

PLAY

TO

WORK

NEWS

“Het gaat om een bepaalde attitude om te zien of je bij een van onze bedrijven past. PlaytoWork kan dat staven.”

FEMKE VAN LOGTENSTEIN pag -6-

“Ik ben fan van PlaytoWork omdat het helpt om de beste kandidaat te vinden. Het gaat een cv voorbij en het helpt jonge mensen met hun zelfkennis.”

AALTJE VINCENT pag -21-

INHOUDSOPGAVE



**-40- STEVE SICHTMAN
- BLUE CARPET**
"Lang leve leren"



-24- STEFAN GITZ - NS
*"Normen creëren op
nieuwe manieren"*



HENK ROEVROS - PWC -4- HANS GRONDSTRA - PWC
*"Het is een concept waar we in geloven en het zorgt er voor dat
werkzoekenden en werkaanbieders elkaar beter vinden,"*



-29- RENÉ HERREMANS - AHOLD
"Een bijbaan is altijd handig voor later"



-14- LINDY HAGE - NUON
*"Een goede verkoper weet vaak
niet dat hij sales leuk vindt."*



**-28- CEES VAN VEENENDAAL - MBO COLLEGE
CENTRUM (ROC VAN AMSTERDAM)**
*"De afwachtende houding heeft gevolgen
voor de jongeren bij het toetreden tot
de arbeidsmarkt"*



**ANNELIES SPORK -8-
- GEMEENTE AMSTERDAM**
*"Skills matchen op taken is de
toekomstige manier van recruitment".*



**-16- CHRISTIEN VAN DINTEN
- REGIO COLLEGE ZAANDAM**
*"Leuk om te zien dat nou juist de
administratieve opleidingen innovatief
met serious gaming aan de slag gaan."*



COLIN LEE - WETENSCHAPPER -22-
*"Big data in hr verwijst niet perse naar hele
grote datasets, maar ook naar het verbinden
van verschillende databronnen"*



-38- MARC GROOTJEN
- EAGLESCIENCE SOFTWARE
"Hoe complexer hoe leuker."



-10- MAX BOODIE - PLAYTOWORK
"Politiek correcte antwoorden geven doe je niet in serious gaming"



-6- FEMKE VAN LOGTENSTEIJN
- VERMAAT
"Mensen aannemen in plaats van cv's"



JAN WILLEM - IJSFONTEIN -26-
"Het is belangrijk om te realiseren dat het voor deelnemers om hun eigen toekomst gaat"



JEROEN KNEPPERS - ENDOUBLE -30-
"Zelfselectie door serious gaming maakt solliciteren een stuk leuker"



-21- AALTJE VINCENT - AALTJE VINCENT & COMPANY
"Iedere werkgever wil altijd de beste kandidaat"



-33- JAAP SCHOEMAN - PLAYTOWORK
"PlaytoWork brengt de leef- en beleefwereld van jonge mensen naar de arbeidsmarkt"



TANJA JADNANANSING -32-
- ALBEDA COLLEGE
"Talent moet je niet verspillen maar verrijken en een school speelt daar een grote rol in."



-36- GUUS MANNAERTS
- PSYCHOLOOG
"Gedrag is net zo relevant als kennis en kunde".



-18- BART DE RIDDER - YOUNGWORKS
"Er ligt veel nadruk op geluk, ontplooiing en succesvol worden in de huidige maatschappij"



-7- JOHN FLIERMAN
- ROC VAN AMSTERDAM
"Bedrijven geven steeds vaker aan dat er te weinig voldoende gekwalificeerd personeel is en dat daar wat aan gedaan moet worden."

BEWUSTE STUDIEKEUZE OP BASIS VAN INTERESSES EN VAARDIGHEDEN



HENK ROEVROS

*HR Manager afdeling Finance
van PwC Nederland*



HANS GRONDSTRA

*Manager Operations afdeling Finance
van PwC Nederland*


PwC Manager Operations, Hans Grondstra en HR Manager afdeling Finance, Henk Roevros staan klaar voor de start van een pilot traject met PlaytoWork. De vacatures die beschikbaar zijn voor de deelnemers aan het platform, bevinden zich op financieel vlak en het betreffen support functies, zoals het voorbereiden van facturen voor de cliënten van PwC.

Een belangrijk onderdeel van de voorbereidingen is het bepalen van de criteria geweest. Dat is echt maatwerk, maar Henk en Hans denken een goede functieomschrijving te hebben kunnen definiëren die aansluit bij het niveau dat gezocht wordt voor de vacatures.

Kenmerkend voor het recruitmenttraject is dat deze groep Mbo'ers over het algemeen zelf vrij makkelijk aan een baan komt. Er wordt alleen geconstateerd dat deze groep PwC als werkgever niet goed weet te vinden en omgekeerd blijkt

dat ook het geval te zijn. Het is interessant om te zien hoe PlaytoWork hier een rol in zou kunnen spelen. 'Het is een concept waar we in geloven en het zorgt er voor dat werkaanbieders en werkzoekenden elkaar beter vinden,' aldus Hans. 'Je hebt op een (nog) vroeger moment contact met elkaar.'

PwC Nederland is zich ervan bewust dat een grote groep gebruikers van het platform niet tot de doelgroep behoort voor de vacatures. PwC Nederland vraagt voor het invullen van de vacatures een MBO4 diploma. PlaytoWork richt zich op alle niveaus van het mbo met als uitdaging de bestaande (grote) jeugdwerkloosheid terug te dringen. Het werk waar vacatures voor zijn wordt nu uitgevoerd door werkstudenten met een (bijna) afgeronde HBO- of WO-opleiding. Beide groepen vinden het belangrijk om naast een aantrekkelijke bijverdienste werkervaring op te doen.



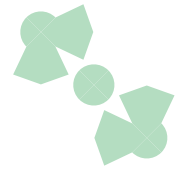
‘Het is een concept waar we in geloven en het zorgt er voor dat werkaanbieders en werkzoekenden elkaar beter vinden,’

PlaytoWork is volgens Henk en Hans ook een bijzonder goed instrument om mensen op jonge leeftijd een bewuste en goede studiekeuze te laten maken op basis van waar hun interesses en vaardigheden liggen. Zij merken dat een belangrijk speerpunt van PlaytoWork is dat inzichtelijk wordt gemaakt wat iemand kan, naast enkel het harde criterium van een diploma.

Een speerpunt van PwC Nederland is om medewerkers ruimschoots de gelegenheid te bieden zich te ontwikkelen. De kwaliteiten van iemand zijn relevant en de vaardigheden zijn net zo of misschien nog wel belangrijker als de opleiding die er gevolgd is. Op basis daarvan hoopt PwC goede kwalificaties te hebben aangegeven. Het kan een goede, nieuwe manier zijn voor PwC om ook de MBO doelgroep aan zich te binden.

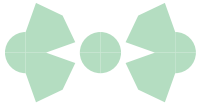
PwC Nederland staat in de markt goed aangeschreven als werkgever voor Hbo'ers en Wo'ers en het idee bestaat dat een Mbo-er daardoor niet direct gaat solliciteren. Maar binnen de ondersteunende diensten is er wel werk beschikbaar. PlayToWork ondersteunt daarbij gedurende de pilot en dat vormt een mooie aanvulling op het aanname beleid. PwC stelt daarbij graag haar eigen ervaring en kennis beschikbaar voor het platform. ■

IN EEN VROEG STADIUM MET JE DOELGROEP IN CONTACT KOMEN



FEMKE VAN LOGTENSTEIJN

Vermaat



Vermaat maakt deel uit van de groep werkaanbieders en is vanaf het allereerste begin betrokken bij het initiatief. Femke van Logtenstein is vanuit haar functie van manager recruitment verantwoordelijk voor het aannamebeleid. Omdat de organisatie snel groeit, neemt Vermaat jaarlijks meer dan 1400 mensen aan voor diverse, uiteenlopende functies in de horeca en retail. Het merendeel daarvan zijn mbo-functies. De vacatures van de horeca- en retailconcepten zijn heel divers en variëren van zaken met een Michelinster tot een bedrijfsrestaurant. Ook wordt er veel met stagiairs gewerkt. Daar komt de samenwerking met PlaytoWork om te beginnen om de hoek kijken.

Er is een wisselwerking ontstaan tijdens de voortgang, met voordelen voor beide partijen. Vermaat heeft meegewerkt aan een rapportage over de functieprofielen die de organisatie in huis heeft. Op basis van wat er zo in kaart gebracht werd, is een spel gemaakt voor het platform. Vermaat heeft het altijd belangrijk gevonden om in een vroeg stadium kennis te maken met stagiairs en werknemers en was daarvoor ook al in contact met de ROC opleidingen in hospitality. De link met PlaytoWork werd hierdoor snel gemaakt.

Los van PlaytoWork hanteert Vermaat al jaren een persoonlijk aannamebeleid waarbij er meer naar de persoon wordt gekeken dan naar het cv. Vandaar de goede synergie vanaf het eerste contact tussen Jaap Schoeman en Femke van

Logtenstein. Femke heeft meegedacht over veel aspecten voor het platform; en is aangesloten bij sessies om in kaart te brengen waar de behoefte ligt voor de werkgevers. Ook heeft ze mee gespard over de problematiek die herkend bij jonge mbo'ers als ook de werkloosheid onder deze groep.

De rapportage die gedraaid is over de functieprofielen van Vermaat heeft goede inzichten gegeven. Op basis daarvan kon een spel gemaakt worden. Het was interessant om mee te werken aan het psychologische, inhoudelijke stuk voor die rapportage. PlaytoWork kan echt baanbrekend zijn voor de toekomst. Het is vernieuwend voor de markt. Het motto "Mensen aannemen in plaats van cv's" sluit daar uitstekend bij aan. Vermaat brengt haar 300 diverse horecalocaties naar het platform.

"Het gaat om een bepaalde attitude om te zien of je bij een van onze bedrijven past. PlaytoWork kan dat staven."

'Eten en drinken doe je samen', zo luidt het motto van Vermaat, als ook 'ondernemen doe je samen'. Samen is belangrijk, zo werkt het in de markt met elkaar en zo is groei mogelijk, voor Vermaat en voor alle samenwerkingspartners. ■

LINK NAAR DE ONDERWIJS- INSTELLINGEN BIEDT VEEL VOORDELEN



JOHN FLIERMAN
ROC van Amsterdam

Omdat het ROC van Amsterdam participeert als onderdeel van het House of Hospitality, volgt John Flierman de ontwikkelingen van PlayToWork op nauwe voet. Beide partijen zijn met elkaar in gesprek en diverse werkgevers uit de horeca- en hospitality sector worden daar ook bij betrokken. Het House of Hospitality is een publiek-privaat samenwerkingsverband met deelnemers uit verschillende branches dat 'over sectoren heen' bezig is met hospitality en serviceverlening. John Flierman is namens het ROC van Amsterdam nauw verbonden met House of Hospitality en verantwoordelijk voor de innovaties van de opleidingen hospitality en bakkerij.

