



Rijksorganisatie voor Ontwikkeling,  
Digitalisering en Innovatie  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

Aan de slag met nieuw I-talent

# Werven van & Werken met mbo'ers en statushouders

# Voorwoord

De doelgroepen mbo'ers en statushouders zijn momenteel ondervertegenwoordigd in IT- en IV-functies bij de Rijksoverheid. Dit is opmerkelijk in een tijd van schaarste, waarin we een groot tekort aan I-professionals binnen de Rijksoverheid ervaren. Mbo'ers en statushouders werven en vervolgens aannemen op I-vacatures, klinkt als een goed plan. Waarom gebeurt dit nog niet op grote schaal binnen de Rijksoverheid?

In het afgelopen jaar hebben we vanuit Rijksorganisatie ODI/I-Vakmanschap met diverse rijksorganisaties, marktpartijen en onderwijsinstellingen gesproken over dit onderwerp. Niet iedereen is op de hoogte van de mogelijkheden om nieuwe doelgroepen te werven, of deze opties worden niet altijd serieus overwogen tijdens het wervingsproces.

We waren blij verrast door de good practices die we binnen de Rijksoverheid tegenkwamen. Dit zijn mooie initiatieven waarbij mbo'ers en statushouders via traineeships, BBL-plekken, stages en leerwerkplekken worden aangetrokken en geïntegreerd binnen de organisatie. In dit magazine delen we een aantal van deze verhalen ter inspiratie. Wil je meer lezen of direct aan de slag? Ga dan naar onze toolkit Aan de slag met nieuw I-talent! Hierin vind je meer informatie en handige links naar andere organisaties die met deze doelgroepen werken. Alles om je verder te helpen, van werving tot integratie van mbo'ers en statushouders binnen de Rijksoverheid!

## **Lineke Koldenhof en Leila Ajiou**

Aanboren nieuwe doelgroepen  
Rijksorganisatie ODI/I-Vakmanschap



### **Lineke**

“Jarenlang werkte ik op een mbo-college, waar ik de mbo-student vanuit verschillende perspectieven leerde kennen in o.a. mijn rol als lid van de examencommissie. Als stagebegeleider op kantoor ontdekte ik hoe belangrijk goede begeleiding is en hoe eenvoudig die in het dagelijkse werk kan worden geïntegreerd. Maar wat ik vooral heb geleerd, is dat geen enkele student hetzelfde is. Dat maakt werken met deze groep zo bijzonder.”

## Leila

“Ik weet uit ervaring dat diversiteit op de werkvloer leidt tot betere teamresultaten. Mensen met verschillende achtergronden brengen nieuwe inzichten mee. Dit geldt ook voor statushouders. Hun ervaringen en expertise zorgen voor nieuwe perspectieven. Door de bijdrage van deze doelgroepen kunnen wij het tekort aan I-professionals oplossen.”

# Inhoud

- 04 Doelgroepen in cijfers  
Feiten over mbo'ers en statushouders
- 06 Interview  
Leren en groeien bij de Rijksoverheid
- 08 Interview  
Een warm welkom bij SSC-ICT
- 10 In de praktijk  
Succesverhalen
- 12 Interview  
Mbo en overheid hebben elkaar nodig
- 13 Column  
Andere perspectieven op de werkvloer
- 14 Tips  
Voor werving en selectie
- 16 Interview  
Met ruimte en aandacht groeit het zelfvertrouwen
- 18 Interview  
De grootste doelgroep van de overheid



# Doelgroepen in cijfers

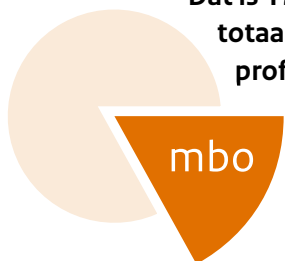
Mbo'ers

Er zijn **7 mbo ICT-opleidingen** op niveau 3 en 4.



In 2023 waren er 112.000 ICT-professionals met mbo-diploma.

**Dat is 17% van het totaal aan ICT-professionals.**



**8 van 64 profielen** binnen KWIV sluiten aan op mbo-niveau 4 en geen op mbo-niveau 3.

In 2023 stonden er **48.000 mbo'ers** op niveau 3 en 4 ingeschreven in de BBL en BOL variant van ICT-opleidingen.



