



De Python brug bestaat echt, deze vind je in Amsterdam

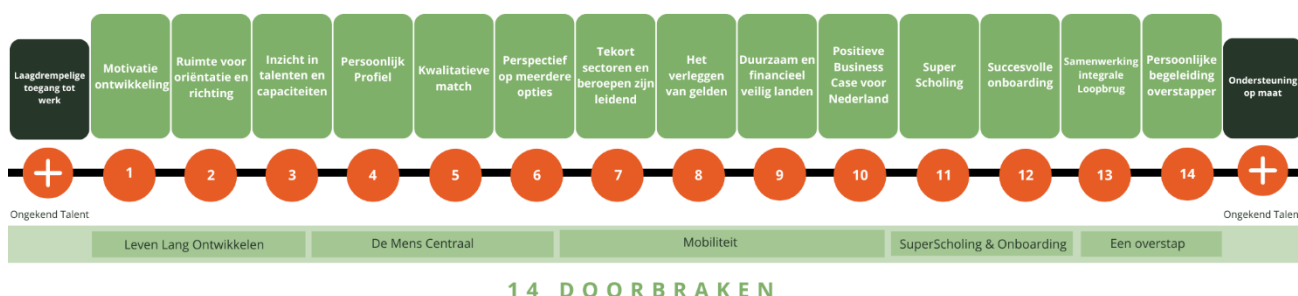
“Verbeelden, verbinden, doen”

De werking van een Persoonlijk Profiel

Inleiding

De urgentie voor een nieuw arbeidsmarktsysteem is groot. 9,5 miljoen mensen die werken, voelen niet altijd een veilige weg om zich te ontwikkelen en een overstap te maken naar een andere baan. Ook zijn er 3,9 miljoen mensen die niet werken, Ongekend Talent. Een groot deel van hen zou wel willen en kunnen werken als we anders naar mensen gaan kijken en bouwen aan systeemdoorbraken. EN er zijn nu ruim 500.000 tekorten in cruciale sectoren zoals de energietransitie, onderwijs, zorg, IT en de bouw. Deze tekorten verdrievoudigen in de komende jaren tot 1,6 miljoen, terwijl de beroepsbevolking constant blijft. Een radicale verandering van de arbeidsmarkt is dus nodig!

Maar hoe dan? In 10 Proeftuinen waarin deelnemers een transitie naar een tekortsector hebben doorlopen, is geleerd hoe het kan. Er zijn 14 systeemdoorbraken nodig om hobbels op te lossen, die een circulaire arbeidsmarkt¹ nu in de weg staan. Daarnaast zijn er nog 2 extra doorbraken nodig om te zorgen dat Ongekend Talent toegang krijgt tot de circulaire arbeidsmarkt. Deze 14 +2 systeemdoorbraken² moeten allemaal integraal gerealiseerd worden om mensen een veilige route voor mobiliteit te garanderen op de arbeidsmarkt. Alle inzichten uit de Proeftuinen zijn vertaald naar het Akkoord van Python³, waarin wordt verbeeld wat werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties, vakbonden, opleiders en overheid kunnen doen om met elkaar een circulaire arbeidsmarkt te bouwen. Een essentieel onderdeel van een circulaire arbeidsmarkt is een Persoonlijk Profiel.



Een Persoonlijk Profiel verbindt veel van de 14 + 2 systeemdoorbraken. Doordat een Persoonlijk Profiel inzicht geeft in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?', wordt eigen ontwikkeling gestimuleerd (doorbraak 1). Door dit inzicht ontstaat er perspectief op de arbeidsmarkt (doorbraak 6), daar waar mensen het hardst nodig zijn (doorbraak 7) omdat er een kwalitatieve match (doorbraak 5) gemaakt kan worden op basis van alle unieke eigenschappen van mensen, niet slechts diploma's en werkervaring (doorbraak 3). Hierdoor kunnen mensen beloofd worden naar hun echte kwaliteiten (doorbraak 9). Die geven hen ook toegang tot 'superschooling' (doorbraak 11). Onboarding en persoonlijke begeleiding worden op maat vorm gegeven rondom de persoon zelf (doorbraken 12, 14) met behulp van een Persoonlijk Profiel.

¹ Een circulaire arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarin iedereen zich kan (blijven) ontwikkelen en iedereen die wil of moet bewegen een veilige overstap kan maken, daar waar hij/zij het meeste nodig is.

² Zie bijlage voor alle 14 + 2 doorbraken en hun definities

³ <https://debuitenboordmotor.nl/het-akkoord-van-python/>

Een Persoonlijk Profiel

In essentie gaat een Persoonlijk Profiel over een nieuwe ongeschreven afspraak dat we als maatschappij de MENS centraal zetten. Dat diploma's en specifieke werkervaring niet als enige bewijslast geaccepteerd worden, maar dat er gebruik gemaakt kan worden van een kleurrijk palet aan mogelijkheden, die iedereen de kans geeft om zijn of haar talenten aan te tonen. Het vergt een cultuuromslag, een andere manier van denken en doen.

Een Persoonlijk Profiel verbeeldt het principe dat er gekeken wordt naar behoeftes, talenten, ambities, leervermogen, skills van de mens in plaats van alleen naar diploma's en werkervaring. Het Persoonlijk Profiel is een weergave van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' op papier. Het staat dus niet voor een specifieke tool, de vorm van een document of de ultieme skills taal. Het is een nieuwe set afspraken die meer recht doen aan (alle facetten van) de mens! Net zoals er ooit is "afgesproken" dat een cv een overzicht geeft van opleidingen, werkervaring en neven activiteiten, zonder dat er strakke regels zijn over de vorm of de tool die daarvoor gebruikt wordt. Met een Persoonlijk Profiel kunnen mensen hun unieke set vaardigheden en ervaringen presenteren en kunnen werkgevers en opleiders op een meer holistische manier talent herkennen en ontwikkeling faciliteren. Dit draagt bij aan een meer inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt, waarbij de focus verschuift van (alleen) formele diploma's naar aantoonbare bekwaamheid en (ontwikkel)potentieel. Zo draagt het bij aan een oplossing voor de cruciale tekorten op de arbeidsmarkt.

Dit levende document laat zien wat een Persoonlijk Profiel is en HOE dit door werkgevers, medewerkers en opleiders gebruikt kan worden om invulling te geven aan de circulaire arbeidsmarkt. Aan de hand van voorbeelden van werkgevers, opleiders en overstappers VERBEELDEN we hoe het kan, VERBINDEN we lezers aan succesvolle voorbeelden en inspireren tot DOEN.

