



De Python brug bestaat echt, deze vind je in Amsterdam

“Verbeelden, verbinden, doen”

Mkb als beeldbepaler

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. Radicale verandering van het arbeidsmarktsysteem is nodig en werkgevers hebben hierin een leidende rol. In Nederland is het mkb veruit de grootste werkgever. Mkb ondernemers zijn dan ook beeldbepaler bij een nieuwe arbeidsmarkt infrastructuur. Om hun behoeften scherp te krijgen, is het belangrijk dat er wordt gesproken MET ondernemers in plaats van OVER ondernemers. Door middel van gesprekken en hackathons met mkb ondernemers uit de Achterhoek, zijn hun behoeften in kaart gebracht. Dit document verwoordt hun behoeften.

Mkb behoeften in beeld

De behoeften van mkb ondernemers zijn samen te vatten in 3 thema's.

1. **Flexibiliteit om mee te kunnen bewegen met ontwikkelingen in de markt, onder andere door middel van 'gedeeld werkgeverschap'.**
 - i. Flexibiliteit in op- en afschalen (met behoud van contract) zodat capaciteit steeds kan worden afgestemd op het werkaanbod.
 - ii. Flexibiliteit in contractvormen.
 - iii. Flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld pensioenregelingen en werktijden.
 - iv. Uitwisselen van personeel, bijvoorbeeld bij re-integratie na ziekte of doorstroming voor loopbaanontwikkeling
2. **Vereenvoudiging van regeldruk.**

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/>

- i. Veel regels die gaan over goed werkgeverschap zijn een enorme belasting voor klein mkb. Zij willen goede werkgevers zijn maar hebben niet de capaciteit, know how en geld om alle regels na te leven en goed toe te passen.
- ii. Wet- en regelgeving rondom Ongekend Talent⁴. Er zijn veel verschillende regelingen en loketten voor deze grote en diverse groep potentiële medewerkers. De hoeveelheid aan regelingen (vanuit bijstand, Wajong, WIA, WGA, Ziektewet...) zijn voor kleine ondernemers moeilijk te vinden en toe te passen. Ze missen vaak de kennis en capaciteit om hier goed gebruik van te kunnen maken.

3. Kennis en capaciteit om optimaal gebruik te maken van alle talenten op de gehele arbeidsmarkt.

- i. Werving van Ongekend Talent. Er zijn veel verschillende plekken en organisaties om Ongekend Talent te vinden. Mkb ondernemers kennen deze routes onvoldoende. Daardoor duurt het onnodig lang voordat een werkgever en Ongekend Talent elkaar vinden.
- ii. Werving van zij-instromers uit andere sectoren.
- iii. Tijd en capaciteit om mensen die dat nodig hebben goede passende begeleiding te bieden, zoals Ongekend Talent of zij-instromers uit andere sectoren.
- iv. Capaciteit, tijd en geld om de ontwikkeling van alle medewerkers te stimuleren zodat hun vaardigheden op peil blijven voor de ontwikkelingen in het werk.
- v. Kennis en capaciteit om ziekteverzuim goed te begeleiden.
- vi. Kennis en capaciteit om toegang tot (sluitende) financiering te realiseren, bijvoorbeeld transitie inkomen en inkomen tijdens leertijd.

⁴ Ongekend Talent zijn alle mensen tussen de 15 en 74 jaar die op dit moment om welke reden dan ook niet werken, denk hierbij aan ouderen, laaggeletterden uitkeringsgerechtigden, etc. Zie hiervoor ook de meeleeversie 'Toegang tot Ongekend Talent'.

Mkb-oplossingsrichtingen

In de uitwisseling met mkb ondernemers werd extra duidelijk dat zij samen veel KUNNEN en WILLEN doen om in bovenstaande behoeften te voorzien. Het mkb in Nederland bestaat uit creatieve, ondernemende en op samenwerking gerichte ondernemers. Tal van mooie (regionale) initiatieven laten zien wat er mogelijk is en wat er al gebeurt. In kleine ecosystemen en vanuit vertrouwen.

Hiervoor is meer ruimte (in tijd en geld) nodig in regelgeving en financiën. Dat is dus tegelijk een behoefte en de oplossingsrichting.

Hoe kan het?