Van de openstaande IT/IV vacatures bij de Rijksoverheid zijn er **8-10% voor mbo-niveau.**



**28%** van de rijksorganisaties noemt begeleiding als **obstakel** bij het aannemen van een mbo'er.



**+60.000**

De Rijksoverheid streeft ernaar om in Nederland in 2030 een miljoen geschoolden op het gebied van ICT te hebben. Dat vraagt een absolute groei van 60.000 per jaar tot 2030.

Laatste kwartaal van 2023 waren er

**26.200**

openstaande vacatures op ICT-beroepen.

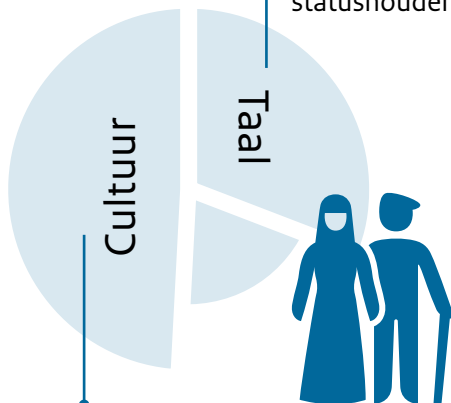


Nuffic\* geeft per jaar

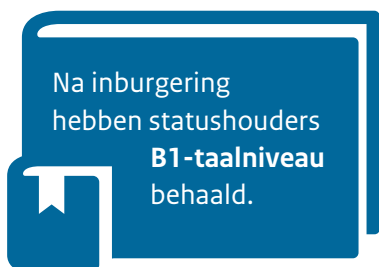
**49.000**

adviezen op het gebied van diploma-waardering.

Taal wordt bij **31%** van de rijksorganisaties genoemd als obstakel bij het aannemen van statushouders.



**49%** van de rijksorganisaties noemt cultuur als obstakel bij het aannemen van statushouders.



Statushouders komen het meest uit de landen: Syrië, Eritrea, Turkije, Iran en Irak.



\*De Nederlandse organisatie voor internationalisering in onderwijs.

# Leren en groeien bij de overheid

Als een geschikte vacature vraagt om hbo-niveau moeten mbo'ers daar doorheen prikken en toch reageren, vindt trainee Aaron Bootsman. 'Hard skills' tellen minder dan de motivatie om te groeien. Daarmee overbrug je ook de kenniskloof tussen opleiding en werk.

Aaron Bootsman werkt bij het Rijk omdat maatschappelijke impact belangrijk voor hem is in zijn werk. "Alles wat je doet is dan zinvoller." Hij werkt als ICT-trainee bij het team vCloud (VMWare) bij ODC-Noord. Gedurende die periode loopt hij mee met verschillende teams om te ontdekken waar zijn kwaliteiten liggen en wat bij hem past. "Zo kom ik in aanraking met verschillende onderdelen van ICT."


De vacature stond op werkenbijduo.nl, waar Aaron al een keer stage had gelopen. Hij heeft bewust gezocht naar een baan bij de overheid. "Wat ik fijn vond is dat ze bij mijn sollicitatie keken naar mij als persoon." Dat vacatures bijna altijd vragen om hbo-niveau kunnen mbo'ers soms best negeren, vindt hij. "Als je gemotiveerd bent om kennis op te doen, dan leer je die harde IT-skills wel bij. Ik heb ze wel, maar in mijn geval was het belangrijker dat ik in een team kon werken." Toen hij net begon bij ODC-Noord voelde Aaron een kenniskloof tussen wat hij had geleerd op school en wat nodig was op het werk.

"Ik had last van 'imposter syndrome' maar dat was helemaal niet nodig. Als je van school komt weet je gewoon niet wat er nodig is bij de overheid, maar die basiskennis is aan te leren."

Het mooiste aan het werk vindt hij de behulpzaamheid van zijn collega's. "Ik had niet verwacht dat iedereen het zo leuk zou vinden om kennis over te dragen. Jong, oud, we leren van elkaar. Samen komen we ook tot nieuwe inzichten." Verschil tussen mbo, hbo en wo merkt hij niet. "Je hebt meer aan iemand die initiatief neemt dan wat zijn diploma is. Iedereen doet zijn werk."