"Iedereen die interesse heeft om in het productieproces te werken, laten we twee dagen meewerken. Deze twee dagen geven de potentiële nieuwe medewerker de gelegenheid om te ervaren wat het werk inhoudt. De voorman beoordeelt of de deelnemer in potentie geschikt is om het werk te doen of te leren. De focus ligt hier dus echt op wie je bent en wat je kan (en je leerpotentie) in plaats van op een cv of diploma."

De Groot installatiebedrijf

"Verbaasd. Zo reageren patiënten wanneer ze horen dat ik slechts 2 jaar in de zorg werk. Volgens hen schijnt mijn levenservaring door in hoe ik het werk benader. Dit laat zien hoeveel onontdekt talent er is op de arbeidsmarkt."

Yvette van Lisdonk (overstapper uit de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor), stapte als metadata specialist over naar de zorg

Monteurs krijgen door assessments en gesprekken met een coach inzicht in hun talenten en competenties. Via netwerkgesprekken ontdekken ze waar ze met deze talenten, competenties en ambities het beste passen. Binnen hun functie, binnen KPN, of daarbuiten

Doorstroom- en ontwikkelprogramma Magic Next Step, KPN

Inhoud

De werking van een Persoonlijk Profiel	1
Inleiding	1
Een Persoonlijk Profiel	2
1. Wat is een Persoonlijk Profiel?	4
2. Hoe kan dat er uitzien?	5
➤ Inzicht	5
➤ Verbeelding	5
➤ Perspectief	7
➤ Toegang tot 'superscholing'	8
➤ Begeleiden	8
3. Conclusie.....	9
Bijlagen.....	11
De 6 bouwstenen van een Persoonlijk Profiel	11
Valideren van de bouwstenen	12
CompetentNL en skillstalen	13
Wat zit er in de weg? (wet- en regelgeving)	13
Voorbeeld Persoonlijk Profiel uit de Proeftuin	14
De 14 + 2 systeemdoorbraken	16

zo zou het kunnen

1. Wat is een Persoonlijk Profiel?

Ieder mens is uniek. Talenten, competenties, leervermogen, ambitie en karakter onderscheidt ons van elkaar en maakt ons allen uniek. Toch worden deze unieke eigenschappen (vaak) niet meegenomen in het bepalen welk (vervolg)onderwijs iemand kan volgen. En de meeste mensen worden nog aangenomen voor een baan op basis van het diploma dat ze hebben behaald of werkervaring in een vergelijkbare functie. In 10 Proeftuinen van Stichting De Buitenboordmotor is geleerd dat het juist de unieke eigenschappen van mensen zijn die nieuw perspectief geven: op ontwikkeling, op (ander) werk en op toegang tot opleidingen. Maar ook perspectief op een hele nieuwe doelgroep medewerkers die graag aan het werk gaan, zich willen ontwikkelen, over willen stappen naar een nieuwe sector of op welke manier dan ook waarde toe willen en kunnen voegen aan de arbeidsmarkt.

Een Persoonlijk Profiel staat voor de unieke eigenschappen en talenten van mensen. Zonder afbreuk te doen aan diploma's of werkervaring, maakt het inzichtelijk 'Wie iemand is, Wat iemand kan en Wat iemand wil'. Het bouwen aan een Persoonlijk Profiel geeft mensen aanknopingspunten en maakt de weg vrij voor ontwikkeling, ook buiten de huidige functie of situatie. Het stimuleert beweging en maakt het makkelijker mee te bewegen met de dynamiek van de arbeidsmarkt. Voor werkgevers biedt het Persoonlijk Profiel bredere en betere aanknopingspunten om in te schatten of en hoe iemand bij de functie en bij het bedrijf past en wat de ontwikkelmogelijkheden zijn. Daarmee helpt deze werkwijze om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter bij elkaar te brengen.

Een Persoonlijk Profiel is een cruciale bouwsteen van een circulaire arbeidsmarkt.

- Het helpt mensen om tijdens hun loopbaan meerdere keren van functie of misschien wel van sector te wisselen, doordat een Persoonlijk Profiel meegroeit met je loopbaan.
- Op basis van gesprekken, assessments, feedback, intervisie, referenties en andere manieren van "bewijs" verzamelen vormt iemand een compleet beeld gevormd van skills, kennis, (latente) talenten, drijfveren, leervermogen en wensen.
- Voor werkgevers en opleiders biedt het aanknopingspunten om te bepalen wat iemand (al) kan en wat iemand nog wil of moet leren voor een volgende functie. Daarmee is het ook een entreebewijs voor "superscholing".
- Het geeft werkgevers handvatten om mensen in te zetten op (al) hun talenten en passend te begeleiden voor optimale functie uitoefening en professionele ontwikkeling.
- Het geeft iedereen die nu niet meedoet op de arbeidsmarkt en dat wel zou kunnen (de groep Ongekend Talent) onderbouwde motivatie om werk te doen dat echt past bij wat ze kunnen EN willen.

Zo geeft het statushouders die geen toegang (meer) hebben tot hun diploma's in het land van herkomst de kans om te werken op hun werkelijke werk- en denk niveau en vanuit de talenten die ze hebben.

2. Hoe kan dat er uitzien?

➤ Inzicht

Doordat iemand inzicht krijgt in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' neemt iemand regie op de eigen loopbaan. Dan wordt duidelijk of de skills, talenten, drijfveren en motivatie (nog) passen bij de huidige functie. Dat kan leiden tot het inzicht dat er behoefte is aan opleiding of ontwikkeling, bij de huidige werkgever, in de huidige sector of zelfs in een hele andere richting.

"Toegeven dat je niet meer op je plek zit is de grootste stap." - Wilfried Bossers (overstapper uit de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor)

Het Persoonlijk Profiel helpt om te bepalen wat iemand kan en wil ontwikkelen in de huidige functie of in een nieuwe functie. Vanuit dat inzicht kan iemand zelf regie nemen op de eigen loopbaan. In de Proeftuinen en in het experiment Regie op eigen ontwikkeling is geleerd dat dit inzicht de grootste motivatie is voor mensen om actief bezig te gaan met hun loopbaan.

Experiment "Regie op eigen ontwikkeling"

In samenwerking met TNO en KLM heeft Stichting De Buitenboordmotor een experiment gedaan. Doel: in de praktijk toetsen wat ervoor nodig is om ontwikkeling te stimuleren bij mensen die hier geen directe urgentie toe voelen.