- Zaken op het gebied van 'goed werkgeverschap' en werkgeversplichten in de regio en/of branche aanpakken i.p.v. bij individuele kleine ondernemingen. Zoals o.a. beleid dat te maken heeft met de Wet Verbetering poortwachter, de wet Arbeid en Zorg, de Arbeidstijdenwet en de Arbowet.
 - Door gedeeld werkgeverschap en collegiale uitleen mogelijk te maken.
Gedeeld werkgeverschap is in Nederland op dit moment niet mogelijk, hiervoor is een uitzondering op de WAADI nodig. In België en Frankrijk bestaat die uitzonderingsregel wel.
 - Door beleid over bijvoorbeeld begeleiding en re-integratie bij ziekte, werktijden, verlofregelingen, discriminatie, sociale veiligheid op branche- of regioniveau te regelen en dit niet te vragen van iedere afzonderlijke onderneming.
 - Door een leercultuur regionaal te stimuleren, in plaats van op bedrijfsniveau. Zie bijlage de Netwerkplaats.
 - Door opleidings- en ontwikkelmogelijkheden gezamenlijk aan te bieden en te organiseren op regionaal niveau.
 - Door juridisch administratieve dienstverlening te creëren voor kleine bedrijven tot 50 medewerkers.
- Onderscheid maken tussen verschillende groottes van ondernemingen in de verantwoordelijkheden die zij dragen.
 - Mogelijke groeperingen zijn: < 8 medewerkers; 8-25 medewerkers; 25-50 medewerkers; 50-150 medewerkers; > 150 medewerkers.

Bijlagen

Mkb'ers in beeld

Onderstaande voorbeelden van mkb ondernemers uit de regio Achterhoek laten bovenstaande behoeften tot leven komen. We blijven deze inzichten aansterken door te blijven praten met mkb ondernemers; hoe kunnen ondernemers blijven ondernemen?

1. **Carolien Nijhuis.** Eigenaar van de Nijhuisgroep in Winterswijk. 30 medewerkers. Ze ontwikkelen procesoptimalisatie producten, veiligheidsproducten en fitnessapparaten ten behoeve van de maakbedrijven. Haar droom voor de arbeidsmarkt: flexibel uitwisselen van personeel tussen bedrijven. Een groot deel van de medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Mix van ongeschoold en praktisch opgeleid personeel. Waar heeft Carolien mee te maken op dit moment?:
 - Exorbitante grondstof- en energieprijsstijgingen (door de oorlog in Oekraïne), die ze niet (volledig) kan doorbelasten.
 - Het terugbetalen van de tijdens Corona uitgestelde belastingen.
 - Stijging van lonen en winstbelastingen.
 - Een enorm toenemende schaarste in vakmensen, waardoor ze niet voldoende werk gedaan kan krijgen.
 - Het niet kunnen krijgen van cruciale componenten, waardoor ze eindproducten niet kan maken en uitleveren.
 - Dit (bovenstaand) leidt tot grote cashflow issues, omdat ze niet kan factureren en financiering van die werkvoorraad doorloopt.
 - Gebrek aan stroomnetcapaciteit die productiegroei in de weg zit.

Daarnaast is het noodzakelijk om te verduurzamen, automatiseren en digitaliseren om ook over 10 jaar nog een bedrijf te hebben.

“Als eigenaar heb ik te maken met al deze issues. Met 30 medewerkers heb ik geen HR-manager in dienst. Als ik niet kan ondernemen, hebben mijn medewerkers geen werk. Ik heb geen geld. Ik heb behoefte aan hulp (dienstverlening), bij het voldoen aan de regelgeving rondom mijn medewerkers. Daar ligt mijn expertise niet. Dan kan ik me meer bezighouden met ondernemen, zodat mijn medewerkers ook over 10 jaar nog een baan hebben. Mijn medewerkers voelen als familie, daar neem je niet snel afscheid van. Daar zorg je voor. Ik ken ze allemaal en hun families ook. Er is geen algemeen beleid voor ontwikkeling. Voor de ene werknemer zit ontwikkeling in het op tijd komen en leren om weer in een werksituatie te functioneren. Voor de ander ligt dat meer op technisch inhoudelijke vaardigheden. Alles is maatwerk. We doen het. Met elkaar. In de regio. Samen met andere ondernemers. Daar zit onze kracht, in het samen ondernemen en zorgen voor elkaar en onze medewerkers.”

2. **Hans Gerritsen.** “Nog meer mensen bevlogen maken voor de techniek”. Hans is 67 en eigenaar van EMKwadraad in Ulft. 65 medewerkers. Een onderneming is ontstaan, doordat de sociale werkplaats werd opgeheven. Hans voelde zich verantwoordelijk voor deze mensen en is daarom een bedrijf begonnen. Daarmee heeft hij gezorgd dat deze mensen konden (blijven) werken, zich nuttig voelden en waarde kunnen toevoegen aan de maatschappij. De productiviteit van deze mensen schoot omhoog. Als reden gaven de mensen zelf op dat ze nu voor “hun” bedrijf werkten. De helft van de 65 medewerkers heeft een afstand tot de arbeidsmarkt. Hans kent ze allemaal. Kent ook hun verhaal. Iedereen wordt intern opgeleid en leert “iets” in de elektrotechniek. Ieder op zijn/haar eigen niveau. Mensen die door kunnen leren, worden gestimuleerd om dat te doen en stromen door naar collega ondernemers. Alle ondernemers in de regio hebben respect voor wat Hans doet. Niet iedere ondernemer durft het aan, wat het is veel rompslomp om met zoveel verschillende instanties, uitkeringen en persoonlijke situaties te dealen. Hans heeft een medewerker in dienst die zich 24 uur per week alleen maar bezighoudt met de regelgeving rondom de circa 30 medewerkers met een afstand

tot de arbeidsmarkt. Andere ondernemers investeren door werk uit te besteden aan de onderneming van Hans, waardoor hij kan blijven ondernemen en mensen kan blijven aannemen. Zonder cv, zonder vragen te stellen. Iedereen die gemotiveerd is, is welkom.

