



“Verbeelden, verbinden, doen”

Toegang tot Ongekend Talent

Inleiding

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

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



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, mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent, statushouders, 55-plussers, 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
- Ondersteuning op maat

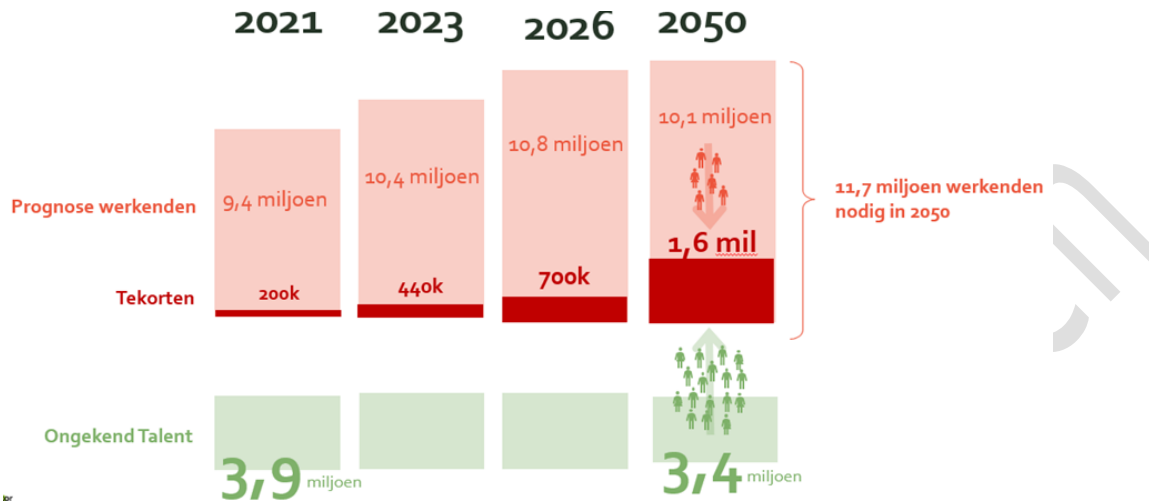
¹ Een circulaire arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarin iedereen zich kan (blijven) ontwikkelen en iedereen die wil of moet bewegen een veilige overstap kan maken, daar waar hij/zij het meeste nodig is.

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

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

Ongekend Talent is hard nodig

Prognoses over de arbeidsmarkt laten zien dat de huidige personeelstekorten alleen nog maar zullen toenemen. De vraag naar actueel opgeleid personeel zal alleen maar toenemen, zeker in zorg, techniek, bouw en onderwijs. De noodzaak om al het aanwezige talent in onze samenleving in te zetten is dus heel groot. Ongekend Talent kan hierin een belangrijke rol spelen. Dus is er nu noodzaak dit talent te vinden, aan te boren, te ontwikkelen en te laten deelnemen op de arbeidsmarkt. Ongekend Talent is hard nodig!



Deze aantallen vragen om een radicale verandering van de arbeidsmarkt en om een radicaal andere kijk op mensen die nu niet meedoen. Er zijn veel mensen die aangeven niet te kunnen werken in het huidige systeem of die belemmeringen ervaren omdat de financiële consequenties van weer werken onzeker en onduidelijk zijn. Als de arbeidsmarkt anders is ingericht zou (een groot deel van) deze mensen wel kunnen en willen werken. Daarom is iedereen die niet werkt Ongekend Talent.

Een circulaire arbeidsmarkt heeft een sociale impact (iedereen kan meedoen en heeft toegang tot de arbeidsmarkt), een maatschappelijke impact (maatschappelijke transitie zoals in zorg, onderwijs en energie worden gerealiseerd) en een economische impact (verhoogde arbeidsparticipatie en productiviteit).

Als we kijken naar de mogelijkheden van mensen, naar 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' kunnen veel meer mensen meedoen. Dit is geleerd in de Proeftuinen van Stichting De Buitenboordmotor. Ook werkgevers ervaren dit. Werkgevers die bereid zijn om extra te investeren, hun eigen HR-systemen net anders in te richten, andere doelgroepen aan te nemen en het gewoon te DOEN.

Deze meeleesversie laat zien wie Ongekend Talent van Nederland is, en HOE werkgevers, opleiders en overheid kunnen helpen om talent toegang te geven tot de (circulaire) arbeidsmarkt. Door voorbeelden van werkgevers en overstappers VERBEELDEN we hoe het kan, VERBINDEN we partners aan succesvolle voorbeelden en inspireren we tot DOEN.