John hoopt dat het platform de opleidingen versterkt en dat de student een tevreden gebruiker wordt. Een eerste test met PlayToWork vindt plaats met Vermaat voor hospitality vacatures bij het Rijksmuseum. John is benieuwd of het de verwachtingen waarmaakt voor zowel studenten, opleiders en werkaanbieders. Door PlayToWork is er meer sprake van interactie tussen de partijen en met de resultaten wordt inzichtelijk wat er anders is dan de traditionele sollicitatiemanier.

Omdat de groei in de hospitality sector hard gaat, zijn er meer jongeren nodig in de banenmarkt. Met ruim 5000 leerlingen in de regio is er een goede potentie voor een link van PlayToWork naar de onderwijsinstellingen. ROC Amsterdam heeft ook een 'hospitality lab' voor leerlingen opgezet voor een beter beeld over de mogelijkheden van werken in de hospitality.

In combinatie met het lab en met serious gaming binnen de opleidingen, worden de kansen voor een match met stagebedrijven vergroot voor de student.

Bedrijven geven steeds vaker aan dat er te weinig voldoende gekwalificeerd personeel is en dat daar wat aan gedaan moet worden. Voor ROC Amsterdam is het een goede ontwikkeling wanneer bedrijven hun specifieke kwaliteiten nauwkeurig omschrijven. Op die manier wordt er intern goed nagedacht over hoe zij jongeren aan zich kunnen binden. De hr strategie wordt zo op een innovatieve manier aangepast. Op basis van serious gaming worden profielen van studenten inzichtelijk en kan er eerder een match worden gemaakt. Ook geeft serious gaming een goed beeld over de ontwikkelfase waar de student op dat moment in zit.

Voor de groep van net afgestudeerde mbo'ers is het platform een uitgelezen tool om te laten zien wie je bent. Met nieuwe toepassingen gaat dat verder dan alleen de begeleiding naar een baan. John ziet ook kansen voor andere doelgroepen dan de mbo'ers, zoals bijvoorbeeld een grote groep mensen die door bezuinigingen uit de zorg zijn gegaan en nu in de hospitality sector een baan vinden. Deze nieuwe doelgroepen kunnen stapsgewijs ingevoerd worden in het platform. ■

SERIOUS GAMING OVERBRUGT OOK CULTURELE EN TAALBARRIERES VOOR NIEUWKOMERS OP DE ARBEIDSMARKT



ANNELIES SPORK

Gemeente Amsterdam

Jeugdwerkloosheid was in 2012 in Amsterdam een groot probleem. Met name mbo'ers kunnen zich moeilijk onderscheiden bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Daarom werd PlayToWork bedacht.

Burgemeester Van der Laan was zo overtuigd van deze aanvankelijke oplossing die werd gepresenteerd aan de Bloomberg foundation, daarom werd opnieuw een prijsvraag ontwikkeld. Via de gemeente Amsterdam werd de prijsvraag uitgezet die mede mogelijk is gemaakt door het programma Regioplan Werk maken van Talent van de Amsterdam Economic Board. Uiteindelijk is het mogelijk maken van PlayToWork tot stand gekomen door onder andere een co-financiering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Gemeente Amsterdam en het consortium van PlayToWork.

Annelies Spork, Programma Manager bij de gemeente Amsterdam, vertelt over de grote voordelen die PlayToWork heeft voor zowel

de mbo'er die begint met werken, als ook voor werkgevers. Zij onderschrijft dat het nog steeds moeilijk is voor mbo'ers om een passende baan te vinden. Sterker, door de digitalisering van de maatschappij verdwijnen er meer en meer banen voor middelbaar opgeleiden. Hierdoor ligt er nog meer druk op de jongeren in het vinden van werk om zich te onderscheiden. Zeker voor die jongeren die door arbeidsmarktdiscriminatie nu niet aan het werk komen. Zij kunnen –los van hun naam- laten zien wie zij zijn en wat zij in huis hebben voor de werkgever. PlayToWork biedt nieuwe kansen door te laten zien wie zij zijn en wat zij kunnen door inzicht in talent, competenties, gedrag en andere 'soft skills'. Maar ook voor werkgevers verandert er veel. Vacatureteksten worden vaak nog op een traditionele manier aangeboden met een bepaald vakjargon. De vraag bij die tekst is vaak: "wat moet ik dan eigenlijk gaan doen voor die baan?" Ook dat wordt beter duidelijk voor iedereen in het platform.



“Skills matchen op taken is de toekomstige manier van recruitment”

PlayToWork kent inmiddels verschillende test-fases voor mbo'ers maar Annelies Spork denkt dat het platform ook mogelijkheden biedt voor andere doelgroepen. Ook voor volwassenen biedt het nieuwe kansen. Ze noemt als voorbeeld de dame die vanaf de huishoudschool direct aan de slag ging bij V&D, en daar hoopte tot haar pensioen te kunnen werken. Nu moest deze werkzoekende door alle ontwikkelingen weer gaan solliciteren met op zak alleen dat ene diploma. Daarmee een vergelijkbare functie vinden is nauwelijks haalbaar. Met PlayToWork wordt echter duidelijk dat na zoveel jaren ervaring, er veel skills zijn bijgekomen die de kansen op nieuw werk vergroten.

Skills matchen via serious gaming is het helemaal voor de toekomst. De jongeren zijn nu een goede doelgroep omdat zij die digitalisering omarmen. Ook voor een andere doelgroep, namelijk nieuwkomers, biedt het platform een mogelijkheid. Statushouders komen vaak in de

bijstand en voordat een traject goed is opgestart voor werk en opleiding, ben je al gauw een aantal jaar verder. Met serious gaming worden culturele en taalbarrières overbrugd. Ook biedt het mogelijkheden in het actuele onderwerp van anoniem solliciteren. Zo zijn er veel meer toepassingen te noemen en Annelies is ervan overtuigd dat dit instrument zich waarmaakt op de arbeidsmarkt. ■



PLAY TO WORK

GAMIFICATION IN DE RECRUITMENT INDUSTRIE BETER. MAKKELIJKER. PRETTIGER.

MAX BOODIE
PlaytoWork




Na meer dan anderhalf jaar hard werken is er door het team van PlaytoWork een innovatief en op gaming gebaseerd arbeidsbemiddelingsplatform ontwikkeld speciaal voor jongeren met een mbo opleiding. Werkgevers en werkzoekenden vinden hier hun weg naar elkaar en serious gaming speelt daarin een cruciale rol. Het gedachtegoed van PlaytoWork is ontstaan vanuit het voorkomen en bestrijden van de jeugdwerkloosheid. Gestart in de regio Amsterdam is het idee inmiddels door heel Nederland uitgerold en heeft het diverse succesvolle testfases doorstaan. De jeugd heeft de toekomst – zo wordt vaak gezegd – en het is de bedoeling van PlaytoWork om dit via betere en snellere bemiddeling naar banen of stages dan ook serieus waar te maken. CEO Max Boodie vertelt over verschillende aspecten binnen het PlaytoWork platform waar aan gewerkt is om te komen waar het nu staat.

De wereld van opleiden en recruterende is hard aan het veranderen, wie je bent – of anders gezegd je soft skills worden steeds belangrijker. Een cv brengt een sollicitant aan tafel maar de soft skills – in het geval van PlaytoWork gebaseerd op persoonlijkheid en gedrag - zorgen ervoor dat hij of zij wordt aangenomen. Serious gaming speelt bij het in kaart brengen van deze soft skills een grote rol; op zich een innovatie maar inmiddels is uit wetenschappelijk onderzoek de enorme betrouwbaarheid ervan al gebleken. Op een objectieve en

voor de kandidaat aantrekkelijke manier worden bepaalde kwaliteiten inzichtelijk gemaakt door het gamen. Die kwaliteiten zijn van belang voor werkgevers die moeite hebben met het selecteren van geschikte kandidaten. Voor de jonge mbo'ers is het een uitgelezen kans om hun cv aan te vullen met deze inzichten en zo hun profiel interessanter te maken voor recruiters en er ook zelf achter te komen waar hun echte talenten liggen.

Recruiters werken al lange tijd met traditionele psychologische testen en assessments, maar voor de meeste mbo-functies zijn deze testen niet van toepassing. De games in het platform zijn deels gebaseerd op deze testen, maar omdat de interactie en de vormgeving aangepast is, komen er een heleboel andere voordelen bij. Naast het feit dat de jongeren het makkelijker en leuker vinden om via games hun profiel op te bouwen, blijkt ook dat de uitkomsten ervan betrouwbaarder zijn omdat ze - anders dan traditionele vragenlijsten, niet te manipuleren zijn. Juist bij de traditionele testen die via online technologie aangeboden worden, haken jongeren af. Ze worden niet warm van lange vragenlijsten invullen op een computer, maar op regelmatige basis een kort spel spelen op hun mobiele telefoon; dat werkt wel. Die stickyness van de games is heel relevant, ook voor de toekomst. Daar wordt, zo mogelijk, verder (wetenschappelijk) onderzoek naar verricht.



*“Politiek correcte
antwoorden geven doe je
niet in serious gaming”*

Max is een bevlogen aanhanger van het gedachtengoed van PlaytoWork. Door te werken met opleiders, leerlingen, ontwikkelaars en wetenschappers is het platform dé arbeidsbemiddelaar voor alle mbo jongeren; alle niveaus en alle studierichtingen. De mogelijkheden van PlaytoWork zijn oneindig voor zowel roc's en studenten als voor werkgevers. Het hogere doel is helder: ervoor zorgen dat er aan beide kanten van de arbeidsmarkt minder afvallers zijn. Voor werkgevers is het een plek waar ze altijd de juiste mboër kunnen vinden en waar ze op een efficiënte manier hun vacatures plaatsen. Dat scheelt veel werk in gesprekken en brieven met en van kandidaten en daarbij maakt een werkgever zich goed zichtbaar bij de doelgroep. PlaytoWork maakt mbo-kandidaten vindbaar voor werkgevers en dit was helaas in het verleden niet het geval. Ook de mbo-opleidingsinstellingen kunnen daar een nieuwe rol in gaan spelen. Werk-aanbieders en werkzoekenden blijken niet op dezelfde plek te zitten. Het platform biedt uitkomst voor iedereen. Door de games krijgen jongeren een beeld van zichzelf dat regelmatig aansluit bij meerdere functies dan waar aanvankelijk aan gedacht wordt. Met name mbo-jongeren realiseren zich

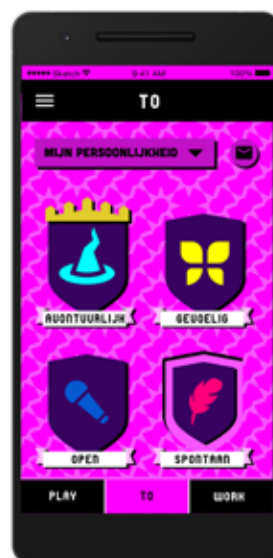
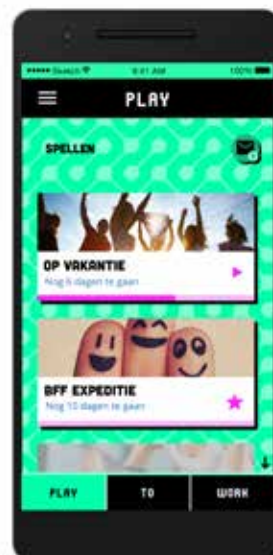
vaak niet wat zijn of haar kansen en de mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de cv's van de jonge net afgestudeerde mbo'ers veelal van dezelfde strekking; dezelfde stages in dezelfde opleiding en daarbij meestal relatief weinig werkervaring. Hoe kan je je dan onderscheiden op de arbeidsmarkt waar het steeds vaker gaat om wie je bent en hoe je in elkaar steekt als mens?