Meer weten over de  
doelgroep mbo'ers?  
Scan de QR-code!





“Ik heb een sterke wil om mij te ontwikkelen in samenwerking met een team.”

**Aaron Bootsman**

- ✓ 21 jaar
- ✓ ICT-trainee bij ODC-Noord
- ✓ Studierichting netwerk- en mediabeheer

A portrait of Zakaria Alqabbani, a man with dark hair, a beard, and glasses, wearing a blue patterned blazer over a light blue shirt. He is smiling and holding a laptop. The background shows a window with blinds and a view of a city.

Zakaria Alqabbani

✓ 40 jaar

✓ Integratiespecialist OSB  
bij SSC-ICT

✓ Hbo-bachelor Informatica

“Het grote voordeel is dat  
ICT als vak niet heel erg  
verschilt. De programma’s  
en de tools zijn hetzelfde  
in alle landen.”

# Een warm welkom bij SSC-ICT

Zakaria Alqabbani komt uit Syrië en is gevlucht naar Nederland in 2019. In Syrië heeft hij een hbo-bachelor in Informatica behaald en hij heeft inmiddels meer dan 10 jaar werkervaring in de ICT. Sinds 2022 werkt hij als integratiespecialist OSB bij de afdeling EIS binnen SSC-ICT. Hier heeft hij het erg naar zijn zin.

## **Vaste begeleiding en een taalcoach**

Zakaria kon een maand na zijn sollicitatie beginnen.

Zakaria: “Ik had een collega binnen het OSB-team die mij ondersteunde tijdens het inwerken.

Bijvoorbeeld hoe SSC-ICT werkt met alle tools, maar ook om kennis te maken met collega’s en klanten.” Daarnaast werd een taalcoach voor hem geregeld.

Zakaria: “Ik heb dan wel een jaar Nederlandse taalles gehad, maar dat is niet genoeg om de spreektaal en vaktermen te begrijpen.” Hij kreeg bijvoorbeeld hulp bij het schrijven van een zakelijke mail of uitleg wat het verschil tussen bepaalde termen is. Ook werd hij gekoppeld aan een buddy voor HR-zaken in P-Direkt.

## **Werkervaring en werkcultuur**

Zakaria voelt zich thuis bij SSC-ICT. Zakaria: “In Nederland is dit mijn eerste ICT-baan, maar ik heb al wel 10 jaar werkervaring in het buitenland opgedaan. Het grote voordeel is dat ICT als vak niet heel erg verschilt. De programma’s en de tools zijn hetzelfde in alle landen.” Wel zijn de werkwijze en werkcultuur anders dan in Syrië. Zakaria: “Bijvoorbeeld, afspraken moeten hier altijd op tijd worden nagekomen, terwijl je in Arabische landen

ook 30 minuten tot een uur later kunt komen.”

Daarnaast houden we in Nederland van vergaderen, zoals beginnen met een dagstart.

## **Een kans voor iedereen**

Zakaria vindt meerdere onderdelen van zijn werk leuk. Zakaria: “Vooral samenwerken met collega’s, doorgroeien binnen SSC-ICT en mijzelf verder ontwikkelen.” Deze kans gunt hij iedereen. Zijn tip aan werkgevers binnen de Rijksoverheid: “Durf te proberen en een kans te geven aan een kandidaat om te zien of diegene de juiste ervaring heeft. Kijk of diegene past bij het team en goed met de collega’s kan samenwerken.” Als het aan Zakaria ligt, moet het dan goedkomen.

**Meer weten over de  
doelgroep statushouders?  
Scan de QR-code!**



# In de praktijk

---

Verschillende rijkorganisaties gaven mbo'ers en statushouders al een kans door ICT-traineeships, stageplekken of opleidingen aan te bieden.

## I-traineeship

Shared Service Organisatie-Noord heeft samen met NOVI een I-traineeship opgezet, dat vooral mbo'ers heeft aangetrokken. Het traineeship maakte geen onderscheid tussen startende hbo'ers en mbo'ers. Onder de deelnemers zaten net afgestudeerden van de havo, UWV-geplaatste kandidaten, mbo'ers en hbo'ers. Geïnspireerd door SSO-Noord ontwikkelde Justid ook een I-traineeship, dat start in september 2024. De gemeente Amsterdam heeft een traineeship voor statushouders en bij de Auditdienst Rijk kunnen statushouders een leerwerktraject volgen.