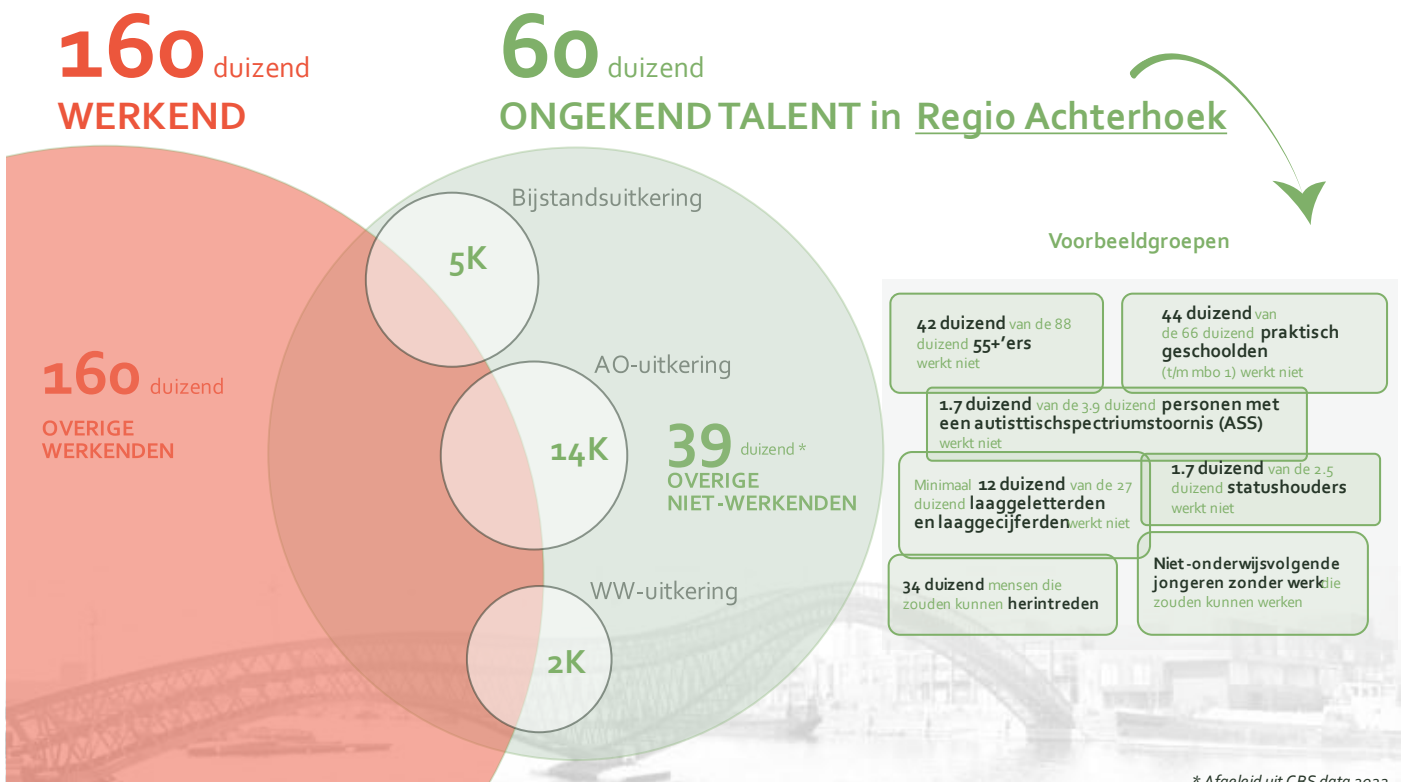
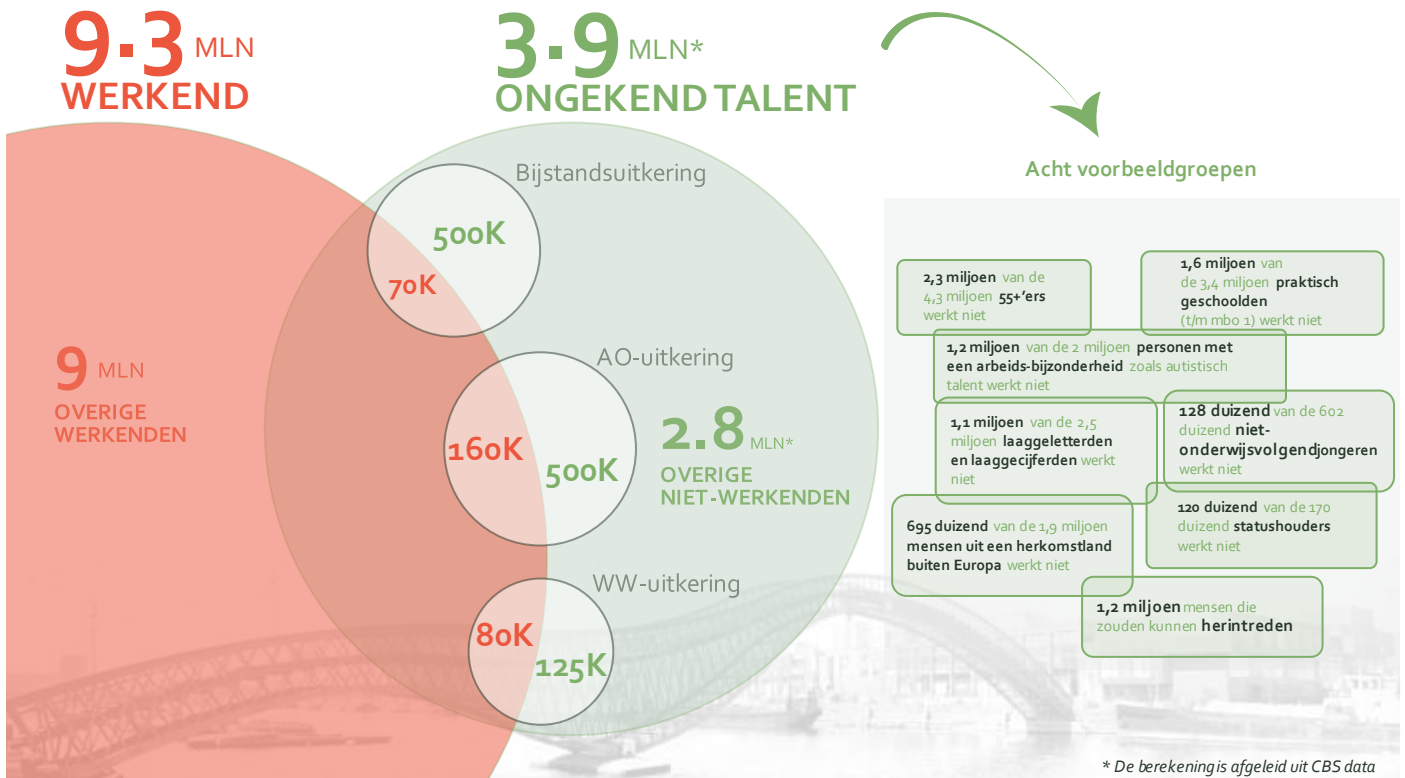
3. **Miriam Bouwens.** HR-manager bij Van Raam. 245 medewerkers. Van Raam is een fabrikant van aangepaste fietsen uit Varsseveld en Europees marktleider. Van oudsher een familiebedrijf. Van Raam voelt als groter mkb bedrijf een verantwoordelijkheid voor de regio. Ze investeren in de vakmanschool, lenen medewerkers uit als docent en stellen ook ruimte en machines ter beschikking om mensen op te leiden (ook van buiten). De vraag naar aangepaste fietsen is moeilijk te voorspellen. Dat betekent in de praktijk dat er soms mensen "op de bank" zitten. Een grote kostenpost voor een mkb bedrijf. En niet goed voor de medewerkers, voor wie structuur en regelmaat belangrijk zijn. In de regio proberen ze zoveel mogelijk collegiaal in- en uit te lenen met elkaar.
4. **Jurgen Rutgers.** Eigenaar BeSite. 20 medewerkers. Een iT bedrijf dat organisaties helpt met digitalisering. Ze realiseren online strategieën, online marketing campagnes, sites, shops en applicaties. Hij heeft vooral developers in dienst. Een schaarse doelgroep waar veel vraag naar is. Qua salaris kan hij het niet opnemen tegen veel grote corporate organisaties. Qua persoonlijke aandacht en maatwerk wel. Ook in werkzaamheden en afwisseling. Waar hij baat bij zou hebben is als er ook meer maatwerk mogelijk is in arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld in pensioenregelingen. Nu kan hij maar 1 regeling treffen die voor alle medewerkers geldt. Maar zijn jonge medewerkers hebben liever een lagere premie en meer nettoloon, zodat ze een huis kunnen kopen. Zijn oudere medewerkers willen liever een hogere pensioen inleg. Hiermee kunnen mkb'ers zelf zorgen voor een aantrekkelijk werkgeverschap.
5. **Corné Huntink.** Operationeel directeur Corthogreen. 