Het uiteindelijke doel van PlaytoWork is om voor mbo'ers betere matches te kunnen maken op profielen van klanten. Dat recruiters minder intakegesprekken hoeven te houden en dat sollicitanten niet oneindig vaak afgewezen worden, maar slechts een paar gerichte gesprekken hoeven te hebben voor een baan die bij ze past. En dat er minder mensen voortijdig in een contract afvallen omdat te laat blijkt dat ze als mens niet passen.

Het is de ambitie van Max dat PlaytoWork dé plek wordt voor mbo jongeren die net afgestudeerd zijn, voor leerlingen en voor arbeidsmiddelaars. Er moet meer inzicht komen in de toepassing van serious gaming in recruitment, liefst wetenschappelijk onderlegd. Max weet dat serious gaming

een goede en betrouwbare voorspeller van gedrag is en heeft inmiddels geleerd dat werkgevers en kandidaten er enthousiast van worden. De positieve bevindingen van kandidaten en klanten die inmiddels succesvol werken in de praktijk met PlaytoWork zijn daarvoor key. Wanneer klanten aangeven dat zij precies de kandidaat hebben gekregen zoals die op het platform omschreven werd is dat een testimonial die het succes van de toekomst voor PlaytoWork garandeert.

Voor de toekomst staan meer games gepland waarbinnen het bijvoorbeeld ook mogelijk wordt om werkgevers een rol te geven en aan 'product placement' te doen. Een van de games zal gebaseerd zijn op een zogenaamd dialoogformat. Zo kunnen spelers meer inzicht over zichzelf krijgen op basis van input van bijvoorbeeld vrienden, recruiters of een huidige werkgever. Zo leren studenten in deze game wat er van ze verwacht wordt bij een werkgever; daar gelden hele andere regels dan op school. Het is van grote toegevoegde waarde om hier inzicht in te krijgen. Voor henzelf en voor het succesvol selecteren van een baan. ■



PLAYTOWORK VORMT EEN GOEDE AANSLUITING OP HET WERVINGSPROCES VAN NUON



LINDY HAGE

NSF team NUON

Bij NUON is Lindy Hage verantwoordelijk voor het energieke Sales Force team dat elk jaar groeit. Dat groeitempo willen ze vasthouden en een samenwerking met PlaytoWork biedt daarvoor goede kansen. In een kort gesprek vertelt Lindy over de doelgroep waar zij als recruiters naar op zoek zijn.

Binnen het NUON Sales Force team houd ik me bezig met recruitment. Er zijn bij ons ongeveer tweehonderd mensen in dienst in verschillende leeftijdsklassen. Jaarlijks worden er bij Nuons Sales Force rond de 500 mensen in dienst genomen voor de buitendienst sales. Dat is nodig om te groeien. Deze verkopers gaan aan de slag voor het afsluiten van gas- en stroom contracten bij consumenten thuis en bij het MKB. De Sales Force is een echte machine die hier constant draait. Het team is verantwoordelijk voor de zogenaamde 'koude sales'. Dat is een pittige uitdaging, waardoor er ook vrij veel verloop is.

Wij zijn blij met de lancering van PlaytoWork, want dit platform richt zich precies op onze doelgroep. Het CV van een kandidaat vinden wij niet zo belangrijk, wij bekijken de competenties van iemand. Aan de hand daarvan maken wij

een inschatting of je geschikt bent voor die specifieke buitendienst verkoop. De mbo studentendoelgroep komt moeilijk aan een baan maar wij zijn juist op zoek naar goede verkopers voor de consumentenmarkt. We kijken echt naar de persoon; je hoeft niet perse commerciële ervaring te hebben om dit werk te kunnen doen.

Een goede verkoper weet vaak niet dat hij sales leuk vindt. PlaytoWork is een mooi middel om daar achter te komen. Door de selectie criteria krijg je steeds een andere groep. Hoe zoek je, hoe selecteer je? Zijn je zoekwoorden administratie of sales? Wij selecteren op competenties en PlaytoWork laat een competentieprofiel zien van een kandidaat, dus het sluit heel goed aan op het wervingsproces en onze functie eisen.

Om de functionaliteit van PlaytoWork te toetsen kunnen wij natuurlijk ook weer goede input geven aan het platform. Wij hebben bijvoorbeeld gemerkt dat acteurs vaak ook hele goede verkopers blijken. Zij kunnen zich goed aanpassen aan situaties en zich inleven in de persoon. Dat sluit heel goed aan in een sales functie. Zo wordt hen ook een kans geboden om een sales functie uit te voeren. Er worden opstapjes geboden.



Onze werving en selectie vindt momenteel plaats via uitzendbureaus voor 50% en we hebben onze eigen team. Zij werken met Monsterboard, Vacaturebank, de NUON site en andere online aanbieders.

De doelgroep van NUON is leeftijdloos en Play-to-Work is de consumentenmarktdoelgroep, dat houdt in dat je niet echt veel ervaring hoeft te hebben. Voor de zakelijke markt heb je namelijk wel een jaar ervaring nodig en dat is natuurlijk lastig als je net van school komt. Die consumentenmarkt is dus een goede markt voor die studenten om de eerste ervaring met sales op te doen. Wij willen graag die studentendoelgroep aantrekken.

We werken met zes verschillende uitzendbureaus. Ook werken we met ons eigen recruitment team, die zorgt voor ongeveer de helft van de functies. Een eventuele kandidaat wordt door

ons direct telefonisch benaderd. Een recruitment functie is daarom ook veel koude acquisitie wat het een hele commerciële functie maakt. Verder hebben we UWV speed dates en we zijn ook met een online marketingbureau aan het werk om een relevante landingspagina te maken en onze positie online te versterken.

We investeren veel in mensen, daarvoor hebben we field managers. Iedereen die bij ons aan de slag gaat, krijgt een basistraining over de energiemarkt, verkooptrainingen, mindset trainingen. Toch weten we dat het niet voor iedereen is weggelegd en is er veel verloop. Maar degene die het leuk vindt en er goed in is, die blijft juist weer jarenlang voor ons werken. Zo zijn we uitgeroepen tot beste door-to-door partij van Nederland. ■

REGIO COLLEGE GETRIGGERD DOOR ‘GA JE SOLLICITEREN OF GAMEN?’



CHRISTIEN VAN DINTEN

Regio College Zaandam



Regio College Zaandam is het opleidingscentrum dat zich actief inspant om het aanbod aan opleidingen altijd zo interessant en kansrijk mogelijk te maken. Er zijn diverse studierichtingen voor ruim 5000 studenten en sinds kort is een pilot gestart voor de studenten van de administratieve opleidingen. De pilot wordt uitgevoerd in samenwerking met PWC en het gaat om vacatures in financieel ondersteunende functies. Wanneer deze studenten hun opleiding afronden zijn ze in het bezit van een mbo4 niveau diploma. Daarmee vinden ze over het algemeen goed hun weg naar de arbeidsmarkt en 37% van deze groep kiest ervoor om door te studeren in het hbo. Voor Regio College is het interessant om de stage kring uit te breiden met een nieuwe werkgever en vanuit PWC is dit een innovatieve manier om in een vroeg stadium in contact met deze studenten te komen en ze kennis te laten maken met de organisatie.

Christien van Dinten, collegedirecteur Economie en Handel, vindt het belangrijk dat onderwijs ook leuk moet zijn en aansluit aan de leefwereld van studenten. In het kennismakingsgesprek met Jaap Schoeman over PlayToWork werd ze dan ook getriggerd door de tagline 'Ga je solliciteren of gamen'. Het is een goede vorm van het actualiseren van het onderwijs.

Na het organiseren van een aantal workshops met een enthousiast team binnen Regio College, is het traject van serious gaming gestart met vier studenten. Het doel is om te zien hoe de pilot werkt en een beeld te krijgen van wat je er mee kunt. In de workshops is vastgelegd wat het Regio College verwacht van de games. Christien van Dinten is benieuwd naar de resultaten.

“Leuk om te zien dat nou juist de administratieve opleidingen – met het ietwat stoffige imago – innovatief met serious gaming aan de slag gaan.”

De games helpen studenten ook bij hun eigen reflectie met het opbouwen van een duidelijk competentieprofiel. De stagewerkmervaarigheden die de studenten normaal gesproken te leren krijgen, sluiten goed aan met de werkwijze van PlayToWork. “Mijn wens voor de volgende stap is dat studenten die via PlayToWork geplaatst zijn, terugkomen om te vertellen over hoe de ervaringen zijn. Zo ontstaat er meer bekendheid over PlayToWork en PWC binnen het Regio College,” aldus Christien.

Christien vindt het een zeer inspirerend initiatief, maar denkt dat het niet voor alle studierichtingen geschikt is. Onder ICT studenten is de interesse ongetwijfeld groot, maar die hebben een ander beeld van gaming. Welzijn heeft weer een heel andere doelgroep, deze groep studenten is niet zo bezig met hun telefoon, c.q. de digitalisering.

Studenten komen bij het Regio College binnen met het idee dat ze weten welke richting ze op willen. In de voorbereidende fase naar een stage wordt er met hen gewerkt aan wat er van ze wordt verwacht, maar toch wordt er nog wel eens gewisseld in studiekeuze. De bedrijven die stageplekken voor studenten aanbieden geven vaak aan dat ze andere verwachtingen hadden van de voorbereiding bij studenten. PlayToWork zou hier een toegevoegde waarde zijn omdat het de studenten een beter inzicht in zichzelf geeft met het competentieprofiel. De studenten staan er open voor. Inmiddels is bij PWC een student geplaatst en zijn de stagegesprekken voor de volgende ronde gepland. ■



PLAYTOWORK VERKLEINT KANSENONGELIJKHEID



BART DE RIDDER

Youngworks


Als partner bij Youngworks merkt Bart de Ridder elke dag dat veel bedrijven moeite hebben om jongeren aan zich te binden. Samen met Max Boodie bespreken zij dit thema van tijd tot tijd in relatie tot jongeren en de arbeidsmarkt. Bart constateert dat bedrijven niet de taal van jongeren spreken. Voor vacatures wordt er door bedrijven te ambitieus gezocht. Ze gebruiken wervingstekst als ‘jong talent gezocht’ maar jongeren, en met name mbo'ers zien zichzelf niet als talent. Bij dat woord denken ze eerder aan een voetballer of een zanger met talent. Youngworks merkt op dat jongeren uit het mbo zichzelf nogal eens onderschatten. Het is dus belangrijk voor werkgevers om dezelfde taal te spreken als de jeugd. Het is super belangrijk dat de jeugd hun talenten ontdekt en leert te netwerken met mensen die hen toegang kunnen bieden tot werk. PlaytoWork gaat echt om verkleinen van kansenongelijkheid.