## BBL-plekken

Een BBL-plek is een stageplek met een dienstverband. De student gaat 1x in de week naar school en werkt de rest van de week in een organisatie. Dit dienstverband kan ingaan als de opleiding begint maar kan ook na een BOL-stage (stage tijdens reguliere mbo-studie). DICTU heeft doorlopend 5 stageplekken voor BBL'ers en maakt zo kennis met mbo'ers en potentiële nieuwe werknemers. DICTU zet stages in om talent vroegtijdig te identificeren en ondersteunen.



## NOVI en Belastingdienst

De Belastingdienst heeft in samenwerking met NOVI een ICT-opleiding ontwikkeld voor o.a. mbo'ers. De opleiding biedt hen onder andere de kans om door te leren na het mbo naar hbo-niveau. De Belastingdienst kan zo mbo'ers begeleiden en hen vroegtijdig op relevante functies inwerken.

---

## Samenwerken met I-Lab West

I-Lab West is een samenwerking tussen rijksorganisaties en onderwijs. Hier wordt multilevelonderzoek gedaan door studenten (mbo-, hbo- en wo-niveau) met casuïstiek van Rijksorganisaties. Rijksorganisaties maken zo kennis met de vaardigheden en kennis van mbo'ers en kunnen deze vergelijken met hbo- en wo-studenten. Studenten van verschillende niveaus werken hier samen aan oplossingen voor de Rijksoverheid. Nieuwe casuïstiek is altijd welkom om het onderzoek te verrijken.



## Ministerie van Defensie en Politie Nederland

Het ministerie van Defensie heeft een eigen mbo-opleiding (niveau 2, 3 en 4) in de vorm van een Veiligheid en Vakmanschap (VEVA) opleiding. De theorielessen worden op een ROC aangeboden en de praktijklessen zijn bij Defensie zelf. Van de 10 vakrichtingen is er 1 op ICT-gebied. Het uitgegeven diploma is een erkend mbo-diploma. De politie biedt ook een speciaal I-traineeship DevOps.

# Mbo en overheid hebben elkaar nodig



**Bert Voorbraak**

✓ Algemeen directeur Logius

Logius heeft zich gecommitteerd om komende jaren groepjes mbo'ers aan te nemen en in te werken voor ICT-functies. Algemeen directeur Bert Voorbraak: "Die groep mbo'ers gaat ons helpen een betere afspiegeling te zijn van Nederland. Hier ligt een kans voor het oprapen."

Dit jaar begon Logius met het aannemen van hbo'ers zonder ICT-achtergrond. In zes maanden werden ze in een klasje van acht omgeschoold en ingewerkt. Dat bleek ontzettend goed te werken. Diezelfde aanpak gaat Logius nu gebruiken voor mbo'ers van Rotterdam-Zuid. Bert: "Ik heb nu al zin dat die jonge mensen hier straks rondlopen. Dit is een groep die zichzelf vaak afvraagt of ze in een bedrijf als Logius kunnen werken, maar zij doen ertoe en wij hebben hen nodig. We gaan hen laten inzien dat zij architect zijn van hun eigen carrière!"

Logius heeft naast academici en hbo'ers ook praktische mensen nodig die (onder andere) de

systemen draaiende houden door onderhoud en het oplossen van problemen die zich voordoen. "DigiD is een van onze diensten. Daarmee doet Logius maatschappelijk belangrijk werk. Wij willen jonge mensen een kans geven daaraan bij te dragen, in een sector die schreeuwt om mensen. En ik geloof niet dat mbo'ers anders zijn dan hbo'ers in leren werken en aanpassen. Ik maak me daar nul zorgen over."

Logius is de laatste 5 jaar bijna verdubbeld in personeel. "Het werk had haast en moest snel gebeuren. We hebben daarom veel externen aangetrokken, maar we willen de opgebouwde kennis, intern behouden. De verschuiving naar vast lukt goed, met netto 100 nieuwe mensen per jaar in dienst. Dat komt ook door onze verbinding met het onderwijs." Door mensen in groepjes aan te nemen en in te werken, behouden zij hun eigenheid, legt Bert uit. "Je voelt dat een nieuwe lichting de organisatie binnenkomt. Dat helpt ook bij cultuurverandering. En zij blijven elkaar steunen en helpen, ook nadat zij zijn ingewerkt. Die groep mbo'ers gaat ons helpen een betere afspiegeling te zijn van Nederland en zij gaan ontdekken dat ze nog een leven lang kunnen leren. Hier ligt een kans voor het oprapen."