20 medewerkers. Corthogreen is een in zaad gespecialiseerd familiebedrijf in Terborg. Zijn droom voor de arbeidsmarkt: de Achterhoek op de kaart en concurrerend houden als werkgever. En al het onbenut arbeidspotentieel kans op werk. Sommige medewerkers hebben het financieel zwaar. Alles is duurder geworden. Of ze willen een grote aankoop doen. Een aantal medewerkers zou graag een dag extra in de maand willen werken om beter rond te kunnen komen. Corthogreen heeft genoeg werk en een tekort aan mensen, dus hij zou hier ook gebaat bij zijn. Zijn medewerkers houden alleen veel minder geld over van het salaris dat ze over hun overuren krijgen, omdat heffingskortingen (korting op belasting) alleen over het normale salaris gaan. Dit maakt het voor medewerkers niet aantrekkelijk om meer te werken bij een fulltime contract terwijl ze het graag zouden willen en Corthogreen daarmee een tekort aan personeel op kan lossen. Omdat de verpakkingen van de zaadproducten zo specifiek is, zijn ze ook een verpakkingenbedrijf gestart. Daar werken 50 medewerkers. Allemaal met een afstand tot de arbeidsmarkt, gedetacheerd vanuit het Sociaal Ontwikkelbedrijf in Doetinchem.
6. **Remco van Oers.** Operationeel Directeur Genap. 95 medewerkers. Genap is een familiebedrijf en specialist op het gebied van folieconstructies en folietoepassingen in de tuin- en landbouw en voor projecten ten behoeve van grond-, weg- en waterbouw. Zijn droom voor de arbeidsmarkt: Een netwerk van organisaties creëren waarin iedere werkende de ruimte heeft om te bewegen. Genap heeft recentelijk een HR-adviseur aangenomen. Daarvoor lagen alle HR werkzaamheden bij de operationeel directeur. De kennis die nodig is voor de productie en installatie van producten van Genap is zo specifiek dat zij hun mensen zelf opleiden. De kennis die medewerkers daarmee opdoen heeft daardoor geen civiele waarde buiten het bedrijf. Doordat het een familiebedrijf is, is de loyaliteit hoog en werken mensen er heel lang. De oudste medewerker is 74 jaar. De gemiddelde leeftijd ligt daarmee ook hoog. Daardoor zijn veranderingen in processen en het aannemen van mensen met een andere achtergrond lastig door te voeren. Het bedrijf heeft verder ook in Canada en in India vestigingen, waardoor het ook te maken heeft met verschillende wet- en regelgeving. Niet alle specifieke kennis die nodig is, is aanwezig.