Als doelgroepexpert laat YoungWorks laat bedrijven weer jong denken. Dat is belangrijk om goed te functioneren en aansluiting te houden met de jeugd. Deze heeft een andere kijk op de wereld. PlaytoWork biedt mbo'ers inzicht

in het ontdekken van zichzelf. Het levert een positieve bijdrage aan je zelfbeeld omdat je gewezen wordt op je talenten en andere specifieke eigenschappen.

“Er ligt veel nadruk op geluk, ontplooiing en succesvol worden in de huidige maatschappij”

Wanneer volwassenen hun bewondering uiten over succesvolle wereldleiders of CEO's, wordt regelmatig opgemerkt dat deze altijd iets ‘kinderlijks’ hadden. Maar dat kinderlijke wordt de jeugd juist afgeleerd in hun weg naar volwassenheid. Youngworks probeert dat terug te brengen in de ziel van huidige organisaties. Het is belangrijk dat de boodschap van een organisatie authentiek is; daar zijn jongeren heel scherp in om dat te herkennen en daar kunnen ze zich in vinden en aan verbinden.



“Een grote groep jongeren in het Mbo voelt niet dat ze kans hebben om alles uit zichzelf te halen”

Hun opvoeding is de reden dat de jongere generatie zo verschilt met andere generaties. Ouders geven een kind mee dat ze bijzonder zijn en dat ze vooral gelukkig moeten worden. Maar deze goedbedoelde missie legt veel druk op de jongeren. Op de sociale mediakanalen zien zij andere leeftijdgenoten met vrienden, succes en glitter and glamour, maar ze hebben geen idee hoe zij zelf dat geluk vinden in de huidige maatschappij. Als iets niet direct lukt is dat de schuld van anderen want er is ze gezegd dat ze zelf bijzonder zijn. Daarbij is de arbeidsmarkt voor veel jongeren geen gespreid bedje op dit moment. Een uitdaging voor de hele maatschappij.

Jongeren hebben een flexibele houding tegenover werk. YoungWorks adviseert werkgevers dat ze anders naar jongeren moeten kijken. De interesses van jongeren verschillen nogal van die van ouderen. Ouderen beweren dat jongeren een korte aandachtsspanne hebben, maar de populariteit van de game vlogs op Youtube bewijst het tegendeel.

‘Gamevideo’s zijn voor jonge gamers de manier om nieuwe skills aan te leren en strategieën te ontdekken zonder hier zelf veel moeite voor te hoeven doen,’ zo is te lezen uit een van de blogs van Youngworks.

De uitdagingen voor het platform schuilen in het serious gaming, volgens Bart. Het is belangrijk dat de testjes die voorgelegd worden om te valideren niet te ‘licht’ zijn. Bart vindt PlaytoWork voor jongeren en werkgevers een prachtig kans om kwaliteiten te ontdekken. Omdat er niet naar het CV wordt gekeken, maar omdat jongeren ontdekken waar ze goed in zijn. ■

OVER SOLLICITEREN



AALTJE VINCENT

Aaltje Vincent & Company

Als er iemand verstand heeft van alle ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, dan is het Aaltje Vincent. Al tien jaar lang is zij de best verkochte auteur van boeken over solliciteren. Afgelopen jaar organiseerde Aaltje een congres dat in het teken stond van recruitment. PlayToWork is daarbij uitgenodigd als een van de acht sprekers.

Aaltje Vincent is enthousiast over *serious gaming* in de manier van werving en selectie van Mbo'ers. Zij kent de doelgroep en weet dat deze weinig op heeft met solliciteren. Aan de andere kant is de werkgever blij met meer inzicht in het persoonlijkheidsprofiel van sollicitanten.

PlayToWork is een nieuwe manier om personeel te selecteren. *Serious gaming* voor Mbo is nieuw aan die kant van de arbeidsmarkt. Iedereen die van het Mbo afkomt heeft vergelijkbare cv's. Ze kan zich daarbij voorstellen dat dat niet genoeg is voor werkgevers; meestal heeft iedereen dezelfde soort stages gehad. Daarbij is de zelfkennis van deze groep vaak bijna nihil. PlayToWork is een goede tool om competenties te leren kennen en inzichtelijk te maken voor werkgevers. Het vergroot de zelfkennis.

Met een zoon die als Mbo'er in de doelgroep valt voor PlayToWork, wordt er getest en is Aaltje Vincent erg benieuwd naar de resultaten. Ze gaat er van uit dat er een goed beeld ontstaat over het competentieprofiel. Een sollicitant krijgt meer inzicht in wat hij kan en dat is ook heel handig om te hebben bij sollicitatiegesprekken.

'Iedere werkgever wil altijd de beste kandidaat', zo stelt Aaltje Vincent, 'Een cv is er om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Maar je hebt ook een netwerk nodig. Ik ben fan van PlayToWork omdat het helpt om de beste kandidaat te vinden. Het gaat een cv voorbij en het helpt jonge mensen met hun zelfkennis. Dat is twee vliegen in één klap.'

PlayToWork past in de huidige tijdgeest omdat het aanslaat op de belevingswereld van jonge mensen. Jonge mensen vinden het vooral belangrijk dat ze leuk werk doen, en PlayToWork maakt het mogelijk om dat te vinden op een originele manier.

Een tip van Aaltje Vincent is het inschakelen van je netwerk. Het is goed om te laten weten dat je op zoek bent en om te informeren naar mogelijkheden of te vragen hoe anderen het deden. Je wilt om te beginnen aan de sollicitatietafel komen. Als je uitgenodigd wordt, via je netwerk, dan heb je al een grote groep achter je gelaten. PlayToWork helpt om je competentieprofiel scherp te krijgen.

Ook geeft ze aan dat het belangrijk is dat je werk doet dat bij je past. 'Als je werk moet doen dat je niet leuk vindt, dan word je niet aangenomen. Je hebt wel pretlichtjes nodig om aangenomen te worden'. Aaltje Vincent denkt dat PlayToWork een grote stap is voor de arbeidsmarkt in Nederland, met name ook omdat de focus ligt op Mbo-functies. ■

VALIDEREN VAN INDICATOREN



COLIN LEE

Researcher Big Data




Vanaf de zijlijn kijkt Colin Lee al een tijd mee naar de ontwikkeling van PlayToWork. Nadat hij met zijn proefschrift in het nieuws is geweest, werd hij benaderd door Max Boodie. Op het vlak van big data geeft hij advies. Hij is een enthousiasteling over PlayToWork en heeft, vanuit zijn vakgebied, veel interesse in de techniek.

Zijn proefschrift ging over het gebruik van data management onderzoek en met name over de data die verkregen wordt wanneer mensen andere dingen, zoals spelletjes. Met een door Colin ontwikkeld algoritme wordt deze data heel interessant in het recruitment proces en kan een match gemaakt worden om te zien wie er zou moeten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Voor het onderzoek in het proefschrift is gebruik gemaakt van *applicant tracking systems* bij 48 bedrijven. Met het efficiënt omgaan met de verkregen data hoeven recruiters niet meer door stapels cv's te spitten en oneindig veel sollicitatiegesprekken te voeren. Werkzoekenden bespaart het tijd in het zoeken en het solliciteren naar een baan. Het is ook minder stressvol. De indicatoren die worden meegenomen – en ook hoe zwaar deze gewogen worden - om dit te onderzoeken zijn ook interessant voor PlayToWork.

Het valideren van de indicatoren is waar Colin Lee in is gespecialiseerd. De indicatoren van PlayToWork worden ook uitgebreid getoetst. Daarbij wordt gekeken of de voorspellingen juist zijn en of alles eerlijk is. Ook wordt er beoordeeld of overal rekening mee wordt gehouden, zoals het feit dat sommige groepen iets minder goed zijn in die spelletjes, maar wel geschikt zijn voor de arbeidsmarkt. In diverse stappen wordt met de juiste mensen bekeken of de indicatoren wel valide zijn.


Big data in hr verwijst niet perse naar hele grote datasets, maar ook naar het verbinden van verschillende databronnen, zoals voor PlayToWork bijvoorbeeldde mobiele telefoon. Zonder dat een jongere daar heel bewust mee bezig is wordt er relevante data verkregen, zoals de informatie die uit een spel gekregen wordt.

In het proefschrift werd gebruikt gemaakt van beschikbare data maar met de groep binnen PlayToWork is nog niet zoveel data beschikbaar. Daarom is het een groep die relatief moeilijk te onderzoeken is. Wel is Colin ervan overtuigd dat de groep op een andere manier betrokken moet worden bij de arbeidsmarkt dan dat nu gebeurt.




Recruitment bureaus geven ook aan dat je jongeren echt bij het proces moet betrekken en vaak aan het handje houden.

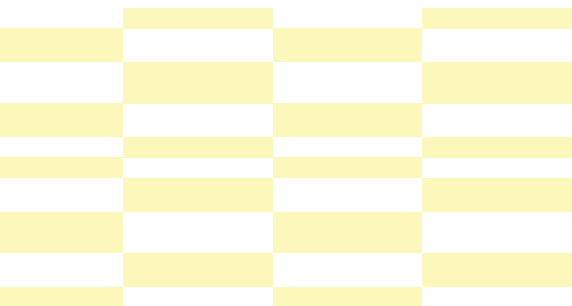
Binnen bedrijven is vaak een goede website met een mooie vragenlijst voorhanden, maar de jongeren vullen deze lijsten niet in. De groep wordt niet uit zichzelf actief. Met PlayToWork wordt dit wel mogelijk op een toegankelijke manier met serious gaming. De verkregen informatie is zeer betrouwbaar, terwijl assessments en vragenlijsten gemanipuleerd kunnen worden volgens Colin. Overtijd leer je wat je wel en wat niet moet noteren.



In het platform is goed nagedacht over de indicatoren tijdens de ontwikkeling. PlayToWork weet dat er niet zomaar iets gemeten moet worden om een match te krijgen; er zijn daarvoor steeds goede ideeën opgesteld. Waar volgens Colin ook mogelijkheden liggen in de toekomst voor PlayToWork is dat jongeren, minder hoogopgeleiden en mensen met minder ervaring steeds meer moeite hebben om aansluiting bij de arbeidsmarkt te wisselen. De gemiddelde tijd dat iemand in eenzelfde baan blijft is alleen maar toegenomen in Nederland, maar deze groep mensen wisselt juist steeds vaker van baan. ■



OP VERKENNING MET SERIOUS GAMING



STEFAN GITZ

NS

NS staat bekend in Nederland als een grote organisatie met veel verschillende functies, waaronder een groot aantal functies op mbo-niveau. Stefan Gitz is nieuwsgierig naar de werking van het concept en om dat te testen worden er NS-vacatures op het PlayToWork platform geplaatst. ‘Het is een manier om je actiever te positioneren en breder te kijken,’ aldus Stefan. ‘Dit is belangrijk, want de huidige arbeidsmarkt ziet er heel anders uit ten opzichte van een aantal jaar geleden.’