# Andere perspectieven op de werkvloer

'De statushouder' is een diverse groep, maar het zijn allemaal mensen die veel voor elkaar hebben gebokst. Ze zijn vertrokken uit oorlogsgebieden en slechte situaties. Dit zijn hele loyale werknemers met doorzettingsvermogen, die zich kunnen aanpassen en vindingrijk zijn. Vergeet niet dat statushouders gewoon in Nederland wonen en werken.

**“Vergeet niet dat statushouders gewoon in Nederland wonen en werken.”**

Het inclusiever maken van de werkvloer lijkt een grote verandering, maar dat hoeft het niet te zijn. Met elke dag een klein beetje verandering komen we er ook, bijvoorbeeld bij werven. De termen hbo en wo sluiten bij voorbaat groepen uit met internationale kwalificaties. Kijk naar het werk en vertaal dat naar competenties. Zet vacatures uit op plekken waar de juiste mensen worden bereikt. Daarvoor is het nodig om de selectie te verbreden van bureaus die voor je werven. Bij hen staat immers het type mens inschreven dat al voor je werkt.

In mijn ervaring is solliciteren weinig veranderd. Een kandidaat stuurt een cv en een motivatiebrief en HR of management kijkt vervolgens naar de opleiding en de inhoud van de brief. In hoeverre is dat relevant voor banen in de ICT? Effectiever is om een opdracht uit te zetten waar mensen online aan kunnen werken. Laat maar zien wat je kunt! Taal wordt vaak gezien als barrière, maar managers beseffen vaak niet dat er allerlei digitale hulpmiddelen zijn die daarbij kunnen helpen.

En wanneer je nieuwe mensen hebt aangenomen, is het belangrijk dat ze goed landen en zich thuis voelen. Wat zijn de ongeschreven regels op deze werkvloer? Wat is de bedrijfscultuur? Andersom kunnen wij leren van mensen die anders kijken, zoals statushouders. Ik vraag mensen die nieuw zijn in onze organisatie om na hun eerste maand tien verbazingen te delen. Daar leer ik van! Ik gun onze overheid ook om het leuk te vinden te verbeteren met de perspectieven van mensen met een andere blik.



**Annemiek Dresen is oprichter en directeur van Newbees INC dat werkgevers begeleidt bij het inzetten van divers talent, zoals statushouders.**

**Newbeesinc.nl**

**Benieuwd welke organisaties je helpen bij het aannemen van statushouders? Scan de QR-code!**



# Tips voor werving en selectie



## 1. Vacature opstellen

### Tip 1

Gebruik strategische personeelsplanning bij het tijdelijk werven van nieuw I-personeel.

### Tip 2

Denk in deze werving- en selectiefase al na over onboarding en extra (taal) begeleiding bij de doelgroepen mbo'ers en stathouders.

### Tip 3

Gebruik jobcarving om taken binnen een functie op te splitsen, zodat de functie beter aansluit bij de vaardigheden van een mbo'er.

Deze tip is specifiek bedoeld voor mbo'ers

### Tip 4

Ontwikkel een rijksbreed mbo/stathouder I-traineeship.

### Tip 5

Laat een HR-adviseur en/of recruiter meedenken in het opstellen van een vacaturetekst passend bij de doelgroepen.

Deze tip is specifiek bedoeld voor stathouders

## 2. Vacature uitzetten

### Tip 1

Bedenk een wervingsstrategie passend bij de doelgroepen mbo'ers en stathouders.

### Tip 2

Gebruik bij de externe verspreiding van de vacature kanalen zoals belangenorganisaties van stathouders en onderwijsinstellingen.

### Tip 3

Geef kandidaten de mogelijkheid om op verschillende manieren te solliciteren, bijvoorbeeld met een filmpje.

### Tip 4

Neem in de vacaturetekst op dat je als werkgever openstaat voor mensen met Nederlands als tweede taal.