Belangrijkste conclusies:

1. Beleg het recht op ontwikkeling in cao's zodat iedereen er gebruik van kan maken en het niet afhangt van reorganisaties of sociale plannen.
2. Faciliteer leidinggevenden bij het begeleiden van medewerkers (en niet alleen de medewerkers zelf).
3. Maak ontwikkeling niet onnodig groot, informeel leren is ook ontwikkelen.
4. Autonomie in werk zorgt ook voor autonomie in ontwikkeling.
5. Koppel ontwikkeling niet aan beoordeling.
6. Een Persoonlijk Profiel helpt om ontwikkeling en perspectief concreet te maken.

➤ Verbeelding

Een Persoonlijk Profiel geeft inzicht in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?'. Dat inzicht geeft mensen zelfvertrouwen, het helpt om het eigen verhaal te vormen en goed te vertellen welke volgende stap ze willen zetten. Hiermee kunnen werkgevers zich een betere voorstelling maken van wat mensen kunnen toevoegen vanuit hun talenten en skills.

"Ik ben er trots op dat ik me kwetsbaar heb durven opstellen om tot de kern te komen. Na mijn coaching gesprek wist ik: ik wil mijn hart volgen. Ik wist al goed wat ik kan. Ik moest het alleen in een goed format gieten: wat ik wil, wat ik kan." - Daniël Heesen (overstapper uit de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor)

Een Persoonlijk Profiel biedt een gezamenlijke basis van waaruit verschillende andere initiatieven op dit vlak vormgegeven kunnen worden (zoals skills paspoorten, wallets, portfolios, etc). Die basis bestaat uit 6 bouwstenen die gebaseerd zijn op onderzoek, inzichten uit de Proeftuinen, gesprekken met werkgevers en opleiders en experimenten (zie bijlage; de 6 bouwstenen).

De 6 bouwstenen:

- Drijfveren en persoonlijkheid
- Doel en motivatie
- Talenten
- Skills
- Wendbaarheid (leervermogen)
- Werk- en denkniveau

Diploma's en werkervaring zijn twee manieren om bovenstaande bouwstenen aan te tonen, maar dit kan op meerdere manieren (zie bijlage; valideren van bouwstenen)

Voorbeeld uit de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor

Jitske werkt 7 jaar bij een klein castingbureau maar wil eigenlijk heel graag het onderwijs in. Ze heeft een havo diploma, daarna via een 21+ toets toegang tot de universiteit gekregen en daar 1 jaar gestudeerd in 2001. Ze probeert toegang te krijgen tot de deeltijd Pabo maar wordt niet toegelaten omdat ze niet gemiddeld een 8 had op de havo voor Nederlands en wiskunde. Ze is vastbesloten dat ze het onderwijs in wil. Komt met haar werkgever overeen dat ze afscheid van elkaar nemen en ze start in de Proeftuin. Via een proef die Stichting De Buitenboordmotor doet samen met 5 Pabo's en OCW hoopt ze het zij-instroomtraject te volgen maar hier is wettelijk een hbo diploma vereist). De Pabo's hebben er weinig vertrouwen in op basis van haar cv. Jitske doorloopt de bootcamp, oriënteert zich op het onderwijs door mee te lopen, doet mee aan 'expeditie Leerkracht'. Ze maakt een Persoonlijk Profiel dat inzichtelijk maakt over welke vaardigheden zij beschikt die belangrijk zijn in het onderwijs, en wat haar motivatie en affiniteit is. Om aan te tonen dat ze over het juiste werk- en denkniveau beschikt, maakt ze een cognitietest (scoort bovengemiddeld op hbo niveau) en een leervermogen test om er zeker van te zijn dat ze zo'n verkort traject aankan. De Hogeschool Leiden is heel enthousiast over haar, en ze krijgt direct na de bootcamp een aanbieding voor een baan bij een scholengemeenschap. Daar bereidt ze zich voor op het geschiktheidsonderzoek, wat ze glansrijk afrondt. Hetzelfde geldt voor de Wiscat (taal- en rekentest). Inmiddels is Jitske gestart in het zijinstroom traject en op weg om een bevlogen, uiterst gemotiveerde leerkracht te worden. Zonder hbo diploma, zonder ervaring in het onderwijs. Maar wel aantoonbaar bekwaam.

Hoe faciliteer je dat als werkgever?

- Door ontwikkelgesprekken te voeren gericht op (het benoemen en herkennen van) skills, talenten, drijfveren (zie bijlage; valideren van bouwstenen).
- Door hulp te bieden aan medewerkers bij het in kaart brengen van hun talenten, ambities en skills in de vorm van assessments, trainingen en gesprekken (met een loopbaancoach).
- Door oriëntatietijd te faciliteren voor het verkennen van andere en nieuwe mogelijkheden. Bijvoorbeeld door medewerkers elke 3 jaar een gesprek met een loopbaancoach aan te bieden. Door tijd vrij te maken om aan een Persoonlijk Profiel te werken. Door medewerkers tijd te geven om mee te lopen bij andere afdelingen of organisaties en zo te ontdekken wat een volgende passende stap kan zijn.
- Door de 6 bouwstenen als basis te gebruiken in (HR-)beleid; vacatures, aanname, onboarding, functie indeling en ontwikkelgesprekken. Creativiteit en flexibiliteit in het beleggen van verantwoordelijkheden in de vorm van jobcarving⁴ op basis van deze 6 bouwstenen helpt om alle talenten optimaal in te zetten.
- Door deze faciliteiten vast te leggen in cao's krijgt iedereen krijgt de mogelijkheid ervan gebruik te maken zonder dat het gekoppeld is aan sociale plannen, reorganisaties of beoordeling.

Onbeperkt Opleidingsbudget & Aanpassing 36-urige werkweek

Achmea, 14.000 medewerkers

Met ingang van 2021 heeft Achmea besloten om alle medewerkers vrij en onbeperkt toegang te geven tot cursussen, opleidingen en loopbaancoaching. Medewerkers kunnen kiezen uit een opleidingscatalogus met meer dan 2000 cursussen, opleidingen en coachingstrajecten. Voor het volgen hiervan is geen toestemming nodig van de leidinggevende, tenzij een traject meer dan €5.000 kost. Het traject dient een bijdrage te leveren aan de het beter uitoefenen van je huidige functie. Hierdoor is de drempel heel laag, wat ertoe heeft geleid dat inmiddels 75% van de medewerkers een cursus, opleiding of loopbaantraject volgt. Om de medewerkers van Achmea ook echt tijd te geven om hiermee aan de slag te gaan is de cao aangepast van een 36-urige werkweek naar een 34-urige werkweek (met behoud van salaris).