- 7. Anne Berndsen.** "Het zou niet moeten gaan om waar je werkt, maar wat je doet!". Eigenaar bij Voor Morgen. Anne en haar team helpen organisaties met het vervullen van vacatures, door middel van een social media strategie. Haar succes zit hem in de laagdrempelige, moderne sollicitatiemethode en dat ze zich richt op de 70% die niet op zijn of haar plek zit, in plaats van de 11% die actief op zoek is. Anne heeft dit concept een jaar geleden bedacht en inmiddels werkt ze met 5 vaste freelancers, waarvan drie recruiters, een designer en een marketeer. Ze kiest er op dit moment bewust voor om met freelancers te werken i.p.v. mensen in vaste dienst. Dat heeft onder meer mee te maken met de specialismen die freelancers hebben. Daarnaast voelt de stap naar het aannemen van een eerste medewerker ook best groot. De tweestrijd van enerzijds een concept dat goed werkt en nog veel meer potentie heeft wanneer Anne haar handen meer vrij zou hebben, en anderzijds het financiële risico en het gedoe dat het aannemen van een medewerker meebrengt houdt haar bezig. Ook denkt ze na over andere, minder voor de hand liggende oplossingen. Een vorm van gedeeld werkgeverschap of een regionaal loket dat Anne zou kunnen assisteren met het dragen van het financiële risico, zouden mogelijk kunnen helpen.
- 8. Jurgen van Aalst.** Eigenaar Jaws in Terborg, Deventer en Enschede. Technisch intermediair. 18 Medewerkers en 100+ uitgeleende collega's. Zijn droom voor de arbeidsmarkt en de regio: meer kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. WW rechten toewijzen als persoonlijk budget om in te zetten voor een transitie. Naast het detacheren en uitzenden van technisch personeel, houdt Jaws zich ook bezig met het omscholen en bijscholen van (toekomstig) technisch personeel ('Gemaakt voor de Techniek'). Veelal van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hierbij staat centraal wat iemand wel of niet wil en kan, dit gaat in nauwe samenwerking met het UWV. Het succesvolle programma heeft in 2018 een PPS award gewonnen (Privaat Publieke Samenwerking). Het programma ligt op dit moment stil. Jurgen loopt er tegenaan dat deze doelgroep lastig vindbaar is. Zijn knelpunten zitten met name bij hoe je de doelgroepen vindt, hoe je ermee in contact komt en hoe je deze doelgroepen beweegt. Het is nu vaak bijna een toevaligheid en heel individueel dat Jurgen, vanuit zijn privé en zakelijke netwerken, met iemand in contact komt die in het programma komt. Een andere bottleneck die Jurgen met zijn bedrijf ervaart, is de inkomensval van mensen die vanuit een uitkeringssituatie in een nieuwe baan stappen. Doordat bepaalde toeslagen in loondienst niet meer van toepassing zijn, vallen deze mensen vaak netto terug in inkomen. Dit is veelal het geval geweest bij de statushouders die Jaws heeft bemiddeld.
- 9. Timo Spit.** "Mijn droom? Iedereen kan deelnemen aan de arbeidsmarkt". Directeur Betwice en winnaar Talent Award Ondernemersprijs Achterhoek 2023. Betwice is een familiebedrijf dat assemblage- en montagewerkzaamheden verricht t.b.v. de maak-industrie. Er werken ca. 26 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij Betwice wordt hen een veilige werkomgeving geboden, waarin iedere medewerker op zijn/haar eigen manier en niveau kan werken en zich kan ontwikkelen. Op dit moment ervaart Timo nog geen (administratieve) belemmeringen in het werken met deze doelgroep. Hij heeft een goede samenwerking met het UWV, Graafschap College en Praktikon en heeft via deze samenwerkingen goede toegang tot de mensen die in zijn bedrijf passen. Kan zich wel voorstellen dat als het bedrijf sterkt gaat groeien zij tegen belemmeringen gaan aanlopen. Hij denkt hierbij aan de administratieve rompslomp als het gaat om het bepalen van loonwaarden en de termijn waarin een loonwaarde geldig is. Als dit voor langere periode zou kunnen worden vastgezet, zou dat veel werk schelen.
- 10. René Ebbers.** Oprichter van I@ontrol. Het bedrijf richt zich op industriële softwaretools, automation consultancy en trainingen. Hij heeft op dit moment 10 medewerkers in dienst. Zijn droom voor de arbeidsmarkt en regio: Verjonging van de regio, vergrijzing tegengaan, regio hip maken en een kennisregio neerzetten. René heeft ook voor grotere bedrijven gewerkt (43 en 100 man). Hij merkt in deze fase van zijn onderneming dat hij vooral meewerkend voorman is. Dat betekent dat hij minder tijd heeft om zich te verdiepen in andere onderwerpen die ook belangrijk zijn voor zijn onderneming, zoals HR gerelateerde onderwerpen. Als het bedrijf iets groter is ontstaat die ruimte wel, weet hij uit ervaring. Van een heleboel voorzieningen weet hij niet dat ze er zijn terwijl hij er wel baat bij zou (kunnen) hebben, maar het moet wel

