktijk.nl/topics/hr-tech/achtergrond/waarom-upskilling-en-reskilling-de-termen-van-de-komende-jaren-zijn</a>
Reskilling	wordt omscholing bedoeld: je bestaande vaardigheden zijn niet meer relevant, waardoor het noodzakelijk is om bestaande skills te vervangen door nieuwe vaardigheden.	<a href="https://www.hrpraktijk.nl/topics/hr-tech/achtergrond/waarom-upskilling-en-reskilling-de-termen-van-de-komende-jaren-zijn">https://www.hrpraktijk.nl/topics/hr-tech/achtergrond/waarom-upskilling-en-reskilling-de-termen-van-de-komende-jaren-zijn</a>

<b>Welke taxonomie/ontologie</b>	
21ste eeuw skills	<a href="http://curriculumvandetoekomst.slo.nl/21e-eeuwse-vaardigheden">http://curriculumvandetoekomst.slo.nl/21e-eeuwse-vaardigheden</a>
Competenciecatalogus BNL	<a href="https://www.bouwendnederland.nl/nieuws/16048966/catalogus-voorkomt-omvallen">https://www.bouwendnederland.nl/nieuws/16048966/catalogus-voorkomt-omvallen</a>
ESCO, Onefd en Competent	<a href="https://www.neth-er.eu/nl/nieuws/ESCO-maakt-vaardigheden-transparanter-EU">https://www.neth-er.eu/nl/nieuws/ESCO-maakt-vaardigheden-transparanter-EU</a>
Functiebeschrijving CAO	<a href="https://www.bouwendnederland.nl/download.php?itemID=1894533">https://www.bouwendnederland.nl/download.php?itemID=1894533</a>
House of Skills	<a href="https://www.euroguidance.nl/31_1891_ESCO.aspx">https://www.euroguidance.nl/31_1891_ESCO.aspx</a>
KIVI	<a href="https://www.kivi.nl/afdelingen/tu-delft/opd-voor-tud-studenten/wat-is-de-opd-tool">https://www.kivi.nl/afdelingen/tu-delft/opd-voor-tud-studenten/wat-is-de-opd-tool</a>
NLQF	<a href="https://www.nlqf.nl">https://www.nlqf.nl</a>
Open Badge	<a href="http://openbadges.nl">http://openbadges.nl</a>
Overzicht vanuit HvA	<a href="https://score.hva.nl/Bronnen/Overzicht%20taxonomieën.pdf">https://score.hva.nl/Bronnen/Overzicht%20taxonomieën.pdf</a>
SHL (kwalificatiedossiers)	<a href="https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming/begeleiding/competenties">https://www.s-bb.nl/bedrijven/beroepspraktijkvorming/begeleiding/competenties</a>
Werkinzicht	<a href="https://www.werkinzicht.eu">https://www.werkinzicht.eu</a>
<b>Artikelen</b>	
BNL, oktober 2020	<a href="https://view.joomag.com/bnl3-2020/0389283001601911051?short&amp; pagina 8">https://view.joomag.com/bnl3-2020/0389283001601911051?short&amp; pagina 8</a>
BG Magazine, zomer 2020	<a href="https://bgmagazine.nl/skills-paspoort-laait-medewerkers-en-werkgevers-snel-schakelen/">https://bgmagazine.nl/skills-paspoort-laait-medewerkers-en-werkgevers-snel-schakelen/</a>
Podcast BNL	<a href="https://www.bnr.nl/brandstories/bouwenaandetoekomst/10425271/hoe-ziet-de-werknemer-van-de-toekomst-eruit">https://www.bnr.nl/brandstories/bouwenaandetoekomst/10425271/hoe-ziet-de-werknemer-van-de-toekomst-eruit</a>
Podcast Vollandis, HR	<a href="https://www.vollandis.nl/media/3734/summerschool.m4a">https://www.vollandis.nl/media/3734/summerschool.m4a</a>
Help (eigen)wijs grijp op reis	<a href="https://50plusserswerk.nl/2020/10/20/de-eerste-alliantie-gaat-van-start/">https://50plusserswerk.nl/2020/10/20/de-eerste-alliantie-gaat-van-start/</a>
Help (eigen)wijs grijs op reis	<a href="https://50plusserswerk.nl/help-eigenwijs-grijs-op-reis/">https://50plusserswerk.nl/help-eigenwijs-grijs-op-reis/</a>
<b>Inzet Skills Paspoort</b>	
House of Skills, deelproject 3	<a href="https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/wp-content/uploads/2020/05/Het-House-of-Skills-platform-Digitale-dienstverlening-voor-duurzame-loopbaantrajecten.pdf">https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/wp-content/uploads/2020/05/Het-House-of-Skills-platform-Digitale-dienstverlening-voor-duurzame-loopbaantrajecten.pdf</a>
Stimuleringsprogramma	<a href="https://www.bouwendnederland.nl/actueel/nieuws/15241/tot-10-miljoen-voor-aantrekken-en-behoud-vakkrachten-in-bouw-infra">https://www.bouwendnederland.nl/actueel/nieuws/15241/tot-10-miljoen-voor-aantrekken-en-behoud-vakkrachten-in-bouw-infra</a>
MBO-Flex	<a href="https://www.dus-i.nl/subsidies/flexibel-beroepsonderwijs-derde-leerweg">https://www.dus-i.nl/subsidies/flexibel-beroepsonderwijs-derde-leerweg</a>
25 medewerkers van 50+	<a href="https://50plusserswerk.nl/help-eigenwijs-grijs-op-reis/">https://50plusserswerk.nl/help-eigenwijs-grijs-op-reis/</a>
<b>Bewust worden</b>	
Zij-instroom en werkervaring	<a href="https://www.npostart.nl/op1-9-december-2020/09-12-2020/POW_04809656">https://www.npostart.nl/op1-9-december-2020/09-12-2020/POW_04809656</a>  Kijk vanaf: 25 min en 54 sec. Het gaat om: zij-instromers en ervaring begint bij 36 min en 19 sec. Belangrijkste: 37 min. en 19 sec.
Duurzame Inzetbaarheid: Wat doe je als het toch mis gaat?	<a href="https://peoplepower.radio/martine-bolhuis/">https://peoplepower.radio/martine-bolhuis/</a>

## Met dank aan

Als onderzoeksteam willen we, in het bijzonder, de uitvoeringsteams en de stuurgroep bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek:

- Marieke van der Post, BNL
- Judith van Heeswijk, TNL
- Sandra ter Maat, FNV
- Peter Smulders, TNL en TTrend Consultancy
- Maaïke Westerbeek van Eerten, BNL
- Sandra van Hoek, Vis Groep
- Mendy Drabbe, JdB-groep
- Ralph Groen, JdB-groep
- Rick Schraven, Hoppenbrouwers Techniek b.v.
- Jan Verhoek, Deltion College

Maart 2021

Kim Kranenborg (TNO), Jos Sanders (HAN, TNO) en Claudia Klarenbeek (Vollandis).