Volgens Stefan Gitz, die in zijn dagelijkse functie verantwoordelijk is voor volumewerving en inhuur, is de arbeidsmarkt drastisch veranderd. Een paar jaar geleden was er voldoende aanbod en derhalve ook genoeg keuze uit alle sollicitatiebrieven. Tegenwoordig volstaat het uitfilteren van deze brieven niet, maar moet er echt actief gezocht worden naar personeel. Via PlayToWork is het mogelijk om kandidaten breder te toetsen en verder te kijken dan alleen de functie waar op gesolliciteerd wordt.

Ook bij NS is recruitment nog gebaseerd op de traditionele methode. Een vacature wordt uitgezet en voor de schaarse profielen is dat geen issue. Op vacatures in HR of Communicatie zijn gewoonlijk altijd enorm veel reacties. Toch constateert NS ook hier een vermindering.

Het is daarom belangrijk om te onderzoeken of sollicitanten wellicht elders binnen NS geplaatst kunnen worden.

In de verkenningsfase waarin NS zich nu bevindt, worden de mogelijkheden van een competentieprofiel bekeken. Het begint daarbij om te zien of iemand bij de organisatie past. Door serious gaming wordt dit inzichtelijk omdat bepaalde competenties naar voren komen. Zo worden kandidaten op een andere manier benaderd.

De vacatures waar Stefan mensen plaatst, bevinden zich in de retail, zoals AH to go, De Broodzaak, HEMA, Julia's, Kiosk, Rituals, Smullers en Starbucks. Maar ook werft hij voor de functies van machinist en hoofdconductor en is hij verantwoordelijk voor het aannamebeleid van ‘speciale talenten’. NS is hier serieus mee aan het werk gegaan na de invoering van de participatiewet. Dat PlayToWork ook het maatschappelijke doel om de jeugdwerkloosheid tegen te gaan ten doel heeft, vindt hij relevant. Het platform kan hier een relevante rol in spelen. Met name de specificatie van de ‘soft skills’ binnen de competentieprofielen biedt jongeren op de arbeidsmarkt nieuwe kansen.

Het screenen op ‘harde eisen’ wordt met PlayToWork gecombineerd met de ‘soft skills’.

Hierdoor is er, naast het gebruikelijke cv, meer informatie over een kandidaat beschikbaar. Dit scheelt recruiters, die dagelijks honderden brieven screenen, veel werk.

“Normen creëren op nieuwe manieren”

De norm wordt op een nieuwe manier gecreëerd. Een voorbeeld daarvan is dat iedereen die bij Railcatering heeft gewerkt, eigenlijk altijd werd geselecteerd. Dit heeft - of had - te maken met kernwaarden als ‘gastvrij’, ‘commercieel’ en ‘doorzettingsvermogen’. Die elementen zijn te herkennen bij bepaalde formules. Het zou goed zijn om zo’n tool te hebben om deze competenties bij alle sollicitanten inzichtelijk te krijgen.

NS is een aantal jaren geleden gestart met het voorleggen van een motivatietest. Het filteren van kandidaten verliep zo beter. Via filmpjes en vragen werden sollicitanten geënthousiasmeerd, maar werd ook getoond hoe druk het is om een dergelijke baan te hebben. Het inzetten van deze tool werkte heel goed. Op deze manier maakt NS ook inzichtelijk hoe het is om er te werken. Veel jongeren hebben geen goed beeld over NS, terwijl er leuke functies met veel verantwoordelijkheid en vrijheid geboden worden.

Er wordt een begin gemaakt met proefdraaien met vacatures op het platform. Dit op kleine schaal en om te zien hoe de samenwerking verloopt. Stefan is benieuwd naar de resultaten, te zien hoe serious gaming bevalt en hoe de rapportages en de profielen eruit komen te zien. NS heeft een ruim aanbod voor de mbo-doelgroep. ■



MET PLAYTOWORK MOET JE ZELF DE DEUR OPENEN NAAR NIEUWE KANSEN



JAN WILLEM HUISMAN

IJsfontein

Met Marc Grootjen van EagleScience en Max Boodie is een consortium opgericht om te pitchen voor die prijsvraag van de gemeente Amsterdam. De gemeente ging zelf eerder de uitdaging aan voor de Mayors Challenge die voormalig burgemeester van New York Michael Bloomberg aan grote Europese steden voorlegde. Er werd gestreden om het meest innovatieve idee. Na een aantal rondes werd PlaytoWork uiteindelijk niet het winnende idee, maar de burgemeester van Amsterdam vond het een heel goed plan dat er moest komen voor de stad. Daarom is besloten om bedrijven te laten pitchen voor het bouwen van het platform. De geschiedenis in het kort van PlaytoWork. IJsfontein is gespecialiseerd in serious gaming en creatief directeur Jan Willem Huisman is een van de ontwikkelaars van de software voor PlaytoWork.

Bekend was dat een bepaalde groep mbo'ers het moeilijk vindt om aan een baan te komen. PlaytoWork biedt daar de oplossing voor. De meeste bedrijven organiseren voor de vacatures met

een hbo-profiel een assessment. De mbo'er moet het vooral van zijn cv hebben. Omdat bedrijven meer van een persoon willen weten dan alleen opleiding, moest er voor deze groep ook een 'eigen' assessment komen.

IJsfontein had de ervaring in een eerder project voor Rabobank, waar een leeromgeving op je mobiel is ontwikkeld. Nu is de eerste versie van PlaytoWork gereed en deze heeft als doel voor een betere match te zorgen tussen mbo'er en werkgever. Om de beste vacature te vinden krijg je tips hoe je jezelf verder kunt ontwikkelen. Serious gaming is daarvoor een goede tool. Ten eerste omdat de doelgroep online actief is en opgaat in de digitalisering van de maatschappij. Maar ook (met name) omdat er met de games een beter profiel tot stand komt en inzichten in je gedrag, je persoonlijkheid en je skills gegeven wordt.

IJsfontein houdt zich hier al langer mee bezig en ontwikkelde bijvoorbeeld cd-roms voor playful learning. Tegenwoordig ligt de uitdaging in de

vraag hoe je mensen verleidt om meer serious games te spelen. De huidige generatie zit veel op hun telefoon. Wanneer je elk spel een korte, kleine uitdaging maakt, dan kun je veel informatie over iemand krijgen. Hoe het gaat is simpel; je ontvangt een push-bericht en staat toevallig op de metro te wachten. Dan heb je net even tijd voor een spelletje. Deze combinatie werkt beter dan een lang assessment of een website waar je een lange tijd moet zitten voor het invullen van een vragenlijst.

Om de scope van mbo'ers nog te verbreden zijn we nu met de ROC's in gesprek voor het ontwikkelen van talentontwikkelingsprogramma's. Een specifieke opleiding doet werkzoekenden vaak blindstaren op een bepaalde functie. Met een goed competentieprofiel is het goed mogelijk dat – vaak in aanvulling met extra cursussen - ook op andere functies gesolliciteerd kan worden. Die zijn vaak uit een hele onver-

wachte hoek. Die ontwikkeling is waar PlaytoWork naar streeft voor de toekomst. De komende periode wordt van het platform verwacht om minimaal 300 concrete matches te realiseren. PlaytoWork is hét mbo-platform van de toekomst.

Jan Willem Ijsfontein is met name geïnteresseerd hoe deelnemers aangehaakt blijven bij het platform. De kans bestaat dat een deelnemer na het vinden van een passende baan, niet meer actief op het platform aanwezig is, of dat de app verdwijnt van de mobiele telefoon bij een nieuwe update. Het is belangrijk om te realiseren dat het voor deelnemers om hun eigen toekomst gaat, waarbij ze zelf de deuren openen en openhouden voor persoonlijke ontwikkeling. ■



IN DE REGIO AMSTERDAM IS GOED HORECAPERSONEEL HARD NODIG



CEES VAN VEENENDAAL

*Opleidingsmanager MBO College Centrum
(ROC van Amsterdam)*

Als ROC opleidingsmanager is Cees van Veenendaal dagelijks in contact met mbo-jongeren en kent hij de doelgroep van PlayToWork. Hij denkt mee in hoe studenten het best op weg kunnen worden geholpen in een slimme arbeidsbemiddeling en deelt daar graag zijn gedachten over.

PlayToWork is splenderwijs helemaal gericht op de doelgroep. Het biedt jongeren een nog snellere toegang tot de arbeidsmarkt. Waar leerlingen nu soms wat afwachtend zijn, wordt met PlayToWork eerder een stap gezet. De studierichtingen van het ROC mbo college Centrum waar Cees werkt zijn Horeca, Bakkerij en Facilitair. In de regio Amsterdam is er een enorme groei in banen ontstaan in deze sector.

Binnen het ROC is een groot archief opgebouwd van relaties uit het bedrijfsleven dat in de loop der jaren is opgebouwd. Het interne stagebureau bemiddelt bij stages voor de leerlingen. In dit proces maakt de student kennis met de arbeidsmarkt en leert hij ook op welke manier werkgevers benaderd moeten worden. In diverse lessen wordt de aanloopfase naar een stage voorbereid, zo geeft de docent Nederlands trainingen voor het maken van een cv.

De huidige generatie jongeren wordt wel beschreven als afwachtend volgens Cees.

In tegenstelling tot eerdere generaties zijn zij beschermd opgevoed en het gewend dat volwassenen achter ze aan gaan en ze in de gaten houden. Vroeger was het ouderlijk advies vaak eenduidig. Er werd je verteld: 'Ga een baan zoeken.' De afwachtende houding heeft gevolgen voor de jongeren bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Serious gaming geeft jongeren een goed beeld van hun interesses en competenties.

Een tip van Cees voor de ROC jongeren is om eens goed rond te kijken in de horeca en om daar werkervaring op te doen. Een paar weken werken in een keuken of restaurant is enorm leerzaam. ■



EEN BIJBAAN IS ALTIJD HANDIG VOOR LATER



RENÉ HERREMANS

Ahold

Voor een bijbaantje denk je al snel aan de Albert Heijn als werkgever. Een groot deel van de jeugd begint met werken in één van de vele supermarkten die Nederland telt. Er is altijd wel een filiaal in de buurt. René Herremans kan dit bevestigen. Als Senior Manager Employer branding heeft hij de verantwoordelijkheid om als werkgever aantrekkelijk in de markt te liggen. Er zijn op het moment 60000 jongeren in dienst en die verrichten niet alleen werk bij ons, maar hebben ook een relevante communicatiekracht naar klanten en op de (lokale) arbeidsmarkt. Het helpt Albert Heijn wanneer zij aan hun vrienden en vriendinnen doorgeven dat het leuk is om er te werken. Het behoort tot de taken van René om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten zodat onder andere de kans op ambassadeurschap vergroot.

Ondanks het feit dat er zoveel jongeren werken bij Albert Heijn, zijn er niet heel erg veel mbo-functies te vergeven. René geeft aan dat er steeds minder mbo-functies zijn op de arbeidsmarkt. In het middenstuk van de markt verdwijnen banen door de ontwikkeling van de technologie. Wel biedt Albert Heijn diverse I BOL en BBL stageplekken aan. PlayToWork is in gesprek met de organisatie om te leren hoe Albert Heijn naar jongeren kijkt en wellicht zijn er in de toekomst mogelijkheden om aan het platform deel te nemen.