urgent zijn op dat moment wil hij er tijd in kunnen investeren. Voor vragen over regelgeving bij ziekte, contracten en conflicten komt hij vaak bij zijn accountant uit. En hij zoekt andere (kleine) ondernemers op die hij kent/vertrouwt om samen dingen op te pakken. Concreet voorbeeld van waar hij tegenaan is gelopen is dat hij vanuit de HAN geen stagiaires krijgt omdat zijn bedrijf te klein zou zijn en daarom vakinhoudelijke de begeleiding niet zou kunnen regelen. Terwijl hij meer vakinhoudelijke mensen in zijn vakgebied in huis heeft dan de meeste grote bedrijven. René zou graag meer samenwerken en clusteren in de regio, ook met de grotere organisaties.

- 11. Rick Gijsberts.** Rick is eigenaar van GOcontroll. GOcontroll ontwikkelt en levert modulaire embedded controllers die op maat geconfigureerd kunnen worden voor specifieke toepassingen. De model gebaseerde software ontwikkelomgeving stelt gebruikers in staat zonder diepe software kennis, snel en eenvoudig algoritmes te bouwen. Rick heeft zijn bedrijf in 2011 opgericht, in 2020 heeft hij zijn eerste medewerker in dienst genomen. Inmiddels bestaat het bedrijf uit 4 medewerkers. Tot nu toe heeft hij weinig problemen ondervonden met het werven of ontwikkelen van zijn medewerkers. De medewerkers zijn naar hem toegekomen vanuit zijn netwerk. Hij geeft zijn medewerker voldoende ruimte om zich te ontwikkelen. Hij maakt o.a. gebruik van WBSO subsidie. Informatie over welke subsidies beschikbaar zijn weet hij tot op heden vrij gemakkelijk te vinden. Als hij vragen heeft op het gebied van wet- en regelgeving rondom personeel vraagt hij meestal advies aan bevriende ondernemers. Alhoewel Rick aangeeft dat hij eigenlijk weinig belemmeringen ondervindt geeft hij ook aan dat hij waarschijnlijk van heel veel dingen (nog) geen weet heeft, omdat hij er nog niet mee te maken heeft gehad.

