

## H4 ANALYSE ONGEKEND TALENT

Het huidige systeem kijkt niet breed. Vanuit het neoliberal kapitalistisch denken heeft de nadruk jarenlang gelegen op welvaart, op efficiëntie en hoe mensen ingezet konden worden om dat te bereiken (human capital). De aanname was dat dit ook zou leiden tot welzijn en dat er gelijkheid zou ontstaan, maar het tegenovergestelde was het resultaat. Er is namelijk veel te weinig aandacht geweest voor mensen, voor de ontwikkeling van mensen en wat mensen nodig hebben om van betekenis te kunnen zijn (en blijven) in de maatschappij. Het gevolg is dat we een systeem zonder veilige weg voor ontwikkeling en transitie hebben gecreëerd. Enerzijds zijn er veel mensen die niet op hun plek zitten bij hun huidige werkgever, maar die niet in beweging komen vanwege het ontbreken van een veilige route. Anderzijds zijn er veel mensen met ongekende talenten die WEL willen of kunnen werken, maar niet mee kunnen doen door de wijze waarop het arbeidsmarktsysteem NU is ingericht.

### De tekorten in cruciale sectoren.

Er zijn structurele tekorten aan mensen in cruciale sectoren als de zorg, het onderwijs, de techniek, in de ICT, groene banen en in de bouw. Prognoses geven aan dat er 100 duizenden extra mensen nodig zijn tot 2026 en de tekorten zelfs oplopen tot meer dan 1,6 miljoen mensen tot 2050. Tegelijkertijd is er een afnemend geboortecijfer. Daardoor komen steeds minder jonge mensen op de arbeidsmarkt. De totale Nederlandse bevolking zal tot 2050 stijgen met ongeveer 2 miljoen mensen naar ongeveer 20 miljoen mensen, terwijl slechts 15 procent (282 duizend mensen) van deze bevolkingstoename wordt gerekend tot de potentiële beroepsbevolking<sup>22</sup> (iedereen tussen 15 en 75 jaar). Dit laat een enorme vergrijzing van de potentiële beroepsbevolking zien. Dit is de grootste aanleiding voor de structurele tekorten in cruciale sectoren.