Het verhaal van Lennard, overstapper Ongekend Talent

Lennard heeft een combinatie van dyslexie, dyscalculie en een vorm van autisme. EN heeft maar één droom, werken in de zorg. Daar zijn geen vacatures op niveau 1 (waar scholing geen vereiste is). Hij komt te werken in een winkel. Pakt potloden in. Banen waar geen scholingsniveau mbo 2 of hoger voor nodig is. Niet wat past bij wat hij wil en kan. Hij blijft nergens lang en komt uiteindelijk weer thuis te zitten. Vervolgens krijgt hij een jobcoach die hem persoonlijk begeleidt en kijkt naar wie hij is, wat hij wil en wat hij kan. Op basis daarvan wordt er een meelooplek geregeld in de zorg (oriëntatie).

Daarna volgt een maatwerk scholingstraject ('superscholing') dat rekening houdt met zijn specifieke behoeftes, waardoor hij zijn mbo 3 diploma haalt. Hij mag bijvoorbeeld bepaalde examens mondeling afleggen. Hij start tegelijkertijd als begeleider in de gehandicaptenzorg waar hij met behulp van een aantal tools (bijvoorbeeld een tool op zijn telefoon die geschreven tekst omzet in gesproken tekst) volwaardig zijn werk kan doen en een passend salaris verdient.

Inmiddels volgt Lennard een vervolgopleiding persoonlijk begeleider zorg op mbo-niveau 4.

Inhoud

Toegang tot Ongekend Talent.....	1
Inleiding.....	1
Ongekend Talent is hard nodig	2
1. Ongekend Talent?	4
➤ Twee extra Doorbraken.....	6
➤ Laagdrempelige toegang tot werk	6
➤ Een Persoonlijk Profiel	7
➤ Ondersteuning op maat	8
➤ Maatwerk.....	9
2. Conclusie.....	11
Bijlagen.....	13
Wat zit er in de weg? (Wet- en regelgeving)	13
De 14 + 2 systeendoorbraken	15

ZO ZOU HET KUNNEN

1. Ongekend Talent?

"Iedereen verdient het om van betekenis te zijn in de maatschappij. Je hebt veel meer te bieden dan je denkt!" - Sandra Steneker, overstapper uit de Proeftuin Ongekend Talent van Stichting De Buitenboordmotor

Ongekend Talent zijn alle mensen tussen de 15 en 75 jaar die op dit moment om welke reden dan ook niet werken⁴.



Unieke talenten die (nog) niet gezien worden, die hard nodig zijn, EN net iets extra's nodig hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Ongekend Talent zijn veel verschillende mensen⁵, zoals onderstaande illustratie laat zien (dit zijn slechts een aantal voorbeelden van verschillende Ongekende Talenten).

⁴ Alle cijfers zijn gebaseerd op CBS-data o.b.v. 2021 "Arbeidsparticipatie en de afstand tot de arbeidsmarkt in Nederland" (dit is de meest recente publicatie uit okt 2022). In 2023 zijn er losse uitkomsten beschikbaar over 2022 bij het CBS en kunnen daarom verschillen in aantallen optreden. Zo bestaat de huidige beroepsbevolking uit 9,6 miljoen mensen en de niet-werkende bevolking uit 3,7 miljoen mensen.

⁵ Zie voor meer informatie de uitgebreide analyse Ongekend Talent

Niet-werkende 55-plussers volgens 5 jaarsklasse	Aantal in duizenden	Percentage van het totaal
55 tot 60 jaar	211	9%
60 tot 65 jaar	399	18%
65 tot 70 jaar	776	34%
70 tot 75 jaar	867	38%



zo zou het kunnen

➤ Twee extra Doorbraken

Op dit moment zijn er circa 3,9 miljoen mensen die niet werken, Ongekend Talent. Om de overstap van hun huidige situatie naar een baan te kunnen maken, zijn er, net als voor de 9,5 miljoen werkenden, 14 systeendoorbraken nodig om blijvend mee te kunnen doen in een circulaire arbeidsmarkt. De Proeftuinen hebben geleerd dat de groep Ongekend Talent daarnaast nog 2 extra systeendoorbraken nodig heeft om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken:

- i. *Laagdrempelige toegang tot werk*
- ii. *Ondersteuning op maat*

➤ 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.

De overheid zorgt dat werken altijd loont in combinatie met een veilig (financieel) vangnet. Dit vraagt om aanpassing in beleid en regelgeving.