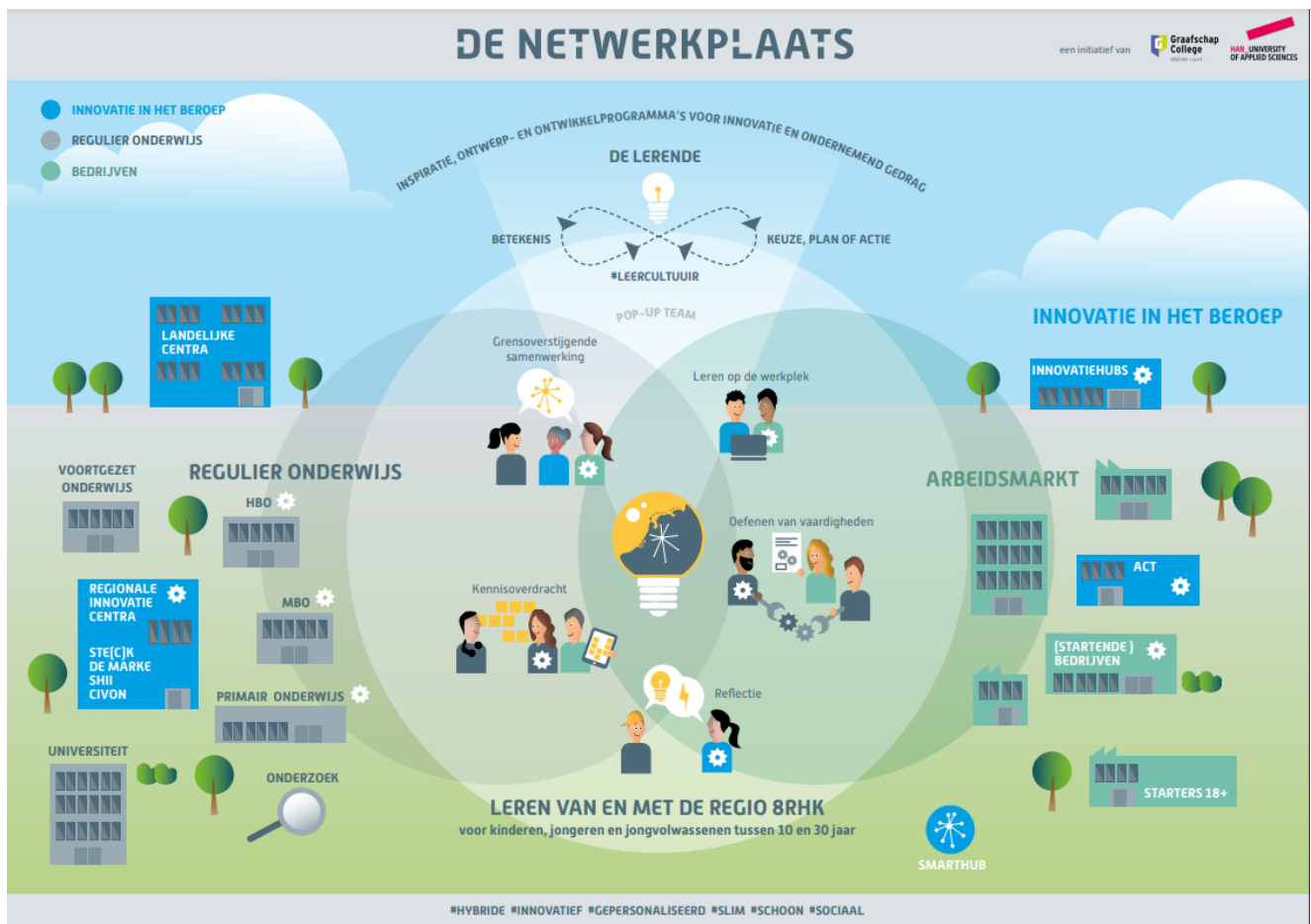
Het Ongekend Talent in Nederland en in de Achterhoek



Voorbeeld initiatieven in de Achterhoek

De Netwerkplaats, Achterhoek

Mkb'ers, publiek- en privaatonderwijs en innovatiecentra zorgen samen voor een leercultuur in de regio. Mensen leren via regulier onderwijs, door te leren van ondernemers en elkaar, op de werkvloer van de verschillende bedrijven, door reflectie en door inzicht te krijgen in hun vaardigheden en die verder te ontwikkelen. Maatwerk voor de massa, met elkaar.



Waar hebben ze hulp bij nodig (in lijn met drie centrale punten op pagina 1):

- Wet- en regelgeving om deze leeruitkomsten ook civiele waarde te geven (bijvoorbeeld in de vorm van edubadges).
- Om dit tot een structureel systeem te maken moet er een duidelijke sturing komen die zorgt voor continuïteit met bijbehorende (structurele) financiering .
- Een duidelijke visie vanuit de overheid dat een hybride leeromgeving stimuleert, zodat dit niet een experiment is maar "het nieuwe normaal". Daarmee komt er in de regio nog meer draagvlak.