⁴ <https://www.hoewerktnederland.nl/onderwerpen/dichterbij-dan-je-denkt/zoek-je-talent/jobcarving>

Het Persoonlijke Ontwikkelprogramma The Making of YOU

APG, 3.000 medewerkers

In het Persoonlijk Ontwikkelprogramma voor elke APG-er, 'The Making of You', staat persoonlijke ontwikkeling centraal. Je stelt via het programma je eigen leerroute samen waarbij je samen met je leidinggevende inzicht krijgt in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?', o.a. door het maken van assessments. Iedere medewerker heeft twee toekomstdagen per jaar, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Hierin werk je aan de toekomst van jezelf, een ander of de samenleving. Via projecten die vallen onder de noemer 'Oog voor een ander', zetten APG-ers initiatieven op die bijdragen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van APG. Bijvoorbeeld door projecten op het gebied van bouw, onderwijs en zorg financieel en fysiek te steunen in ontwikkelingslanden. En een project om jongeren te helpen in de voorbereiding op de arbeidsmarkt, door middel van o.a. bliksemstages.

➤ Perspectief

Door het matchen van skills/talenten van mensen met daar waar een (maatschappelijke) vraag naar is, krijgen mensen (een beter en groter) perspectief op de arbeidsmarkt. En werkgevers krijgen zicht op een grotere groep mensen die mogelijk passen op openstaande of toekomstige vacatures. Dat kan alleen als mensen inzicht hebben in hun skills en talenten en werkgevers vacatures vertalen naar skills en talenten.

Hoe faciliteer je dat?

- Een effectieve aanpak is het formuleren van vacatures op basis van gevraagde kwaliteiten en skills in plaats van werkervaring en diploma's. Deze benadering vergroot niet alleen de kans dat potentiële kandidaten zich aangesproken voelen, maar opent ook de deur naar mensen buiten de eigen sector. Bepaalde taken en vaardigheden die in de ene functie zijn geleerd zijn ook goed toepasbaar in heel andere functies. Zo blijken mensen van buiten de gebruikelijke beroepsgroep plotseling geschikt voor ander werk en hoeven ze alleen de specifieke context van de nieuwe sector en specifieke vereisten bij te leren.

Hulpmiddelen

- Het [dashboard Skills](#) (van UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven -SBB) geeft inzicht in de taken en soft skills (gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) van beroepen op verschillende beroepsniveaus. Het dashboard laat ook zien welke skills van minder kansrijke beroepen overlap hebben met skills waarvan de kansen op werk gunstig(er) zijn. Het dashboard is gebaseerd op een eerste versie van [CompetentNL](#).
- Wil je als werkgever liever zelf aan de slag? Volandis, een non-profit organisatie in de bouw- en infrasector, heeft een [handleiding Vacatures omzetten naar taken en skills](#) geschreven die voor iedereen gratis toegankelijk is.
- Er zijn meerdere skills paspoorten, wallets en skills (matchings)platforms, en ontwikkelingen volgen elkaar snel op. De [Skills ambassade](#) is een onafhankelijke vergelijkingsite met informatie over al die skills paspoorten, skills platforms en hun aanbieders. De Skills ambassade is opgericht door twee publieke opleiders, ROC Nijmegen en HAN University of Applied Sciences.

➤ Toegang tot 'superschooling'

In het huidige systeem wordt een diploma vaak nog als harde eis gesteld voor toelating tot een opleiding of baan. Er bestaan wel EVC⁵ procedures maar de kosten zijn hoog (€1625-€1725) en ze duren vaak lang (3-6 maanden). In een circulaire arbeidsmarkt is de transitieperiode zo kort mogelijk en geeft een Persoonlijk Profiel toegang tot 'superschooling'.

"Het voelt onwerkelijk en bijzonder. Met mijn kwaliteiten als leidraad, en niet de "juiste papieren", heb ik mijn weg en mijn baan gevonden in het speciaal onderwijs!" - Oscar Aarns (overstapper uit de Proeftuin van Stichting De Buitenboordmotor)

Wat is 'superschooling'?

1. Toelating en doorstroom op basis van Persoonlijk Profiel
2. Leerwerktrajecten met vakinhoudelijke en persoonlijke begeleiding door de werkgever
3. Individueel modulair leren op maat met begeleiding vanuit de opleider
4. Flexibele startdata

Een Persoonlijk Profiel:

- Geeft de opleider inzicht in wat iemand al kan (skills, werkervaring, opleidingen, trainingen, leervermogen, talenten, drijfveren) zodat iemand alleen hoeft te leren wat echt nodig is om vakbekwaam te worden in het nieuwe functie. Daarmee wordt het leer- werktraject⁶ zo kort en efficiënt mogelijk (tegen lagere kosten), zonder daarbij afbreuk te doen aan de kwaliteit.
- Helpt de opleider om de begeleiding en het leertraject goed te laten aansluiten bij de vereisten van de werkplek en bij het profiel van de overstapper, de leerstijl en op wat iemand nodig heeft om goed te kunnen leren en werken. Zo sluit het leer- werktraject naadloos aan op de persoon in de nieuwe functie.

Voorbeeld uit de Proeftuin

Rianne haar skills matchte met de zorg. Tijdens de meeloopdag werd nog duidelijker (van twee kanten) dat ze daar op haar plek was. Ze had een mbo 2 diploma, maar haar cognitietest gaf mbo 4 niveau aan. Zij had niet de juiste startkwalificatie, maar kon op basis van haar Persoonlijk Profiel starten in een leer- werktraject op mbo 4 niveau. Daarin toonde ze aan dat ze bekwaam genoeg is om dit traject aan te kunnen en had Pluryn direct een heel compleet beeld van haar. Op basis van haar Persoonlijk Profiel werd ze dan ook direct aangenomen. Doorslaggevend waren haar motivatie, cognitie- en leervermogenstest en de match met haar skills en talenten.

➤ Begeleiden

Een Persoonlijk Profiel helpt om de onboarding goed af te stemmen op behoeftes, skills, talenten en het leervermogen van de persoon en het werk daaromheen te organiseren. Het helpt een leidinggevende om een compleet beeld te krijgen van de nieuwe medewerker en wat iemand (direct) kan toevoegen.