Hoe het kan:

1. Creëer werkervaringsplekken waarmee Ongekende Talenten kunnen wennen aan werk(en)
2. Werf zonder cv of sollicitatiegesprek met gelijke kansen voor iedereen via Open Hiring
3. Maak afspraken met elkaar via een visueel arbeidscontract, in begrijpelijke taal

Ongekend Talent maakt de stap naar werk (en scholing) doordat werk via (bijvoorbeeld) openhiring, visuele vacatures en ondersteunende wet- en regelgeving aantrekkelijk en toegankelijk wordt gemaakt.

Werkervaringsprogramma als opstap richting betaald werk

Philips, 9000 medewerkers

In 1983 heeft Philips voor mensen met een arbeidsbeperking het Werkgelegenheidsplan (WGP) opgezet. Sindsdien vinden jaarlijks honderden deelnemers betaald werk.

De drie belangrijkste inzichten uit het Werkgelegenheidsplan:

- Alle deelnemers doen relevante werkervaring op binnen een afdeling van Philips. En krijgen voor 12-24 maanden een betaalde baan met persoonlijke begeleiding
- Door maatgerichte training en scholing versterken deelnemers hun vertrouwen en arbeidsmarktpositie
- Het Werkgelegenheidsplan draagt bij aan een goede, sociale uitstraling en trekt nieuwe medewerkers

Linkje: [Werkgelegenheidsplan Philips](#)

[Effecten WGP op lange termijn, onderzoek Roy Peijen Tilburg University](#)

Open Hiring

Chain Logistics

Chain Logistics hanteert een Open Hiring strategie voor de functie van assemblage- en productiemedewerkers (4 uur kunnen staan en minimaal 10 kilo kunnen tillen zijn de enige vereisten). Dat betekent dat er geen brief of cv wordt gevraagd, maar er een kop koffie wordt gedronken om kennis te maken.

Tijdens een kop koffie en rondleiding word je meegenomen in wat het betekent om bij de organisatie te gaan werken. Als dat goed voelt, wordt je naam op de lijst gezet. Komt er een vacature vrij, dan gaat de baan naar diegene die bovenaan de lijst staat.

Bron: Werk voor wie wil werken, [Open Hiring](#)

Visueel arbeidscontract

CSU, schoonmaakbranche, 38.000 medewerkers

Inzicht: Door begrijpelijk -visuele- arbeidscontracten voelt iedereen zich welkom in de organisatie en voorkom je dat taal een hobbel is.

CSU visualiseert vanaf 2021 alle arbeidscontracten die ze aanbieden aan werknemers. Een visueel contract sluit beter aan bij CSU-medewerkers (met 130 nationaliteiten), doordat zij beter kunnen begrijpen waar zij voor tekenen. Zo draagt CSU bij aan meer transparantie in de communicatie en het bevorderen van de binding tussen de mensen en de organisatie. "Zij bepalen immers het succes van ons bedrijf."

[Visueel arbeidscontract CSU](#)

➤ Een Persoonlijk Profiel

Een Persoonlijk Profiel is een cruciale bouwsteen van een circulaire arbeidsmarkt. Een Persoonlijk Profiel verbeeldt het principe dat er gekeken wordt naar behoeftes, talenten, ambities, leervermogen, skills van mensen, niet alleen naar diploma's en werkervaring. Het staat dus niet voor een specifieke tool, de vorm van een document of een specifieke skillstaal, maar het is een nieuwe set afspraken die meer recht doen aan (alle facetten van) de mens! Net zoals er ooit is "afgesproken" dat een cv een overzicht geeft van opleidingen, werkervaring en nevenactiviteiten, zonder dat er strakke regels zijn over de vorm of de tool die daarvoor gebruikt wordt. Met een Persoonlijk Profiel kunnen mensen hun unieke set vaardigheden en ervaringen presenteren. En kunnen werkgevers en opleiders op een meer holistische manier talent herkennen en ontwikkeling faciliteren. Dit draagt bij aan een meer inclusieve en rechtvaardige arbeidsmarkt, waarbij de focus verschuift van (alleen) formele diploma's naar aantoonbaar bekwaamheid en (ontwikkel) potentieel.

Verhaal van Sandra Steneker, overstapper uit de Proeftuin Ongekend Talent van Stichting De Buitenboordmotor

Sandra keert terug naar Nederland, na 22 jaar in Zuid-Afrika een eigen bedrijf gerund te hebben. Ze wordt ziek en moet haar bedrijf opgeven. Ze is onzeker over haar eigen vaardigheden. Vormt haar leeftijd een belemmering, en is er überhaupt een plek op de Nederlandse arbeidsmarkt voor haar. "Wat heb ik nog te bieden? Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik eigenlijk?". In de Proeftuin vindt ze antwoord op deze vragen. Ze beseft geleidelijk: "Mijn leven en ervaringen zijn kostbaar! Ze vormen de bouwstenen van mijn unieke bijdrage aan de wereld". Ze realiseert zich dat ze uniek is in haar levenservaring en de vaardigheden die ze in de jaren heeft opgebouwd. En dat ze heel veel te bieden heeft.