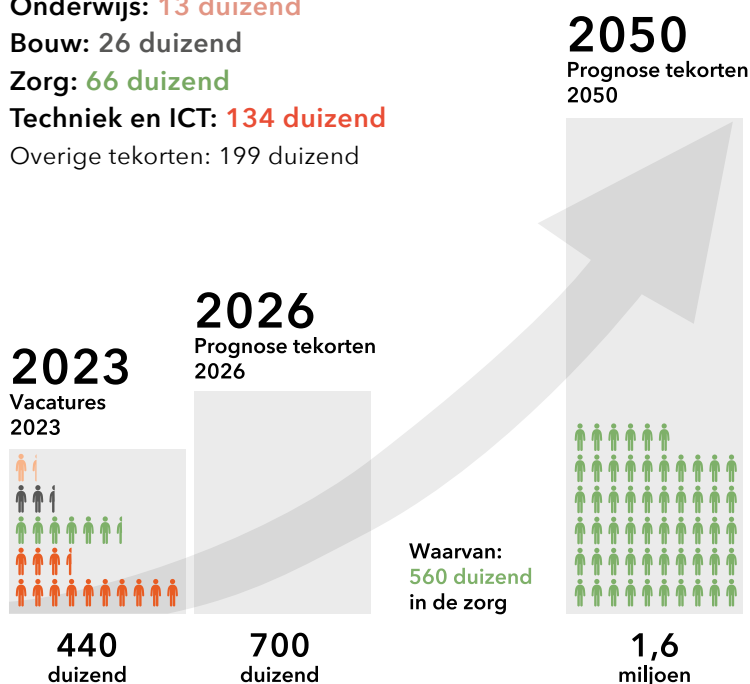
Onderwijs: 13 duizend

Bouw: 26 duizend

Zorg: 66 duizend

Techniek en ICT: 134 duizend

Overige tekorten: 199 duizend



### Conclusie

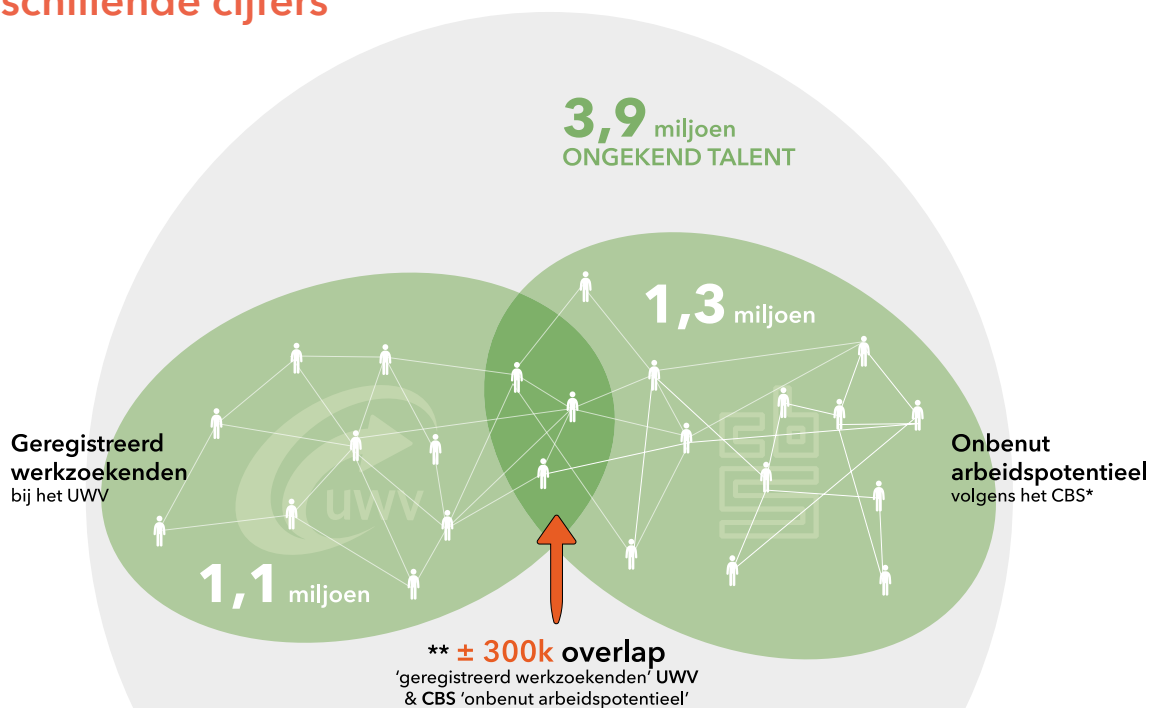
- Door vergrijzing en een laag geboortecijfer nemen de tekorten toe en deze zijn van structurele aard.
- In 2050 is het tekort aan zorgpersoneel een derde van alle tekorten.

### Verschillende instanties, verschillende cijfers en verschillende perspectieven.

In het 'onbenut arbeidspotentieel' van het CBS worden alleen de groepen meegerekend die ofwel geregistreerd staan bij een aantal instanties (bijvoorbeeld als Geregistreerd Werkzoekende bij het UWV (GWU) of omdat ze uitkeringsgerechtigde zijn), omdat er data van hen beschikbaar is vanuit de Enquête Beroepsbevolking (EBB-enquête). Het CBS komt daarmee uit op 1,3 miljoen mensen in het 'onbenut arbeidspotentieel'. Het UWV hanteert dezelfde groepering, maar kijkt alleen vanuit het aantal GWU. Het UWV komt uit op 1,1 miljoen GWU. De aantallen komen niet overeen, omdat er niet over dezelfde groepen wordt gesproken - de overlap is maar 300 duizend.

Niet iedereen die geregistreerd staat bij het UWV als werkzoekend is ook aangemerkt als onbenut arbeidspotentieel. De groep die (meer) zou kunnen werken is dus groter. Daarnaast laat het 'onbenut arbeidspotentieel' van het CBS een groep van 3,1 miljoen niet-werkenden buiten beschouwing. Dat zijn ongelooflijk veel mensen waar niet naar gekeken wordt.