"Mijn nieuwe collega's keken me aan, daar heb je de 'bankman' die in de techniek wil..."
- Joost van Nugteren (overstapper uit de Proeftuin)

Ieder mens wil dat zijn/haar kwaliteiten gezien en (h)erkend worden. Een Persoonlijk Profiel geeft inzicht in alle unieke kwaliteiten van een persoon. Vanuit dat inzicht kan gekeken worden welke waarde de overstapper direct kan toevoegen (talenten en vaardigheden) en welke taken eerst aangeleerd moeten worden. Door iemand direct in te zetten op

⁵ Eerder verworven competenties: <https://www.hoewerktnederland.nl/overzicht-praktijkvoorbeelden/erkenning-van-verworven-competenties-etc>

⁶ In een circulaire arbeidsmarkt start iemand die een overstap maakt naar een andere baan (en of sector) standaard in een leer- werktraject. Daarmee ontvangt iemand direct salaris (waardoor iemand een overstap kan maken) en kan direct waarde toevoegen vanuit de skills en ervaring die iemand al bezit.

talenten en vaardigheden en een maatwerk leertraject in te zetten gedurende het onboardingsproces voelt een overstapper zich direct erkend EN is duidelijk wat hij/zij nog moet leren.

"Iedereen leert anders en iedereen is anders. De assessments die Lisette gedaan had voor haar Persoonlijk Profiel gaven ons concrete handvatten. Door het inzicht in wie zij is, wat ze al kan en wat ze nodig heeft, kunnen we haar veel beter begeleiden op de werkvloer in haar leer- werktraject." - Jacoline Huisman-Verheij, medewerker opleiden De Lange Wei (ouderenzorg)

3. Conclusie

De meerwaarde van een Persoonlijk Profiel wordt vooral merkbaar wanneer het als een rode draad onderdeel is van een integrale benadering van de arbeidsmarkt en de mensen die daarin participeren.

Als deze werkwijze leidend wordt bij zowel oriëntatie op banen en sectoren, bij vacatures, bij het toekennen van scholingsbudgetten, bij de toegang tot om- en bijscholing in de vorm van 'superscholing' en bij persoonlijke begeleiding en onboarding, dan staan mensen centraal, kan iedereen meedoen en kan iedereen zich blijven ontwikkelen. Dit zorgt voor de echte systemische verandering die nodig is om samen een nieuw arbeidsmarktsysteem te bouwen waarin een Leven Lang Ontwikkelen de nieuwe standaard is.

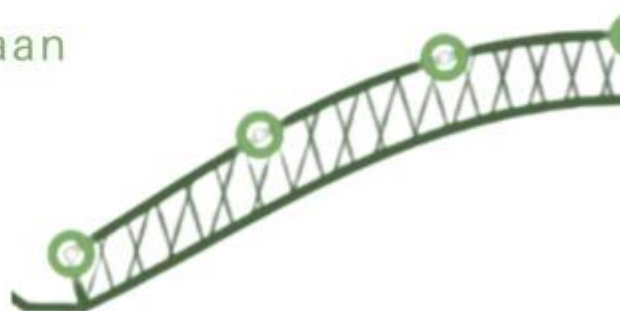
Iedereen kan hier vandaag mee beginnen. Ook zonder skillstaal. Ook zonder betaalde tools. Het vergt vooral een cultuuromslag, een nieuwe manier van kijken, denken en doen en daar hebben we allemaal een aandeel in.

In de bijlagen staat praktische informatie over de bouwstenen, de verschillende manier waarop die bouwstenen "gevalideerd" kunnen worden, de wet- en regelgeving die nog in de weg zit en een aantal voorbeelden van Persoonlijke Profielen uit de Proeftuinen van Stichting De Buitenboordmotor.

KRACHT

Zo kan ik in mijn staan
Weg van loos gedoe
En mijn eigen pad gaan
Want ik doe er toe

Met mijn unieke zijn
Ga ik van ongekend
Via wie ik ben
Naar ontplooiing van mijn talent



Ik krijg steeds meer vertrouwen
Mijn waarde wordt gekend
Zie het zich ontvouwen
Ik ben **NODIG** op dit moment!

NODIG

A large orange circle.

- Ellen Martje -

Bijlagen

De 6 bouwstenen van een Persoonlijk Profiel

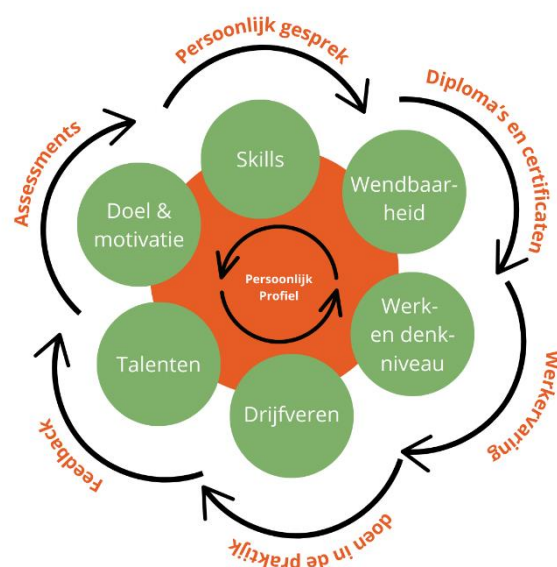
Een Persoonlijk Profiel is geen product of tool maar een gezamenlijke basis van waaruit verschillende profielpaspoorten vormgegeven kunnen worden (zoals skills paspoorten, wallets, portfolios, etc). Hiervoor zijn essentiële bouwstenen gedefinieerd die ervoor zorgen dat op hoofdlijnen dezelfde invulling wordt gegeven aan een paspoort en het daardoor een civiel effect krijgt (net zoals een cv een civiel effect heeft, zonder dat ieder cv er precies hetzelfde uit hoeft te zien). De bouwstenen zijn gebaseerd op onderzoeken van TNO 'Vrij reizen over de arbeidsmarkt' (2021), WEF 'Building a Common Language for Skills at Work' (2021), Pilot skills paspoort Schiphol i.s.m. House of Skills en AWWN (2020), learnings vanuit Proeftuin experimenten van Stichting De Buitenboordmotor (2020 – 2022) en gesprekken met Unilever, KLM, 's Heeren Loo, Rabobank en ROC Amsterdam. Met mbo-leerlingen (niveau 2) met een taalachterstand zijn werksessies gehouden om de bouwstenen van een Persoonlijk Profiel op een zo laagdrempelig mogelijke manier te toetsen.