Wat haar aanspreekt in de Proeftuin is het teamgevoel, de veilige omgeving en de ruimte om echt goed in te gaan op wie ze is en wat ze wil bereiken. Dat geeft haar hoop en inzicht in haar toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt. Dit vertaalt ze naar een Persoonlijk Profiel. Ze oriënteert zich, doet vrijwilligerswerk om weer een werkroutine op te bouwen en voelt hoe belangrijk het hebben van een baan is. Hoe belangrijk het is om deel te nemen aan de werkende maatschappij, om collega's te hebben, om onderdeel te zijn van een team. Inmiddels werkt ze met veel plezier bij de gemeente Hilversum.

Het gebruik van een Persoonlijk Profiel is een cruciale doorbraak om Ongekend Talent toegang te geven tot de arbeidsmarkt:

- Een Persoonlijk Profiel groeit mee met "wie je bent, wat je kunt" en daarmee met je loopbaan. Op grond van gesprekken, assessments, feedback, intervisie, referenties en andere manieren van "bewijs" verzamelen, vormt iemand een compleet beeld van de skills, kennis, (latente) talenten, drijfveren, wensen en het leervermogen. Vanuit daar wordt gekeken wat iemand (al) kan en wat iemand nog wil of nodig heeft om te leren. Daarmee kan het ook fungeren als entreebewijs voor 'superscholing'.
- Het geeft werkgevers handvatten om mensen op maat te begeleiden en om mensen in te zetten op (al) hun talenten.
- Het geeft statushouders die geen toegang (meer) hebben tot hun diploma's in hun land van herkomst de kans om te werken op hun echte niveau en vanuit hun talenten.

➤ 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.

Hoe het kan:

1. Creëer begeleidingscapaciteit of benoem leermeesters door ervaren krachten in te zetten die bijvoorbeeld om fysieke redenen niet volledig full time inzetbaar zijn in het kernproces.
2. Zet professionele jobcoaches in met know-how voor de persoonlijke begeleiding en ondersteuning van mensen uit Ongekend Talenten. Dit ontlast de vakkrachten op de werkvloer.
3. Bied passende begeleiding zolang het nodig is, ook als de overstap naar werk gemaakt is. En bied verdere ontwikkelmogelijkheden op maat, zoals taalles, computervaardigheden, etc.

Jobcarving, simulatieomgeving en ervaren leermeesters

De Beroepentuin, zes vestigingen

In een periode van drie maanden leren mensen de basisvaardigheden die een essentieel onderdeel zijn voor de energietransitie en de bijbehorende praktische beroepen in een simulatieomgeving. Ze doorlopen daarmee een korte route naar werk.

Drie belangrijkste inzichten:

- Cruciaal werk (zoals het plaatsen van zonnepanelen, laadpalen, warmtepompen) wordt afgepeld tot handelingen die snel aan te leren zijn door iedereen (jobcarving), en taal die nodig is om het werk te begrijpen en om te communiceren over en in het werk.
- In samenwerking met de gemeente worden vluchtelingen, jongeren zonder startkwalificatie, daklozen, ex-gedetineerden of mensen in een WW- of bijstandsuitkering omschoold (jaarlijks 100 deelnemers per vestiging). Ze proberen verschillende werkzaamheden uit en vanuit daar wordt gekeken wat het beste past bij hun talenten.
- De begeleiding van de kandidaten wordt gedaan door ervaren leermeesters die vaak fysiek niet meer in staat zijn het werk uit te voeren bij bedrijven.
- Alle deelnemers hebben na afronding van het traject baanzekerheid en kunnen doorstromen naar een mbo 3 opleiding (niet vereist).

Bron: [De Beroepentuin voor werk in de energietransitie](#)

Begeleiding door jobcoaches

PostNL, 37.000 medewerkers

In 2022 ging de pilot 'Werken op een manier die bij je past' van start gericht op het invullen van de functies van postbezorger, medewerker voorbereiden en medewerker sorteren met Ongekend Talent.

Twee belangrijkste inzichten:

1. Jobcoaches bieden -praktische- ondersteuning op de werkvloer. Met bijvoorbeeld het aanschaffen van een stap- op rolstoel en wekelijkse aanpassingen in roosters kan Ongekend Talent stap voor stap meer uren gaan werken.
2. Zorg voor laagdrempelige rollen/functies. Hierdoor maak je werk toegankelijk en is de begeleiding vanuit jobcoaches vooral gericht op coachen. Hiermee verlicht je de werkdruk voor andere collega's.