In een bijbaan ervaren jongeren vaak voor het eerst hoe het is om te werken. Je ontdekt wat je leuk vindt en wat niet bij een werkgever. Er is een grote pool van bijbanen. De organisatie staat bekend als 'bijbanenwerkgever'. De jongeren wer-

ken in de winkel, bij bezorging & productie of in de distributie. Het is voor de jeugd belangrijk om zelf geld te verdienen en een bijbaan bij Albert Heijn is goed aan te passen aan het schoolrooster. Albert Heijn ontwikkelt diverse initiatieven om jongeren te ondersteunen met hun school. Zo wordt dit jaar gratis eindexamen training aangeboden voor degenen die daar interesse in hebben. Wanneer jongeren wat langer een bijbaan hebben, merken ze dat het werken ook wat brengt en groeit het besef over de arbeidsmarkt en wat daar van je gevraagd wordt.

Albert Heijn heeft een vernieuwde banensite die goed bezocht wordt met ruim twee miljoen bezoekers per jaar. Van dit aantal solliciteert een groot deel ook daadwerkelijk naar een functie. Tijdens een bijbaan wordt er bekeken of mensen geschikt zijn en de ambitie hebben om door te groeien en bijvoorbeeld teamleider te worden en leiding te geven. Wanneer blijkt dat iemand meer in zijn mars heeft, worden ook mogelijkheden als hbo duaal besproken. Albert Heijn betaalt de kosten van de opleiding dan.

René geeft aan dat werk voor jongeren nog één van de weinige plekken is waar je ook gewoon moet doen wat je gezegd wordt, dat is anders ten opzichte van bijvoorbeeld thuis en school. Op tijd komen is bijvoorbeeld heel erg belangrijk. De impact die het heeft als je te laat komt moet je ervaren als jongere. Wanneer jij vijf minuten te laat bent, staat er ergens een vrachtwagen waar vijf minuten niets gebeurt. In een werkplek heerst een andere cultuur en dat is soms wennen. ■

VOORSPELLEN WAAROM KANDIDATEN SUCCESVOL ZULLEN ZIJN



JEROEN KNEPPERS
Endouble


Endouble bouwt recruitment oplossingen. Daarbij staat het belang van de kandidaat altijd centraal. Data speelt een cruciale rol in deze oplossingen. Het proces van een eerste bezoek op de website tot en met een beoordeling wordt gemeten en de verkregen inzichten worden gebruikt om de recruitment oplossing doorlopend te verbeteren. Endouble doet dit voor een groot aantal klanten als onder andere JUMBO, Booking.com, Bol.com, KPN, Delhaize, Grontmij, Rituals, Hunkemoller en AH. Business Development director Jeroen Kneppers legt uit hoe het recruitment traject in kaart wordt gebracht.

Het gedachtengoed van Endouble sluit aan bij PlayToWork en voorspellen van het juiste talent van mensen speelt een doorslaggevende rol. Via serious gaming in PlayToWork worden talenten eveneens inzichtelijk en dat helpt sollicitanten aan een baan te komen. Vragen als 'wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik' zijn heel belangrijk. De missie van Endouble zit in het voorspel-

len waarom kandidaten succesvol zullen zijn. Daar kan serious gaming een belangrijke rol in spelen omdat de data vervolgens verrijkt wordt met daadwerkelijk gedrag.

Solliciteren met een realistisch beeld over zowel de organisatie als de rol is een belangrijk thema voor veel opdrachtgevers, want de sollicitanten zijn vaak ook klanten bij een organisatie. Klassieke testen brengen regelmatig nadelen met zich mee en geven sollicitanten het idee dat ze wel goed genoeg zijn om hun spullen te kopen bij de organisatie, maar niet om er te werken. Voor de grote organisaties is het belangrijk dat sollicitanten 'gebruikers' van de formule blijven, ook wanneer ze afgewezen worden voor een functie.

Jeroen geeft aan dat er niet altijd wordt geïnvesteerd in een goede match. Zo is in de retail branche gebleken dat 60% van de werknemers op jaarlijkse basis een bedrijf eerder verlaat dan verwacht. Daarbij wordt onvoldoende gekeken naar de vervangingskosten die dit met zich meebrengt.



“zelfselectie door serious gaming maakt solliciteren een stuk leuker”

Jeroen weet dat het testen aan de voorkant die kosten ruimschoots rechtvaardigen; waardoor een win-win situatie ontstaat.

Succesvolle online retailers zien al dat ze met betrokken medewerkers (klantgericht) verschil kunnen maken in de beleving van een merk. Booking.com is een typisch voorbeeld waarbij ‘hiring for cultural fit’ centraal staat in de strategie.

In een sollicitatieprocedure moeten kandidaten soms draken van persoonlijkheidstesten ondergaan. Dit brengt negativiteit met zich mee en een sollicitant vraagt zich af wat het maken van zo’n test voor hem of haar oplevert. Met serious gaming kun je als werkgever veel meer meegeven over de values van de organisatie en zo bereik je door zelfselectie hetzelfde doel terwijl de ervaring van de sollicitant dramatisch verbetert. In het geval van afwijzing kan een bedrijf dit toch met een goed gevoel doen, want de kandidaat heeft goede inzichten over zichzelf verkregen

waar hij wat mee kan voor de toekomst. Deze zelfselectie levert het solliciteren iets op voor beide partijen. Endouble streeft ernaar om de reis naar het vinden van een baan die bij je past zo optimaal mogelijk te maken.

De toekomst van serious gaming is groot volgens Endouble en daarmee kan PlayToWork succesvol worden. Een grote groep op het platform levert eveneens veel interessante data op. Deze groep moet wel actief blijven, ook na het vinden van een baan moet de app in gebruik blijven. Dat is volgens Jeroen een punt van aandacht. De ‘stickyness’ om op de app te blijven gebruiken is heel belangrijk. Koppelingen met andere apps maken dat wellicht mogelijk; Roamler zou daar een goed voorbeeld voor kunnen zijn omdat veel mbo’ers verschillende baantjes tegelijk hebben. ■

LEARNING BY DOING MET DE DENKENDE DOENERS



TANJA JADNANANSING

Albeda College

Als Tweede Kamerlid bekeek Tanja Jadnanansing diverse initiatieven die in het land werden genomen om jongeren aan een baan te krijgen en haar oog viel daarbij op PlayToWork. Dit heeft alles te maken met het feit dat Tanja zich geïnspireerd voelt door mensen die op onorthodoxe manier willen nadenken over hoe je jonge mensen op de arbeidsmarkt krijgt. Inmiddels is Tanja programmamanager Strategie en Externe betrekkingen bij het Albeda College in Rotterdam en in deze functie is die verantwoordelijk heel concreet geworden.

Veel dingen die er nu georganiseerd worden voor jongeren werken niet. Het is dus belangrijk uit te vinden wat wel werkt en ‘learning by doing’ is daarvoor een motto dat Tanja hanteert. Een goed voorbeeld daarvan was het event MATCH, dat in samenwerking met Zadkine College en de gemeente Rotterdam werd georganiseerd. Het concept is uit nieuwsgierigheid ontstaan; wat als we jongeren in een ruimte met elkaar brengen en we laten ze in gaan gesprek met elkaar en met werkaanbieders? Wat leek als een ‘blind date’ werkte enorm goed. Er ontstond een gesprek dat wellicht anders nooit had plaats gevonden. De doelgroep betrof jongeren met een behoorlijke afstand tot de arbeidsmarkt waardoor het goed was om te zien dat er zelfs concrete matches werden gemaakt.

Een event dat Tanja heeft georganiseerd vanuit die passie voor het onorthodoxe en waarvan ze aanvankelijk niet had verwacht dat het zulke goede resultaten zou opleveren. Van de bedrijven

die ze had uitgenodigd wist ze niet eens of deze concrete vacatures zouden hebben. Zij waren aanwezig en voor de jongeren was het een laagdrempelig event dat heel goed heeft gewerkt. Een event dat precies past in het thema ‘hoe kunnen we het anders doen’. PlayToWork is ook zo’n initiatief.

“Talent moet je niet verspillen maar verrijken en een school speelt daar een grote rol in. Een mbo instelling heeft als doel om de jongere in contact te brengen met het bedrijfsleven, op te leiden naar een beroep en netwerktools mee te geven.”

Een vak leren is belangrijk, maar Tanja pleit er niet voor om alleen opleidingen aan te bieden met kansrijke banen. Het gaat volgens haar om andere thema’s en werkgevers hebben daar gelukkig ook steeds meer belangstelling voor. Hoe zijn de skills van jongeren om samen te werken, waar ligt de interesse om zich verder te ontwikkelen, hoe presenteren ze zich?

Het betreft een jonge groep mensen in het beroepsonderwijs, die hier nog niet bewust over nadenken. Heel anders dan wo studenten die veel beter voorbereid worden op het toetreden tot de arbeidsmarkt. Het is belangrijk deze jonge groep te inspireren en te prikkelen. Op die manier steken ze iets op. PlayToWork is ook een andere manier om de aansluiting met de arbeidsmarkt voor mbo-jongeren te verbeteren. Een onorthodoxe manier waar Tanja zich goed in kan vinden. ■

EEN INNOVATIEVE MANIER OM JONGE MENSEN EN BEDRIJVEN MET ELKAAR GELUKKIGER TE MAKEN



JAAP SCHOEMAN

PlaytoWork

Met de lancering van PlayToWork is Jaap Schoeman erg gelukkig met het feit dat het initiële idee een tastbaar resultaat krijgt. Hij merkt dat mensen voelen dat het echt iets nieuws is, dat steun krijgt en fans heeft in alle geledingen van het ecosysteem. De maatschappij ziet dat PlayToWork een innovatieve manier is om jonge mensen en bedrijven met elkaar gelukkiger te maken en dat is de kernboodschap.

Jaap Schoeman is de commercieel directeur van PlayToWork en de verbinder van vele (externe) partijen. In de voorbereidingen is er gesproken met marktgebruikers, werkzoekers en werkgevers. Maar ook met relevante koepelorganisaties, brancheverenigingen, vakbonden en de overheid. Hij dacht na over de relevantie van externe partijen voor een goede werking van en met PlayToWork.

“PlayToWork brengt de leef- en beleefwereld van jonge mensen naar de arbeidsmarkt”

Een van de innovatieve aspecten is dat het platform uniek is voor mbo'ers, die de grootste jongerengroep van Nederland vormen en voor wie ook

de meeste banen te vinden zijn. Het brengt de leef- en beleefwereld van jonge mensen naar de arbeidsmarkt. Het geeft sneller, leuker en beter kans op een passende baan of stage. En – misschien wel een van de meest waardevolle aspecten – door de games krijg je niet alleen inzicht in je vaardigheden en je competenties maar ook in de ‘softe’ aspecten als je gedrag en persoonlijkheid. Cultuur en leiderschap binnen een organisatie spelen een belangrijke rol in het succesvol zijn in een baan.