SmartHub (Development)

SmartHub Development is een initiatief van Achterhoekse ondernemers die verschillende bedrijfsoverstijgende leer- en ontwikkelactiviteiten biedt. Het doel is om slim gebruik te maken van elkaars expertise en ervaringen, om ontwikkeling van medewerkers te stimuleren en faciliteren. Een voorbeeld van een samenwerking is dat medewerkers tijdelijk in dienst kunnen treden bij een ander bedrijf, om daar nieuwe skills op te doen en op een andere manier uitgedaagd te worden. Op deze manier krijgen medewerkers meerdere ontwikkelmogelijkheden, en leren bedrijven van elkaar wanneer medewerkers nieuwe kennis weer mee terug nemen.

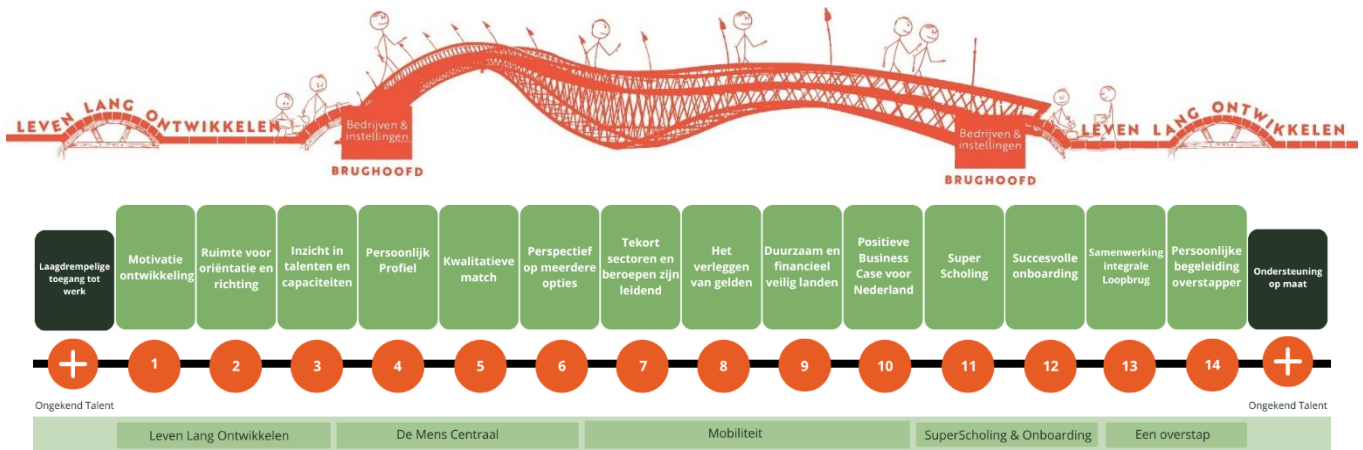
SmartHub is een samenwerking van Achterhoekse ondernemers, overheden, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. SmartHub is een platform voor stage plaatsen in de Achterhoek. Ze promoten de regio onder studerende jongeren, om te laten zien hoeveel innoverende plekken de regio te bieden heeft. Ze helpen op deze manier zowel werkgevers als studenten door vraag en aanbod elkaar beter te laten vinden. Studenten worden ook persoonlijk begeleid. Vooral voor bedrijven die geen grote budgetten hebben voor werving en-of campagnes, biedt dit platform een grote meerwaarde.

Daarnaast, kan je je als werkgever ook aansluiten bij een innovatie hub. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen bedrijven die zich richten op innovatie, kennisdeling en het optimaal benutten van jong talent. Deze hubs bieden studenten de kans om te werken aan onderzoeks- en innovatieprojecten voor één tot vijf samenwerkende (mkb-) bedrijven. Een mooie manier om vanuit samenwerking, je eigen bedrijf en de regio te laten floreren.

Platform Bind

Door het hele land blijft er nog veel talent onbenut. Platform Bind zet zich in voor inclusief ondernemen door partijen bijeen te brengen, kennis te delen en praktijkervaringen uit te wisselen. Ze verbinden inclusieve werkgevers, nog-niet inclusieve werkgevers, begeleidende instanties, overheden en onderwijsinstellingen over de hele Achterhoek. Dit doen ze in samenwerking met 'Unieke Achterhoekers aan het Werk' en VNO-NCW Achterhoek. Een laagdrempelige (en bovendien kosteloze) manier om van andere partijen te kunnen leren en kennis uit te wisselen.

De 14 + 2 systeemdoorbraken



14 DOORBRAKEN

1. **Motivatatie 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) boventallig 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 systeemdoorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 + 2 uitgelicht.