Bron:

[PostNL creëert kansen voor Ongekend Talent](#) (vanaf pagina 28)

➤ Maatwerk

De 14 + 2 extra systeendoorbraken gelden, in meer of mindere mate voor ieder Ongekend Talent. Daarbinnen is maatwerk nodig, want ieder Ongekend Talent heeft (andere) eigen behoeftes.

In 10 **Proeftuinen** van Stichting De Buitenboordmotor is geleerd wat er nodig is om een circulaire arbeidsmarkt te bouwen. Een aantal van deze Proeftuinen waren met Ongekend Talenten, om te leren wat er extra nodig is.

Belangrijkste inzichten:

1. **Toegang tot en wennen aan werk:** Na een periode van niet-werken is laagdrempelige toegang tot het vinden van werk belangrijk voor Ongekend Talent. Wennen aan een ander ritme en structuur is soms een extra uitdaging voor Ongekend Talent. Ook hier helpt het om werk in de beginfase werk aan te passen en af te pellen tot simpele(re) handelingen, zodat de nadruk in de beginperiode ligt op het weer krijgen van een (werk) ritme en het wennen aan een 'nieuwe' cultuur.
2. **Ondersteuning op maat:** Ongekend Talent heeft soms specifieke behoeftes op de werkvloer, denk bijvoorbeeld aan een aangepaste werkplek, een aangepast rooster, specifieke tools en vervoer. Een vast aanspreekpunt die hierin kan ondersteunen, helpt om Ongekend Talent de stap te laten maken naar werk.
3. **Persoonlijk Profiel:** Ongekend Talent ervaart vaak een gebrek aan zelfvertrouwen na een periode van afwezigheid op de arbeidsmarkt. Het opbouwen van zelfvertrouwen kost tijd en vereist aandacht. Buiten de comfortzone treden (in een veilige omgeving) is een belangrijk onderdeel. De ruimte om te oriënteren, inzicht in eigen capaciteiten en het opbouwen van een Persoonlijk Profiel droegen bij aan dat zelfvertrouwen. En gaven antwoorden op de vragen: 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?'.
2025
4. **Motivatie ontwikkeling:** Ongekend Talent vindt vaak herkenning en steun bij elkaar, ongeacht hun verschillende achtergronden. Het opbouwen van een hechte groep in de stap naar werk, kan bijdragen aan het vergroten van zelfvertrouwen en motivatie. Dit stopt niet als ze een baan hebben gevonden maar werkt juist daarna ook heel goed in de vorm van intervisie met elkaar.

Ongekend Talent bestaat voor een groot deel uit (2,3 miljoen) **55-plussers** (tussen 55-65, 65-70 en 70-75 jaar), waarvan het overgrote deel onder de 70 jaar. Het initiatief van werkgevers om gepensioneerden actief te benaderen loont: 28 procent van de mannen en 24 procent van de vrouwen wil betaald werk overwegen als zij daarvoor worden gevraagd. Bijna de helft van de 66- tot 69-jarigen overweegt om onder bepaalde omstandigheden weer te gaan werken.

1,6 miljoen van de 3,4 miljoen **praktisch geschoolden (t/m mbo 1)** werkt niet. Zij kunnen zich juist via werk verder ontwikkelen via praktijkervaring en scholing (op de werkvloer). Op die manier kunnen zij zich blijven ontwikkelen, zijn zij wendbaar voor toekomstige veranderingen van baan naar baan en zullen zij minder snel werkloos raken. Dit vraagt van werkgevers om te kijken naar wie iemand is, wat iemand kan en wil, in plaats van te kijken naar de behaalde diploma's.

1,2 miljoen mensen zouden kunnen **herintreden**. Een deel van deze (potentiële) herintreders is niet geregistreerd (dat betekent dat ze zich niet hebben ingeschreven als werkzoekenden en/of omdat ze geen geregistreerde vorm van inkomen hebben). Het bereiken van dit Ongekend Talent kan via informele verenigingen en netwerken (vrouwennetwerken, buurthuizen, sportclubs, koffiehuisen, sociale netwerken) en via via.

Mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals **autistisch talent** ervaren de arbeidsmarkt vaak als ontoegankelijk, terwijl kleine aanpassingen een groot verschil kunnen maken. Zoals een duidelijke uitleg van de sollicitatieprocedure van tevoren, zodat ze zich kunnen voorbereiden. Een sollicitatiegesprek met 1 persoon. Duidelijke communicatie op de werkvloer. Door breed te kijken naar wie iemand is, wat iemand kan, wat iemand wil en nodig heeft, zijn werkomstandigheden zo vorm te geven dat iedereen kan werken (zie voorbeeld hieronder)

Prikkelvrije ruimtes en aangepaste roosters

ASML, 22.000 medewerkers

Naar schatting zijn 9.000 medewerkers van ASML neuro divergent. Door het oprichten van Atypical, een neuro divergent werknemersnetwerk, is de bewustwording van hoe normaal het is om verschillend te zijn, vergroot.

Atypical heeft concreet bijgedragen in:

1. Meer aandacht voor overprikkeling: door de werkplek anders in te richten met hoge schotten en terugtrekruimtes.
2. Aangepaste werkroosters met meer en kortere pauzes.
3. Werving: in vacatures wordt benoemd dat er vanuit verschillende doelgroepen (ook neurodivers) kan worden gereageerd. En het daarmee 'ok' is om en een begeleider mee te nemen naar een sollicitatiegesprek.

Bronnen voor meer informatie:

[How ASML relies on neurodiversity for innovation](#)

[Neurodiversiteitsnetwerk nederland](#)

[Career Jumpstart](#)

[Podcast ASML/Arnout Nederpelt over Atypical](#)

Door te kijken naar wie iemand is, wat iemand kan en wil, kunnen **laaggeletterden en/of laaggecijferden** werken op hun eigen niveau en kunnen zij via werk de taal en/of rekenvaardigheden (verder) ontwikkelen.

120 duizend van de 170 duizenden **statushouders** werkt niet. Statushouders zijn verplicht binnen 3 jaar een inburgeringscursus succesvol af te ronden. Naast het volgen van de inburgeringscursus is er relatief weinig tijd om te werken. Een vreemde taal is het makkelijkste aan te leren als je hier dagelijks mee geconfronteerd wordt, hetzelfde geldt voor het leren kennen van een andere cultuur. Gemeenten kunnen het werken van statushouders stimuleren, door inburgering parallel te laten lopen aan werk (of gedeeltelijk onderdeel te maken van een leerwerktraject) i.p.v. andersom.

Taal(les) als onderdeel van leer-werktraject

Stedin, 4.000 medewerkers

Al jaren leidt Stedin mensen op tot monteur met veel aandacht heeft voor begeleiding en coaching.

In samenwerking met het Universitair Asiel Fonds (UAF) is Stedin in 2018 gestart met een traject voor statushouders. Deelnemers worden in een leerwerktraject opgeleid tot eerste monteur laag- en midden spanning (mbo BBL-niveau 3). Taallessen, vaktaal en praktische vaardigheden staan centraal in dit traject:

De belangrijkste drie inzichten:

1. Door taallessen onderdeel te laten zijn van het duale traject wordt de opstap naar werk verkleind
2. UAF en Stedin zorgen voor de begeleiding en coaching (vast aanspreekpunt, wegwijs binnen Stedin en aandacht voor regels en afspraken).
3. De nazorg na afronding van de opleiding (zoeken naar een geschikte landingsplek binnen Stedin, begeleiden van de overstap en hulp aan het nieuwe team)

[Werken en studeren in de infratechniek \(Stedin/UAF\)](#)

2. Conclusie

In een circulaire arbeidsmarkt staan mensen centraal en kunnen (en willen) meer mensen (weer) meedoen. Daarom kan er RADICAAL anders gekeken worden naar iedereen die, om welke reden dan ook, op dit moment niet werkt; Ongekend Talent. Want zonder Ongekend Talent kunnen de structurele tekorten in cruciale sectoren niet opgelost worden, en dus de maatschappelijke transities die nodig zijn niet gerealiseerd worden. Om een circulaire arbeidsmarkt te realiseren zijn er 14 + 2 systeendoorbraken nodig zodat iedereen kan blijven participeren op de arbeidsmarkt, ook Ongekend Talent.

Daarnaast zijn er nog 2 extra systeendoorbraken nodig zodat Ongekend Talent toegang krijgt tot de circulaire arbeidsmarkt:

- Laagdrempelig toegang tot werk
- Ondersteuning op maat

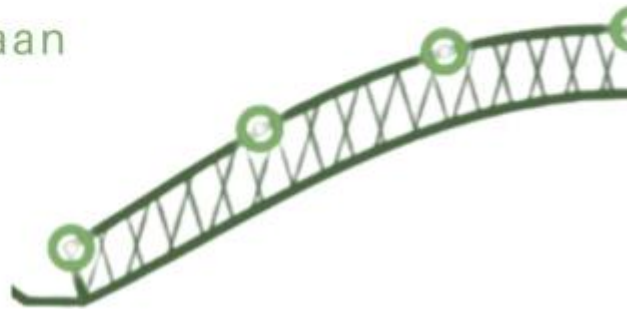
Werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden, opleiders en overheid kunnen ervoor zorgen die toegang er komt tot Ongekend Talent, want zij zijn hard nodig!