Bij presentaties op ROC's heeft hij daarvoor een goed voorbeeld voor van zichzelf. Voor dezelfde functie van sales manager was hij in dienst bij twee totaal verschillende bedrijven. Met dezelfde vaardigheden, dezelfde competenties en de drive was hij werkzaam, maar dat wil nog niet zeggen dat je op de ene plek net zo succesvol zult zijn als op de andere. Wie je bent en daarmee een passende match met een werkgever, is daarin cruciaal.

ROC's kennen meerdere uitdagingen. Om te beginnen is de leeftijdscategorie van mbo-jongeren een uitdagende. Zij zijn niet zo bezig om



te kijken buiten hun leefwereld. Daarnaast zijn de ROC's zelf bekend met het feit dat de aansluiting met de arbeidsmarkt niet altijd even goed is, maar dat het adagium vaak het behalen van een diploma is. Daar ligt de financiële 'prikkel' en wat er daarna gebeurt is veelal niet aan de opleiding. PlaytoWork speelt daar op in en ROC's zien het als een mooie aanvulling op de verbinding met de arbeidsmarkt. Inmiddels vindt daarnaast ook een verschuiving plaats op de arbeidsmarkt. Werkgevers hechten steeds meer belang aan vragen als 'wie ben je', 'wat kan je' en 'wat wil je'. Toch houden hr-mensen vaak nog steeds vast aan (bestaande) processen. Daarom is het goed dat het platform in het leven is geroepen. Het is een win-win situatie voor iedereen.

Nederland kent een goed onderwijssysteem maar stelt jongeren al (te) vroeg voor een keuze die ze vaak nog helemaal niet goed kunnen maken. Vanuit de wetenschap is dit al lang bekend. Schoolkeuze is een van de meest lastige dingen

voor mensen in deze leeftijdsgroep en als er verkeerd gekozen wordt dan worden ze daarvoor gestraft, dat is eigenlijk heel vreemd. Het is van belang dat leerlingen een beter inzicht krijgen in zichzelf en hun competenties.

Vaak is het zo dat wanneer je voor het eerst een sollicitatiegesprek voert bij een toekomstige werkgever, je niet anders kan zeggen dat jouw cv waarschijnlijk precies hetzelfde is als dat van de andere kandidaten. Je hebt namelijk dezelfde leeftijd, dezelfde opleiding en vaak ook hetzelfde soort stages gelopen.

PlaytoWork draagt bij aan de 'personalisering' van jonge mensen. Het is zowel goed en interessant voor de jongmens, als ook voor recruiters voor een beter passende match. Ondanks de gebreken die bij de (te) vroege schoolkeuze komen kijken, is het onderwijssysteem in Nederland nog steeds heel goed in vergelijking met andere landen in de wereld.



Jaap heeft tijdens een aantal workshops en gastcolleges geleerd hoe de beleefwereld van de diverse niveaus binnen het mbo is. De aandachtsspanne van de jongeren verschilt behoorlijk en hij heeft zelf moeten leren hoe hij daar het beste mee om moest gaan. Dit betekent dat zowel de duur als het taalgebruik van de workshops zijn aangepast. Voor Jaap een interessant leermoment: het is interessant en belangrijk om de doelgroep van PlaytoWork goed te leren kennen.

Daarnaast is – in de aanloop naar het platform – duidelijk dat er onverminderd veel vraag is in Nederland naar mbo'ers, ondanks dat de overheid en de media hier vaak anders over berichten. Dit is vreemd, want de doelgroep betreft juist de basis van werkend Nederland. Jaap ziet dat de balans op het platform cruciaal is: zowel het aanbod van jonge mbo'ers als de vraag van werkgevers en recruiters moeten elkaar in een goed evenwicht houden. Uiteindelijk hoopt hij dat die laatste groep ook veel van elkaar leert op het platform

en dat organisaties van elkaar leren en bereid zijn om het anders te gaan doen. Over een jaar zal dit helder zijn, wanneer aangetoond is dat PlaytoWork een succes is. De vooruitzichten zijn buitengewoon goed. ■



WAT MAAKT DAT MENSEN SUCCESVOL ZIJN OP EEN FUNCTIE?



GUUS MANNAERTS

Psycholoog

Guus Mannaerts ontwikkelt de testmethodiek achter PlayToWork en houdt zich bezig met het boeiende vraagstuk over “Wat maakt nou dat mensen succesvol zijn op een functie?” Volgens Guus heeft dat grotendeels te maken met voorkeursgedrag van mensen.

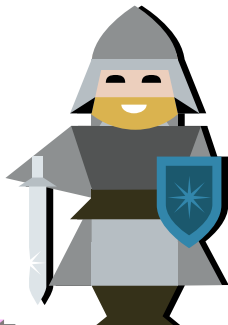
Voor het platform is speciaal daarvoor een methodiek ontwikkeld. Een methodiek in een gaming-achtige omgeving met heel veel visuals. Door de games komt men achter het voorkeursgedrag van kandidaten voor functies. Dit gedrag wordt vergeleken met een soort normprofiel en zo kunnen maatwerktrajecten gemaakt worden die aangeven wie geselecteerd moet worden voor specifieke functies.

Binnen organisaties wordt in kaart gebracht wat op een specifieke functie succesvol gedrag is. Als vervolgens de match gemaakt wordt met kandidaten die daar het meest bij passen, is de kans groter op succes dan wanneer je alleen kijkt naar kennis en vaardigheden. Een onderdeel van de testmethodiek die gehanteerd wordt is een vragenlijst met wat een medewerker binnen een organisatie als succesvol gedrag ziet. Bij PWC is voor PlayToWork bijvoorbeeld in kaart gebracht welk gedrag nodig is voor een

administratieve functie. In een analyse zie je de verschillen die gewenst zijn voor dit gedrag binnen diverse geledingen van de organisatie zoals het middenmanagement, het hoger management en bijvoorbeeld de afdeling P&O. Op basis van de analyse moeten keuzes gemaakt worden en dat levert een wensprofiel op. Een voorbeeld van de werkwijze die dan volgt is vragen naar vijf medewerkers in de organisatie over wie men zeer tevreden is, en deze een self-assessment laten doen. Uitkomsten daarvan worden vergeleken met het basisprofiel en zo ontstaat een norm.

“Gedrag is net zo relevant als kennis en kunde”

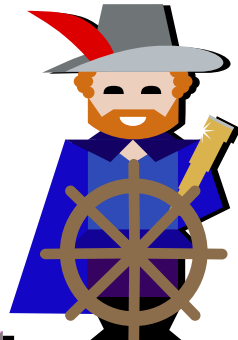
Guus stelt dat in de hr-discipline het onderdeel selectie een beetje een ondergesneeuwd kindje is. Dat komt omdat iedereen denkt te weten wat de definitie is van succesvol gedrag is. Kennis en kunde zijn niet alleen bepalend voor het succes in een functie, gedrag is dat ook. Voor PlayToWork is gedrag bepalend en door de games is dit goed inzichtelijk te krijgen. “Gedrag moet hierbij niet verward worden met persoonlijkheid want dat is compleet wat anders,” aldus Mannaerts.



GERICHT OP AFSPRAKEN



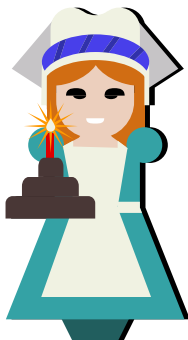
GERICHT OP INZICHT



GERICHT OP TOEKOMST



GERICHT OP ACTIE



GERICHT OP HARMONIE



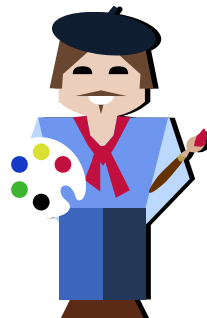
GERICHT OP DOELEN



GERICHT OP KANSEN

Het geautomatiseerde platform met de testmethodiek heeft een hoog voorspellende waarde en kost relatief weinig geld voor een werkgever. Het bespaart in dure trajecten als assessments en in mbo-functies worden deze ook nog eens niet vaak aangeboden. Het behoedt bedrijven ervoor de verkeerde mensen aan te nemen want het heeft geen zin om in een functie te stappen die niet bij je past. Door de pre-selectie die gemaakt wordt in PlayToWork, bespaart een werkgever veel kosten. Voor werkzoekenden is het voordeel dat zij meer kans maken in een functie te belanden die beter bij ze past.

De methodiek is een lange tijd terug ontwikkeld. In een management trainee traject van een organisatie werd duidelijk dat werknemers heel geschikt op één afdeling waren en vervolgens volledig ongeschikt bleken op een afdeling met een ander karakter. De reden hiervoor is de basis van de testmethodiek. De methodiek wordt permanent ontwikkeld op basis van analyses van heel veel profielen. ■



GERICHT OP VERNIEUWING

HOE COMPLEXER HET PROJECT HOE LEUKER



MARC GROOTJEN

EagleScience Software

Marc Grootjen is met EagleScience Software een van de drie belanghebbenden van het consortium dat de pitch van de gemeente Amsterdam destijds heeft gewonnen. Voor het ontwikkelen van het platform zijn zij de technische ontwikkelaar. Actuele vragen gaan door het team van Eaglescience opgepakt worden. Zij bieden de technische ondersteuning in het platform. Marc en Max Boodie hebben voor andere projecten al eerder samengewerkt en het leek een mooie uitdaging om voor de aanbesteding van de gemeente Amsterdam, samen met IJsfontein een antwoord op de aanvraag te geven.

PlaytoWork is een project dat aansluit bij het motto van Eaglescience. Voor hun eigen team hechten zij eveneens meer belang aan karakter dan aan opleiding en PlaytoWork biedt de mogelijkheid voor mbo'ers om zich beter te kunnen profileren.

“Hoe complexer hoe leuker.” is daarbij het motto dat Marc aandraagt. Technische complexiteiten waarin mensen uitgedaagd worden. Eaglescience werkt aan de ene kant aan commerciële projecten en aan de andere kant aan projecten waar ze zelf in investeren. Dit zijn projecten met een goed doel waar het bedrijf zich in kan vinden. PlaytoWork is een goed voorbeeld en de techniek van het platform is uitdagend. ‘Gebruik maken van de nieuwste technieken is altijd leuk.’ vindt Marc. ‘Ook boeiend aan het project is dat er heel veel verschillende gebruikers op het platform zitten die allemaal op hun eigen manier gebruik maken van de data die verzameld wordt, dat maakt het complex en dus erg leuk om mee te werken. Het samenwerken met de consortiumpartners is goed bevallen en dat blijft vast ook zo in de toekomst. Bij een complex project heb je vaak diverse specialiteiten nodig. Max kent de kennis van de markt goed, IJsfontein de creatieve kant, en wij zijn specialist voor de software.’



Marc voorziet een mooie toekomst voor PlaytoWork maar na de lancering komt er ongetwijfeld een periode van wijzigingen en aanvullingen op het geheel. Uiteindelijk is het een waardevolle bron voor veel werkgevers. Door PlaytoWork wordt een efficiënte selectie gemaakt die een recruitment team veel tijd bespaart. Door de challenges ontstaan gedragsmaten die laten zien wat voor een type je bent. Op hogere functies was dit al gebruikelijk, maar binnen de doelgroep van mbo is dit nu eveneens haalbaar geworden.