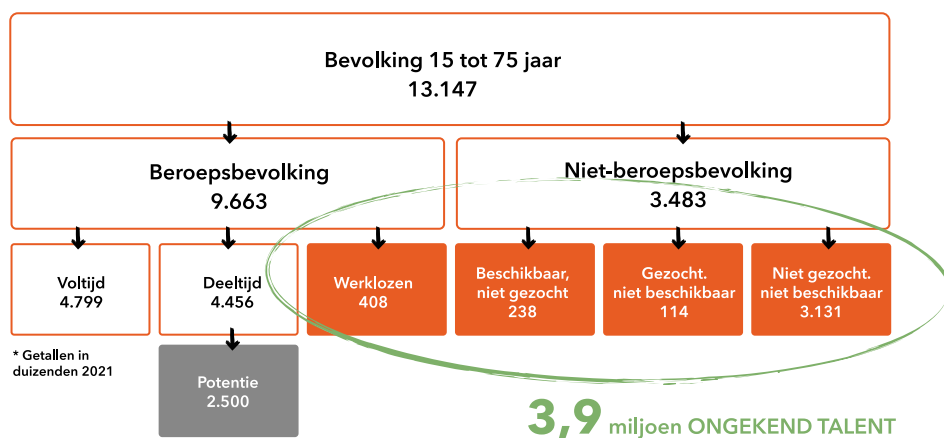
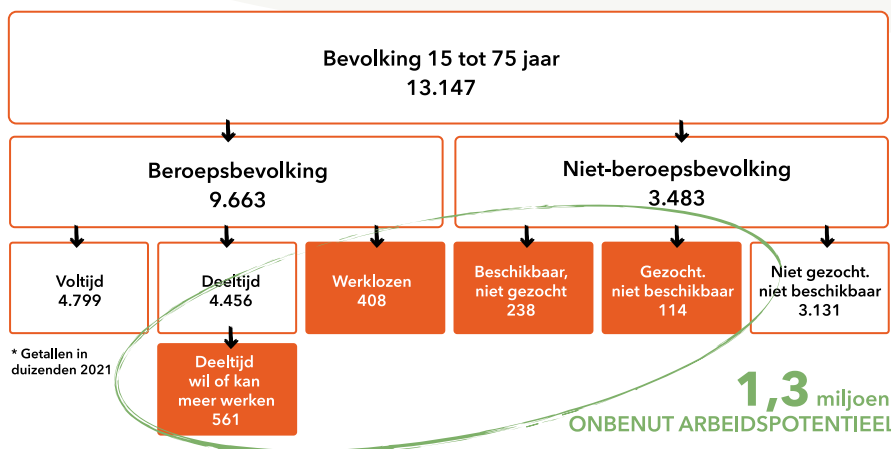
### Verschillende organisaties, verschillende cijfers



Bron:

\* CBS, bewerkt door UWV 2021

\*\* GWU eind 2021 vs EBB 2021

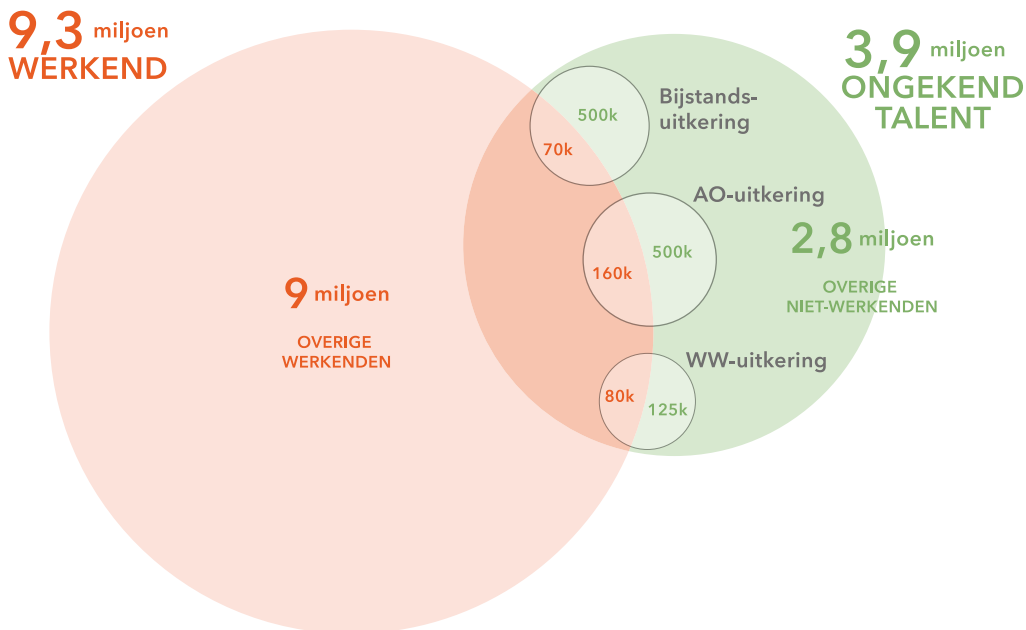


### Een brede blik naar het Ongekend Talent van 3,9 miljoen mensen.

Op dit moment zijn er ongeveer 4 miljoen mensen die niet werken. Dit zijn mensen die vanwege verschillende redenen aangeven niet te willen of kunnen werken in het huidige systeem, maar die dat wel zouden kunnen en willen wanneer de arbeidsmarkt anders is ingericht. Denk aan: herintreders, mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent, statushouders, 55-plussers, niet-onderwijsvolgende jongeren zonder werk en nog veel meer. Het is mogelijk om iedereen te laten participeren op de arbeidsmarkt als er breed en anders wordt gekeken naar Ongekend Talent. De uitkomsten van deze analyse laten zien dat een grote groep Ongekend Talent wil werken. Dit is mogelijk in een nieuw arbeidsmarktsysteem.

### De 3,9 miljoen Ongekend Talent zijn mensen die niet werken:<sup>23</sup>

- En een bijstandsuitkering ontvangen (500 duizend mensen)
- En een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen (500 duizend mensen)
- En een werkloosheidsuitkering ontvangen (125 duizend mensen)
- Overige niet-werkenden (2.8 miljoen mensen)



Zowel werkenden, als ieder Ongekend Talent, bevinden zich in een unieke situatie. Een deel heeft een opstapje nodig en een ander deel heeft extra begeleiding nodig om (weer) te kunnen werken.<sup>24</sup> Op die manier kan de arbeidsmarkt radicaal vermenselijken en kan IEDEREEN er weer deel van uitmaken. In het huidige arbeidsmarktsysteem voelen grote groepen mensen de richting, ruimte en ruggensteun niet om (weer) te werken. Zo geven veel mensen aan niet te willen of kunnen werken in het huidige systeem, maar dat wel zouden willen of kunnen wanneer de arbeidsmarkt anders is ingericht. Acht voorbeeld groepen uit het Ongekend Talent in meer detail om inzicht te geven in de mogelijkheden. Deze groepen kunnen elkaar overlappen.

#### Voorbeelden van groepen uit het Ongekend Talent van 3,9 miljoen mensen

(de groepen overlappen elkaar)

- 1,2 miljoen** van de 2 miljoen mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent werkt niet
- 1,1 miljoen** van de 2,5 miljoen laaggeletterden en laaggecijferden werkt niet
- 2,3 miljoen** van de 4,3 miljoen 55-plussers werkt niet (55-65, 65-70 en 70-75 jaar)
- 1,6 miljoen** van de 3,4 miljoen praktisch geschoolden (t/m mbo 1) werkt niet
- 120 duizend** van de 170 dzd stathouders werkt niet
- 695 duizend** van de 1,9 miljoen mensen uit een herkomstland buiten Europa werkt niet
- 1,2 miljoen** mensen die weer zouden kunnen herintreden
- 128 duizend** van de 602 niet-onderwijsvolgende jongeren 15-24 jaar werkt niet

Een uitgebreide versie van de analyse van verschillende groepen is te vinden op [www.debuitenboordmotor.nl](http://www.debuitenboordmotor.nl)

23. 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 aan talen optreden. Zo bestaat de huidige beroepsbevolking uit 9,6 miljoen mensen en de niet-werkende bevolking uit 3,7 miljoen mensen.

24. Private touwladders zijn hulpmiddelen (en maatregelen) die werkgevers creëren voor werkenden en niet-werkenden. Publieke touwladders zijn hulpmiddelen (en maatregelen) die het UWV, gemeenten, RMT's en andere publieke instanties creëren voor werkenden en niet-werkenden.

Specifieke onderzoeken naar mensen in het Ongekend Talent laten zien dat er veel potentie is om (weer) te participeren, als de arbeidsmarkt radicaal vermenselijkt, er een veilige route is naar een baan en werkomstandigheden worden aangepast aan wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand wil. Er zijn 14 systeemdoorbraken nodig om deze veilige route te realiseren.

Met de proeftuinen hebben we geleerd dat de groep Ongekend Talent daarnaast nog 2 extra systeemdoorbraken nodig heeft om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken:

- Laagdrempelige toegang tot werk
- Ondersteuning op maat.