1. **Drijfveren:** drijfveren zeggen iets over motivatie, houding, voorkeur en waarden. Het is wat iemand echt beweegt. Voorbeelden zijn uitdaging, erkenning, veiligheid en autonomie.
2. **Doel & motivatie:** zeggen iets over ambitie (wat wil je bereiken) en waarom we doen wat we doen (aangeboren en aangeleerde eigenschappen).
3. **Talenten:** een natuurlijk vermogen om iets goed te doen. Als mensen hun talent (kunnen) benutten werken ze vaak effectiever en vinden ze hun werk leuker. Voorbeelden zijn gedreven, verbindend, sympathiek, koersvast en inspirerend.
4. **Skills:** ontwikkelde vaardigheden, kennis en persoonlijkheidskenmerken. Ze maken het leren of sneller opdoen van kennis makkelijker.
 - a. **Soft skills:** vaardigheden die voornamelijk gericht zijn op gedrag, houding en de dynamiek tussen mensen. Mensen hebben deze eigenschappen vaak al van nature in zich. Voorbeelden zijn luisteren, creativiteit, samenwerken, kritisch denken.
 - b. **Hard skills:** specifieke kennis en vaardigheden die objectief kunnen worden gemeten. Voorbeelden zijn snel typen, het besturen van een vorkheftruck, spreken van een vreemde taal en programmeren.
5. **Wendbaarheid:** het vermogen om op basis van nieuwe ervaringen snel en flexibel nieuw effectief gedrag te ontwikkelen en dit vervolgens toe te passen. Het is een vorm van leervermogen en geeft een indicatie van iemands potentieel en verandervermogen.
6. **Werk- en denkniveau:** het niveau waarop je bepaalde vaardigheden beheerst. Dit kan worden aangetoond door een diploma maar je kunt een bepaald niveau ook bereiken door werk/activiteiten waarin je die vaardigheden gebruikt en hebt verfijnd (informeel leren).

Valideren van de bouwstenen

Er zijn verschillende manieren om de bouwstenen van een Persoonlijk Profiel te valideren. Vaak wordt er een combinatie van onderstaande manieren gebruikt om een goed en objectief beeld te krijgen.

- Persoonlijk gesprek. In een gesprek kan de mate van bekwaamheid van iemand vastgesteld worden aan de hand van gerichte vragen over specifiek gedrag uit het verleden.
 - Criterium gericht interviewen: Het CGI is een interviewvorm waarbij aan de hand van tevoren beschreven gedragscriteria bij kandidaten wordt beoordeeld in hoeverre zij dat gedrag in het verleden hebben vertoond.
 - Starr methodiek: Gedragsgerichte interviewmethode. Via de structuur Situatie, Taak (of doel), Actie, Resultaat en Reflectie worden voorbeelden van gedrag verzameld, waaruit naar voren komt hoe een medewerker opereert, welke capaciteiten al aanwezig zijn voor de uit te voeren taken en welke nog verder ontwikkeld kunnen worden.
- DOEN in de praktijk. Door een dag (of meer) mee te lopen of iets te proberen in een simulatieomgeving kan iemand aantonen welke skills al (in potentie) aanwezig zijn.
- Assessments: door het maken van assessments kunnen bouwstenen zoals skills, talenten, wendbaarheid en drijfveren gevalideerd worden.
- Feedback;
 - 360 graden feedback; een proces waarin feedback van meerdere partijen en zelfevaluatie verzameld wordt zodat competenties/gedrag vanuit meerdere invalshoeken bekeken wordt. Denk hierbij aan leeftijdsgenoten, collega's, leidinggevenden, klanten, leveranciers etc.
 - Referenties; een referentie is een verwijzing naar een bron die meer informatie kan geven over een bepaalde situatie of bewering en waarmee je op die manier skills toetsen (bijvoorbeeld een oud werkgever, een leraar etc.)
- Diploma's en certificaten
- (Werk) ervaring: om een bepaalde functie uit te kunnen oefenen heb je bepaalde skills nodig. Aan de hand van de functies die iemand heeft gehad kun je afleiden welke skills iemand heeft. Hiervoor kun je het Dashboard Skills gebruiken (een samenwerking tussen het UWV en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Dit dashboard geeft inzicht in de taken en soft skills (gedragskenmerken en persoonlijkheidskenmerken) van beroepen op verschillende beroepsniveaus.



CompetentNL en skillstalen

In opdracht van het ministerie van SZW en OCW werken UWV, CBS, TNO en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven aan CompetentNL. Dit wordt een openbaar toegankelijke Nederlandse skillstaal. De skillstaal omschrijft skills zo volledig mogelijk en koppelt deze aan beroepen en onderwijskwalificaties. Deze koppeling met het onderwijs maakt CompetentNL uniek en anders dan de standaard bestaande Europese en Noord-Amerikaans skillstalen (ESCO en O*NET). CompetentNL wordt zo gemaakt dat er een koppeling is met bovenstaande skillstalen.

Wat zit er in de weg? (wet- en regelgeving)

In huidige regelingen worden mensen nog beoordeeld en ingedeeld op diploma's en specifieke, relevante werkervaring en niet op het gehele plaatje van wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen. Veel mensen hebben daarom geen toegang tot het werk wat ze zouden kunnen of willen doen.

In een notendop:

- Een diploma wordt vaak nog als harde eis gesteld als toelating tot een opleiding of baan
- Bevoegdheid is veelal rand voorwaardelijk om een functie uit te mogen voeren (vb. BIG registratie in de zorg, docent). Uiteindelijk gaat het om aantoonbaar bekwaamheid.
- Er is nog geen regulerend kader waarbinnen skills en werk- en denkniveau gevalideerd kunnen worden (buiten dure en langdurige EVC procedures).
- Inschaling van salaris gebeurt vooral op de (afgeronde) opleiding en werkervaring in het desbetreffende vakgebied. De extra kennis, werk- en levenservaring die zij-instromers meebrengen worden hier vaak niet (of te weinig) in meegewogen. Hierdoor hebben ze vaker een inkomensval gedurende hun opleidingstraject.
- Werven en ontwikkelen op basis van een Persoonlijk Profiel is nog nauwelijks opgenomen in cao's.
- Vanuit een WW-uitkering en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wordt overwegend gewerkt naar de kortste route naar een baan. Niet naar de meeste duurzame baan (in maatschappelijke tekortsectoren) vanuit de skills en talenten van de
- Scholingsbudgetten kennen slechts voorwaarden over welke opleidingen in aanmerking komen. Er is geen koppeling met een Persoonlijk Profiel voor een duurzaam loopbaanperspectief.

Voorbeeld Persoonlijk Profiel uit de Proeftuin



Doel en motivatie

Ik ben Jitske Windig, 42 jaar oud. Al langere tijd voel ik grote affiniteit met het onderwijs. Met een baan in het onderwijs hoop ik mijn natuurlijke kracht en talenten te kunnen benutten. Waar ik vanuit veiligheid en vertrouwen de leerling hoop te kunnen uitdagen in leren en ontwikkelen en ook zelf elke dag ontwikkel en leer. Ik geloof dat ik hier van nature de positieve energie kan brengen en tegelijkertijd de rust kan uitstralen die er nodig is in een klas. Door mijn positieve instelling en wilskracht om voor iedereen gelijke kansen te creëren denk ik dat ik goed op mijn plek zal zijn in het onderwijs.