ZO ZOU HET KUNNEN

KRACHT

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

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



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

NODIG

- Ellen Martje -

Bijlagen

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

Een integrale aanpak op 14 + 2 systeemdoorbraken vraagt om integrale sturing, ook op wet- en regelgeving. Ministeries kunnen een faciliterende rol spelen richting werkgevers, medewerkers, opleiders, werkgeversorganisaties en vakbonden in het realiseren van de systeemdoorbraken, en daarmee de circulaire arbeidsmarkt. Dit kan door remmende en belemmerende wet- en regelgeving weg te nemen, zodat de 14 + 2 systeemdoorbraken (integraal) gerealiseerd kunnen worden. Voor Ongekend Talent zijn daarnaast nog extra maatregelen nodig op het gebied van wet- en regelgeving en beleid⁶:

1. Beleidsaanpassingen waarin mensen zekerheid hebben dat (meer) werken loont waardoor een overstap veilig gemaakt kan worden.

Wat zit er nu in de weg?

- Het huidige stelsel is onoverzichtelijk door een grote hoeveelheid aan regelingen en verschillende op- en afbouwtrajecten. Hierdoor veronderstellen veel mensen dat (meer) werken niet lonend is, terwijl dat in werkelijkheid niet altijd zo is. We zien in de Proeftuinen dat de impact hiervan groot is.

Het verhaal van Shirin, overstapper uit de Proeftuin Ongekend Talent van Stichting De Buitenboordmotor

Shirin komt uit Irak heeft 3 kinderen, een man die in de ziektewet zit en ze ontvangt een bijstandsuitkering. Haar uitkering bedraagt €1500 netto in de maand. Ze werkt 12 uur per week als vrijwilliger op een basisschool. Ze heeft een diploma als onderwijsassistent in Irak behaald maar deze kan ze niet opvragen. Zonder diploma kan/wil de school haar geen contract aanbieden. Ze doet mee aan de Proeftuin omdat ze graag wil werken maar geen perspectief ziet. Via een cognitietest wordt haar werk- en denkniveau bepaald. Er wordt een samenwerking gezocht met de gemeente, een ROC en een werkgever in de kinderopvang. Ze kan in 9 maanden, via 3e leerweg haar mbo 2 halen, bekostigd via het RMT (€5244,90). Nadat ze dit diploma heeft kan ze een leerwerktraject in voor 24 uur per week voor €1380,- bruto per maand. Daarna kan ze 6 maanden doorstuderen voor mbo 3, als ze dit haalt gaat ze voor 24 uur €1494 bruto per maand verdienen. DIT IS DE REKENSOM DIE SHIRIN MAAKT. Dat ze zelfs na het behalen van haar diploma minder overhoudt dan haar huidige bijstandsuitkering. Dit remt haar om de stap te maken.

- Mensen met een (WIA) uitkering ervaren een verhoogd risico als ze proberen weer aan de slag te gaan. Er is angst voor een (te snelle) herbeoordeling of verlies van hun uitkering voordat ze zekerheid hebben dat werk duurzaam is en ze het aankunnen. Zowel medewerkers als werkgevers vinden het lastig om de lange termijn risico's van een arbeidsbeperking in te schatten. Dat belemmert beweging.
- 2. Regelgeving rondom uitkeringen is gericht op een duurzame (over)stap naar de arbeidsmarkt vanuit 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' om te komen tot een duurzame landing.**
- Wat zit er nu in de weg?*
- De bestaande aanpak voor mensen met een WW-uitkering is overwegend gericht op de snelste en kortste route naar een nieuwe baan. Alleen als iemand niet terug kan in het oude beroep of wanneer de route naar een ander beroep weinig extra tijd vraagt, laat de aanpak het toe om rekening te houden met het integrale profiel van de overstapper (vanuit 'Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?').
 - Voor mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, WGA, IVA en WAJONG) is de huidige aanpak gebaseerd op beperking van de overstapper, niet de talenten, skills en drijfveren. Van daaruit wordt gezocht naar passend werk, vaak zonder aanvullende begeleiding op maat.
- 3. De focus vanuit gemeenten ligt op werk voor wie kan en inkomenszekerheid voor wie dat (nog) niet kan. Met daarbij voldoende (geoordeelde) financiële middelen.**

Wat zit er nu in de weg?