### **Radicaal vermenselijken van het systeem.**

Dat betekent ook dat we RADICAAL anders kunnen kijken naar de totale omvang van het Ongekend Talent. In een nieuw arbeidsmarktsysteem kunnen (en willen) meer mensen (weer) participeren. Omdat ze weer gezien worden. Omdat er gekeken wordt naar wie ze zijn, wat ze willen en wat ze kunnen. Omdat er een veilige route is naar werk, altijd. Omdat er touwladders zijn die hen helpen op de loopbrug van baan naar baan te komen. Vanuit werkgevers. En vanuit de overheid. En dus kijken we naar de totale omvang van het Ongekend Talent. Want in een nieuw, menselijk systeem kan iedereen waarde toevoegen.

Het Akkoord van Python geeft de verbeelding van hoe een radicaal vermenselijkt arbeidsmarkt eruit zou kunnen zien. De uitwerking van remmende en ontbrekende wet- en regelgeving en cao's beschrijft welke wet- en regelgeving op dit moment in de weg zitten voor mensen om (weer) veilig te participeren op de arbeidsmarkt.



## QIZHI LIU



### *Wat betekent werk voor jou?*

Voor mij betekent werk vooruitgang in mijn leven. Het biedt me de kans om mezelf te ontwikkelen, niet alleen voor mijn kinderen maar ook voor mijzelf. Bovendien draagt het bij aan de groei van mijn zelfvertrouwen.

### *Een nieuw begin*

In China heb ik acht jaar als logistiek medewerker gewerkt in een stad dichtbij Shanghai. In 2009 ben ik naar Nederland verhuisd en in datzelfde jaar werd mijn oudste zoon geboren. Ik koos er bewust voor om de eerste levensjaren van mijn kind mee te maken en thuis te blijven. Ik wilde er graag voor mijn kinderen zijn en hen een goede opvoeding geven. Maar toen mijn jongste zoon ongeveer zes jaar was, vond ik het tijd om mijn zoektocht naar werk weer op te pakken. Werken is een essentieel onderdeel van wie ik ben. Ik voelde dus dat het mijn moment was, mijn beurt om iets voor mezelf te doen.



*“Ik solliciteerde met mijn Persoonlijk Profiel en werd bij vier bedrijven uitgenodigd voor een gesprek - mijn talenten en kwaliteiten kwamen naar voren, ondanks mijn beperkte kennis van het Nederlands. Mijn huidige werkgever bood me bovendien de kans om mijn Nederlands op de werkvloer te verbeteren.”*



### *Mogelijkheden verkennen*

Nadat ik had besloten om weer aan het werk te gaan, begon ik mijn zoektocht bij een uitzendbureau. Hoewel ik wat hulp kreeg, stuitte ik op een grote uitdaging: mijn beperkte kennis van de Nederlandse taal. Het uitzendbureau wees me op het programma van de Buitenboordmotor. Hierdoor kon ik mijn sterke en zwakke punten onderzoeken en kreeg ik de moed om de arbeidsmarkt opnieuw te betreden. Langzaam maar zeker durfde ik steeds meer Nederlands te spreken. Met dit zelfvertrouwen op zak, ging ik op zoek naar een baan.

### *De sprong wagen*

Ik solliciteerde met mijn Persoonlijk Profiel en werd bij vier bedrijven uitgenodigd voor een gesprek. Ondanks dat ik de benodigde vaardigheden en ervaring had, bleek mijn gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal een struikelblok. Soms voelde ik ook geen klik met de werkgever. Totdat ik mijn huidige werkgever ontmoette, een expediteur in de logistiek. Hier voelde ik meteen een klik. Het is een mooi familiebedrijf met vriendelijke medewerkers. Mijn werkgever gaf me de kans om mijn Nederlands op de werkvloer te verbeteren en nam me aan.

### *Wat zou je anderen willen meegeven als tip?*

Blijf leren. Leer Nederlands en probeer nieuwe vaardigheden op te doen, zoals digitale skills. Probeer ook vakopleidingen uit. Ik heb zelf een vakopleiding in Nederland gevolgd voordat ik begon met mijn zoektocht naar een baan.

### *Waar ben je trots op, Qizhi?*

Ik ben trots op mijn harde werk en mijn vermogen om me snel aan te passen aan nieuwe omgevingen. Flexibiliteit is een van mijn sterke punten. Daar ben ik trots op.