Talenten*

Ik ben betrokken en sociaal. Ik zet mij graag in voor anderen. Ruimdenkend en tolerant. Ik toon interesse in anderen en heb een goed empathisch vermogen. Ik denk graag mee in situaties en ben oplossingsgericht.

Drijfveren*

Ik sta met een open blik en een bewust verantwoordelijkheidsgevoel in de maatschappij. Zowel privé als in mijn werk vind ik de zingeving en de positieve bijdrage aan de maatschappij erg belangrijk. Ik ben graag goed op de hoogte van wat er speelt binnen onze samenleving. Daarin probeer ik een luisterend oor te zijn voor meerdere kanten van een verhaal. Dat geeft mij voldoening en energie. Door zo in het leven te staan leer ik veel en blijf ik scherp en in ontwikkeling. In deze drukke tijd waarin met name kinderen en jongeren vaak grote druk ervaren om te presteren hoop ik als leerkracht de leerlingen positief te kunnen begeleiden.

Skills*

In mijn ervaring als casting director voor films en series heb ik geleerd om goed te luisteren, te kijken en mijn bevindingen toe te passen. Te observeren en ontdekken wat er nodig is om samen met een regisseur en producent tot de beste cast voor een serie of film te komen.

Daarnaast op de achtergrond zorg ik ervoor dat het hele proces en het contact met de klant planning technisch en creatief goed wordt gemonitord en overgedragen.

Als collega en als persoon ervaren anderen mij als vriendelijk, attent en hulpvaardig. Ik benader anderen met respect en met een bepaalde gereserveerdheid. Ik kan beschouwend zijn maar wel mijn mening goed ventileren.

Samenwerken vind ik erg fijn en waardevol. Als team komen tot de beste ideeën en deze goed met elkaar overleggen in een veilige en open communicatie werkt in mijn ervaring het beste.

Ik ben zorgvuldig en nauwgezet in mijn werk. Ik controleer graag en hecht er waarde aan dat er methodisch wordt gewerkt. Kaders zijn fijn om te hebben maar ik ben ook altijd op zoek naar verbetering en waar nodig verandering.

Algemene cognitieve capaciteiten, niveau hbo

Ik heb verschillende cognitieve tests gemaakt. Samen geven die een beeld van mijn algemene cognitieve capaciteiten, dat wil zeggen mijn werk- en denkniveau. In vergelijking met de gebruikte normgroep zijn mijn cognitieve capaciteiten ver bovengemiddeld. Op grond daarvan wordt verwacht dat ik iets zeer gemakkelijk kan begrijpen en heel snel kan leren op het onderzochte niveau.

Verandervermogen*

Door mijn optimisme en vertrouwen kan ik andere enthousiasmeren voor nieuwe dingen en oplossingen op de werkvloer. Door oplettend en opmerkzaam te zijn kan ik goed inschatten waar en voor wie veranderingen nodig zijn, en concreet maken wat er nodig is.

Dit **breng** ik nog meer mee

Werkervaring

2015-heden: Groen Casting

Taakomschrijving: Casting director (casting films, series, commercials)

2005-2015: Earforce BV, geluid en muziekstudio.

Taakomschrijving: Producer/Officemanager/Financiën/Stemmencasting

2000- 2005: Restaurant/Café De Duvel organisatie/gastvrouw/shiftleader

Opleiding & cursussen

2001-2002: Media en Cultuur aan de UVA

2001: Colloquium Doctum

1996-1998: Hervormd Lyceum Zuid: Havodiploma behaald

1992-1996: Montessori Lyceum Amsterdam

1999-2000: Cursus Spaans, in Granada- Spanje

2002: Basis Fotografie, Toneel cursus Crea

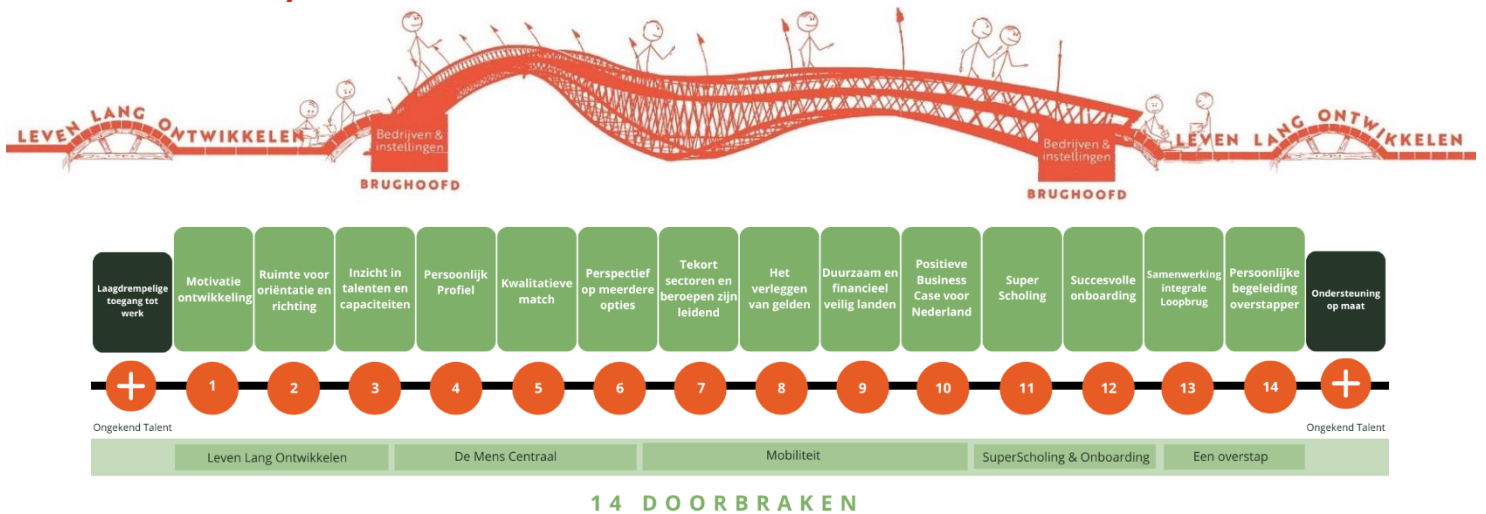
Vrijwilligerswerk

The Buddy Project, start van de Buddy project in Amsterdam geholpen bij de opzet.