⁶ Het hele overzicht op de 14 + 2 doorbraken is te vinden in het document Remmende- en belemmerende wet- en regelgeving.

- Op dit moment zijn budgetten voor deze aanpak niet geoormerkt. Niet alle gemeenten zetten de vereiste middelen in om de groep van onbenut talent toe te leiden naar (tekort) beroepen op de arbeidsmarkt.
- Mensen die geen uitkering hebben en in hun eigen onderhoud voorzien, staan meestal niet geregistreerd als werkzoekend. Wanneer zij deelnemen aan een toeleiding traject naar werk, vraagt dit op korte termijn om gemeentelijk budget.
- Gemeentes gaan verschillend om met de inzet van de instrumenten Beschut Werk en Loonkostensubsidie. Inzet van Beschut Werk geeft hoge kosten in verhouding tot de Rijksbijdrage⁷ die gemeentes krijgen.

Specifiek voor statushouders en asielzoekers:

4. 1 loket voor gezamenlijke en parallelle aanvraag TWV, BSN en W document, waardoor voor zowel asielzoekers als werkgevers werk aantrekkelijk(er) wordt gemaakt (door vermindering administratieve tijdsinvestering).

Wat zit er nu in de weg?

- Het aanvragen van een vreemdelingen identiteitsbewijs (W document) duurt op dit moment te lang waardoor asielzoekers onnodig lang zonder werk zitten.
- De beslistermijn van een tewerkstellingsvergunning (TWV) is te lang (5 weken) en het proces onbekend bij werkgevers waardoor het weinig aangevraagd wordt.
- Om te werken is een BSN nodig, ook dit is een lang proces waarvoor bovendien eerst een TWV nodig is. Dit maakt het proces nog langer.
- Processen zijn niet op elkaar afgestemd. Het komt regelmatig voor dat een W document al is verlopen tegen de tijd dat het TWV en de BSN zijn verschaft. Dit maakt het aanbieden van een standaard contracttermijn heel ingewikkeld voor bedrijven.

5. De focus vanuit gemeenten ligt op stimuleren van werk voor statushouders, waar inburgering parallel aan kan lopen ipv andersom.

Wat zit er nu in de weg?

- De statushouder moet inburgeren, mag werken. Statushouders moeten de Nederlandse taal leren en aan heel veel andere voorwaarden voldoen. Omdat inburgeren voorop staat, is er weinig tijd over om te werken.
- Wanneer het een asielzoeker tijdens zijn verblijf in het AZC lukt om te gaan werken, en vervolgens uitstroomt als statushouder naar de gemeente heeft deze persoon mogelijk geen of minder rechten op de mogelijkheden uit de participatiewet. Dus geen of minder bijstand en daarmee ook geen toegang tot programma's en leerwerktrajecten.
- Mensen die nog in het AZC wonen hebben niet de ondersteuning en faciliteiten die iemand later in de bijstand heeft. Hiermee is iemand met gelijke kwalificaties in de bijstand interessanter voor een werkgever dan een asielzoeker.

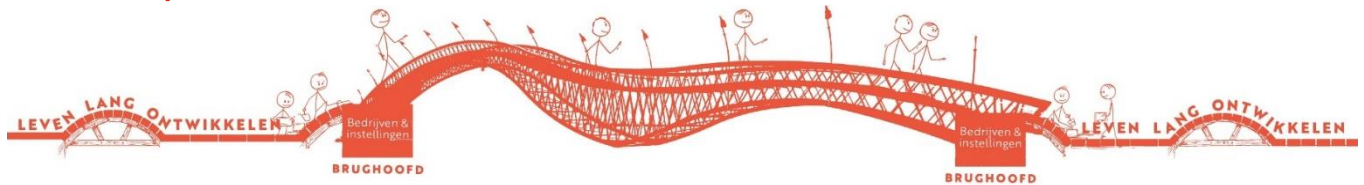
6. Het COA stimuleert een zo snel (en aantrekkelijk) mogelijke toegang tot werk

Wat zit er nu in de weg?

- De REBA- regeling (Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers met inkomen en vermogen) zorgt er in sommige gevallen voor dat het financieel niet loont om te werken. Dit is vooral het geval bij gezinnen met kinderen en als de vervoerskosten naar werk hoog zijn.

p

De 14 + 2 systeemdoorbraken



14 DOORBRAKEN

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

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 systeemhobbels zijn weggenomen hebben we het over doorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 + 2 uitgelicht.