Eaglescience is er klaar voor om het project door te ontwikkelen. Belangrijk voor de toekomst is het contact met de doelgroep. De aansluiting bij de jeugd moet gegarandeerd blijven, dat is een mooie uitdaging. De jeugd zelf is altijd in beweging en hun visie wisselt daardoor snel. Goede input van de jeugd is een belangrijk aandachtspunt, over een jaar of over twee jaar kan PlayToWork er daarom net iets anders uitzien. ■

VAN NEXT STEP NAAR PLAYTOWORK



STEVE SICHTMAN

Blue Carpet

Het softwarehuis Blue Carpet heeft verschillende platformen ontwikkeld die binnen het HR domein liggen. Zij identificeren Talent en maken het zichtbaar. Over de raakvlakken en de mogelijkheden tot samenwerking is Steve Sichtman in gesprek met het team van PlayToWork. Steve kent Max Boodie uit de wereld van de personele dienstverlening en hij is ook een vertegenwoordiger van de stuurgroep Human Capital binnen Amsterdam Economic Board.

Een bekend platform van Blue Carpet is 'Onbepakt aan de slag'. Dit platform is ontwikkeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot het onderstrepen van waar deze groep mensen niet toe in staat zijn, wordt met dit platform duidelijk wat mensen wél kunnen en veel werkgevers maken gebruik van de mogelijkheden die worden geboden.

Het door Blue Carpet ontwikkelde platform 'Next Step' is bedoeld voor mbo'ers die nog op school zitten en die zich nog oriënteren. In samenwerking met decanen en leerlingbegeleiders wordt geadviseerd in het ontwikkeltraject tijdens de opleiding. PlayToWork richt zich op de mbo'ers die de arbeidsmarkt opgaan en er zijn daarom goede mogelijkheden voor een koppeling tussen de beide platforms. Met Next Step

word je tijdens je schoolperiode geadviseerd over werken of doorleren. Met toepassing van de kennis over talent management krijgen leerlingen inzicht in hun eigen kwaliteiten en kunnen ze zich beter profileren.

Next Step is ook ontwikkeld om ondersteunend te zijn in de problematiek die er is rond jeugdwerkloosheid. Er heerst een negatief imago rond de mbo doelgroep. Om zo goed mogelijk te kunnen laten zien wat je kunt en waar je interesses liggen, ontstaat een profiel waar werkgevers mee uit de voeten kunnen. Het toont interesse in bepaalde vaardigheden zoals analytisch zijn of het hebben van een sterke taalvaardigheid. Een ander voorbeeld is het tonen van creativiteit door voor een sollicitatie een filmpje over jezelf mee te sturen. Een vaak leeg cv wordt zo gevuld met vaardigheden die interessant zijn voor werkgevers.

Het is voor veel werkgevers een nieuwe manier in recruitment waar veel kansen liggen volgens Steve. Zonder met een belerend vingertje te wijzen naar de doelgroep, kan een werkgever goed aangeven wat hij verwacht van zijn personeel. Zo kun je op een sympathieke manier uitleggen dat het niet de bedoeling is om met een 'cap' achterstevoren op je hoofd te verschijnen op je werk.

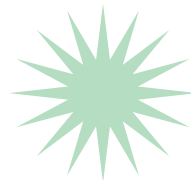
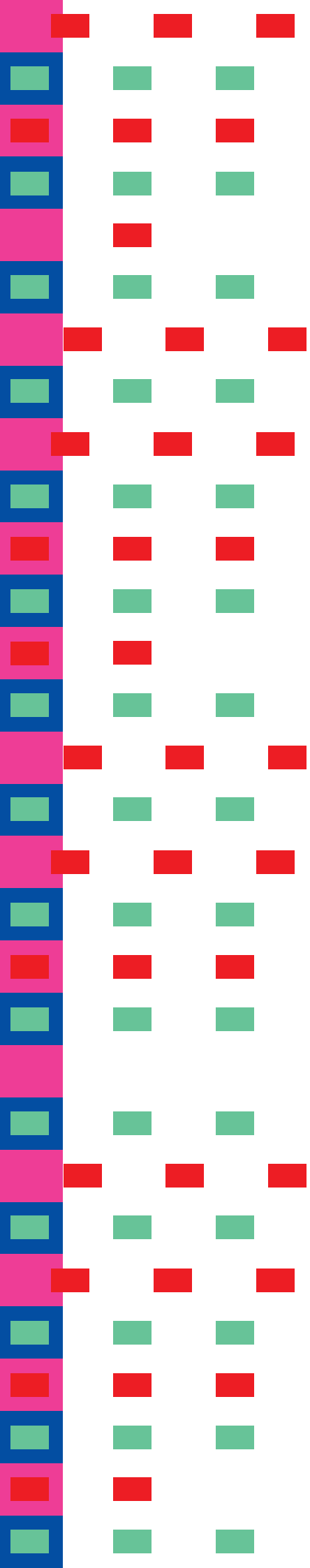


De toekomst van serious gaming is groot volgens Steve. Er is zoveel data beschikbaar tegenwoordig, ook in de interne systemen van werkgevers. Het kan veel brengen wanneer deze gebundeld worden. PlayToWork is daar een goed kanaal voor omdat het bijdraagt aan het opbouwen van goede profielen en dat vergroot de kansen op werk.



De aankoop van Lynda.com van LinkedIn is ook een teken dat de arbeidsmarkt de ongekende mogelijkheden van gamification ontdekt. LinkedIn investeert om het belang te onderstrepen van het up-to-date houden van je vaardigheden en om je cv te tonen. Diploma's zijn belangrijk als je een entree wilt maken naar de arbeidsmarkt, maar als je aan het werk bent is het belangrijk bij te houden wat je ergens aan ervaringen en kwaliteiten hebt geleerd. Het is duidelijk dat het voor die werkende groep makkelijker is om verder te groeien.

Het motto van de Onderwijsraad 'een leven lang leren' zou Steve graag willen omzetten in 'lang leve leren', serious games leren mbo'ers dat het interessant voor ze is om te leren en je kwaliteiten goed te profileren. ■



VOOR KANDIDATEN EEN GOEDE BAAN, BIJBAAN OF STAGE VINDEN?

Ga naar playtowork.nl/kandidaten voor actueel overzicht van onze mbo-vacatures!



DOWNLOAD DE APP



VOOR WERKGEVERS

GEGAMIFICEERD ARBEIDS- BEMIDDELINGSPLATFORM VOOR MBO'ERS

Ga naar playtowork.nl/werkgevers

Contact PlaytoWork:

Max Boodie
max@playtowork.nl
+31 6 539 597 21

Jaap Schoeman
jaap@playtowork.nl
+31 6 520 276 23



VOOR ROC'S

GAMEN VOOR EEN BETERE EN PASSENDE BAAN OF STAGE

Ga naar playtowork.nl/roc-s

Contact PlaytoWork:

Max Boodie
max@playtowork.nl
+31 6 539 597 21

Jaap Schoeman
jaap@playtowork.nl
+31 6 520 276 23



COLOFON

Contact PlaytoWork:

Max Boodie
max@playtowork.nl
+31 6 539 597 21

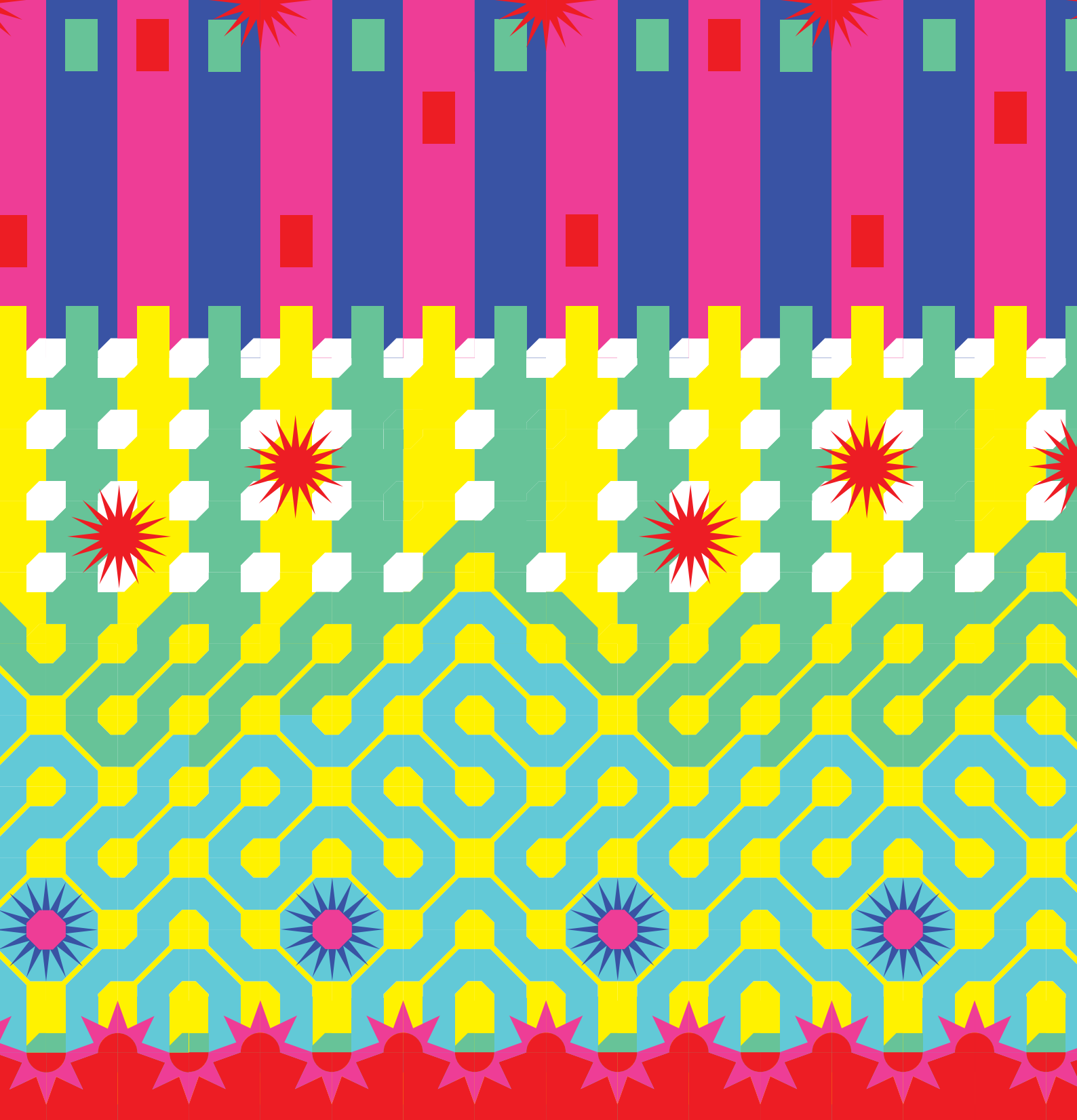
Jaap Schoeman
jaap@playtowork.nl
+31 6 520 276 23

Interviews en tekst:

Leonieke Borrie
www.writeheretostay.com

Design:

Marieke de Beurs
www.mariekedebeurs.nl



WWW.PLAYTOWORK.NL