Hobby's/waar ik trots op ben

In mijn vrije tijd wandel ik graag en ik sport drie of vier keer per week. Buiten in het park met een groep en ook Rocycle ik graag. Daar krijg ik veel energie van, ik vind het heerlijk om me fit te voelen. Ook kijk ik graag voetbal, langs de kant bij mijn zoons of voetbal op tv met mijn gezin en vrienden.

De 14 + 2 systeemdoorbraken



14 DOORBRAKEN

1. **Motivatie ontwikkeling**
Werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties faciliteren ontwikkeling van mensen, zodat mensen gemotiveerd en vanuit eigen regie keuzes (kunnen) maken.
2. **Ruimte voor oriëntatie en richting**
Mensen krijgen voldoende tijd en ruimte om zich (met gelijken) te oriënteren op andere functies, sectoren en/of beroepen. Daardoor kunnen mensen zelf richting geven aan hun loopbaan.
3. **Inzicht in talenten en capaciteiten**
Mensen krijgen door begeleiding in combinatie met o.a. (digitale) assessmenttools inzicht in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' (competenties). Hierdoor kan met meer zelfvertrouwen een volgende stap gemaakt worden.
4. **Persoonlijk Profiel**
Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is een vorm van een Persoonlijk Profiel leidend. De 6 bouwstenen: 1. Talenten; 2. Skills; 3. Drijfveren; 4. Wendbaarheid; 5. Werk- en denkniveau; 6. Doel & motivatie. Het Persoonlijk Profiel is een weergave van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' op papier.
5. **Kwalitatieve match**
Er wordt een kwalitatieve match gemaakt op basis van een Persoonlijk Profiel (o.b.v. 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?') van de overstapper en dat wat nodig is bij een werkgever.
6. **Perspectief op meerdere opties**
Mensen krijgen perspectief op de arbeidsmarkt door het hebben van meerdere (realistische) opties in diverse sectoren en beroepen die aansluiten bij hun talenten, drijfveren en financiële behoeftes. Waar nodig krijgen mensen hulp bij het inzichtelijk maken van deze financiële behoeftes. Hierdoor maken zij een gefundeerde en afgewogen keuze.
7. **Tekortsectoren en -beroepen zijn leidend**
Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke tekortsectoren en beroepen mensen nodig zijn. Daar ligt de focus van om- en bijscholing.
8. **Het verleggen van gelden**
Een overstap naar een (andere) baan vergt transitieactiviteiten (oriëntatie, persoonlijke begeleiding, scholing en onboarding) en inkomen gedurende transitie (tijdens oriëntatie, overstaptijd, leertijd en improductiviteit). Door beleidswijzigingen kunnen gelden die momenteel door werkgevers en overheid ingezet worden voor transitie, ontwikkeling, scholing en werkloosheid effectiever ingezet worden.
9. **Duurzaam en financieel veilig landen**
Werkgevers en medewerkers zorgen voor een inclusieve cultuur, waarin (andere) ervaring wordt gezien en benut. Overstappers starten in een leerwerktraject. De contractvorm en de financiële vergoeding doen recht aan het werk, de ervaring en (de behoefte van) de overstapper.
10. **Positieve business case voor Nederland**
Er is een positieve sociale, maatschappelijke en economische Business Case voor Nederland.
11. **'Superschooling'**
Maatwerkscholing in de vorm van een leerwerktraject. Toelating o.b.v. een Persoonlijk Profiel. Maandelijkse

startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentieniveau van de overstapper en de behoeften van de werkgever. Maatwerk voor de massa.

12. **Succesvolle onboarding**

Er is een persoonlijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in een nieuwe baan en organisatie. Bij onboarding zijn 4 actoren betrokken: 1. Overstapper; 2. Opleider; 3. Team en 4. (HR) management.

13. **Samenwerking integrale loopbrug**

(Regionale) consortia van bedrijven en instellingen werken samen aan loopbruggen naar een (andere) baan om mensen te faciliteren in een overstap. Belangen overstijgende samenwerking met concrete afspraken, vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden: vertrouwen, delen, gunnen en verbinden.

14. **Persoonlijke begeleiding overstapper**

Deelnemers worden (gedurende 1 jaar) persoonlijk begeleid bij iedere stap in het traject waardoor ze de overstap duurzaam en gelukkig kunnen maken

2 extra doorbraken nodig voor Ongekend Talent

Op dit moment zijn er circa 3,9 miljoen mensen die niet werken. Die om verschillende redenen niet mee kunnen doen in het huidige systeem. Denk aan: herintreders, laaggeletterden en laaggecijferden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent, statushouders, niet-werkende jongeren zonder startkwalificatie en nog veel meer Ongekend Talent. Zij hebben, net als de 9,5 miljoen werkenden, de 14 systeemdoorbraken nodig om mee te kunnen doen in een circulaire arbeidsmarkt. EN 2 extra doorbraken om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt:

- **Laagdrempelige toegang tot werk**
Werkgevers en opleiders maken werk en scholing laagdrempelig toegankelijk en aantrekkelijk voor iedereen. Het werk wordt zó ingericht dat het aansluit bij de kwaliteiten van de persoon.
- **Ondersteuning op maat**
Werkgevers, opleiders, werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid zorgen voor ondersteuning op maat zo lang het nodig is. Dit geldt zowel voor begeleiding op weg naar werk, als voor de (extra) begeleiding op de werkvloer.

Definities

Loopbruggen

Loopbruggen vormen de paden naar banen in tekort- en groeisectoren. Of je je nu in een werkloze situatie bevindt, je (misschien) boventalig wordt of simpelweg iets anders wilt doen: via loopbruggen vind jij de weg naar daar waar jij van betekenis kunt en wilt zijn. De loopbruggen staan stevig wanneer heel Nederland eroverheen kan gaan. Dit is pas mogelijk wanneer de 14 + 2 systeemhobbels in een integrale aanpak worden omgezet in doorbraken. Deze forceren wij in experimenten.

Systeemhobbels & doorbraken

Systeemhobbels zijn belemmeringen in het huidige arbeidsmarktsysteem die mensen belemmeren in het maken van een overstap. Het betreft systeemhobbels op het niveau van de mens zelf, bij bedrijven, instanties en wet- en regelgeving die allemaal met elkaar samenhangen en die ieder voor zich de sterkte van de loopbruggen beïnvloeden. Op basis van hackathons, onderzoek (TNO) en expertsessies hebben wij er 14 + 2 geïdentificeerd. Wanneer deze hobbels zijn weggenomen hebben we het over doorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 + 2 uitgelicht.