### 3. Selectieproces

#### Tip 1

Voeg bij selectiecriteria toe dat er extra aandacht is voor de taalvaardigheid van deze doelgroepen.

#### Tip 2

Leg de focus meer op competenties in plaats van diploma-eisen.

#### Tip 3

Denk out-of-the-box bij het sollicitatieproces. Organiseer bijvoorbeeld een wervingsdag, een groepssollicitatie of een extra B2-taalniveau test.

### 4. Aannemen Contract tekenen.



# Met ruimte en aandacht groeit het zelfvertrouwen

Mbo'er Bram Heuving heeft een dienstverband van drie jaar bij ICT-organisatie DICTU, een van de grootste ICT-dienstverleners binnen het Rijk. Bram volgt hier een BBL-traject voor zijn mbo-opleiding Expert IT Systems & Devices. De eerste anderhalve week is hij ingewerkt volgens een vast inwerkprogramma. Daarna was hij klaar om vol aan de slag te gaan.

On-site Support van DICTU is de ICT Servicedesk voor drie ministeries. Een belangrijk deel van het werk bestaat uit contact met klanten; aan de balie en aan de telefoon. Daar moest Bram aan het begin aan wennen, maar zoals zijn manager Caspar Bouman zegt: "Er is maar één manier om te leren hoe je met mensen omgaat en dat is door het gewoon te doen." Bram knikt bevestigend: "Het voelde een beetje of ik in het diepe werd gegooid, maar daardoor leerde ik wel snel."



## Inwerkprocedure

Bram volgde eerst een inwerkprocedure waarin hij uitleg kreeg over de organisatie, het team en zijn werkzaamheden. “Die duurt een maand en werd afgestemd op wat ik nodig had. Daarna kon ik gewoon aan collega’s vragen als ik iets niet wist.” Bram draait inmiddels volledig mee met het team. Zijn ontwikkeling wordt gevolgd en met zijn manager besproken in dagelijks contact en in wekelijkse feedbackgesprekken. “De meeste ICT-kennis kun je zelf binnen of buiten de overheid leren. Bij DICTU is veel begeleiding en dat is prettig.” Waar Bram moeite mee heeft, is het schrijven van verslagen vanwege zijn dyslexie. Hiervoor heeft hij hulp gevraagd en gekregen vanuit DICTU.

## In dienst

DICTU werkt vaker met mbo-studenten. Ze komen in dienst terwijl ze hun opleiding volgen. Caspar: “Door samen te werken met het mbo vormen we een brug tussen onderwijs en overheid. Jonge mensen die bij DICTU hun BBL-opleiding volgen, kunnen, als ze bij ons passen, na het behalen van hun diploma instromen. We gaan natuurlijk wel voor mensen die willen doorstromen, de ‘high potentials’ zoals Bram.”

## Zelfvertrouwen

Caspar: “Jonge mensen met weinig werkervaring zijn uitstekend op te leiden in onze manier van werken. We bieden ze bij DICTU alle kansen om zich te ontwikkelen. We bieden met onze eigen DICTU Academy heel veel opleidingen aan. We willen juist mbo’ers meer kansen bieden en starten binnenkort met extra werving. Dit gebeurt vanuit de overtuiging dat er veel talent zit op het mbo en dat daar binnen DICTU zeker ruimte voor is.”

Caspar’s advies: “Zorg voor een goede intake. Wees duidelijk over wat je verwacht en vraag door over wat zij zelf willen. Mijn ervaring is dat op mbo-scholen studenten vaak veel zelf moeten regelen. Je moet daarom zelf willen investeren in mbo’ers. Geef hen ruimte en aandacht om fouten te maken en te leren. Dan zie je dat zij door het werk steeds zelfverzekerder worden. En heb je er een uitstekende medewerker bij.”



### Bram Heuving

- ✓ Volgt een BBL-traject bij DICTU
- ✓ Mbo-opleiding Expert IT Systems & Devices

### Caspar Bouman

- ✓ Manager Onsite Support bij DICTU
- ✓ Is de manager van Bram

Meer weten over integratie en begeleiding bij mbo’ers? Scan de QR-code!



Arnou van Breukelen  
✓ Docent mboRijnland



# De grootste doelgroep van de overheid

Ga de samenwerking aan met een mbo-opleiding en/of een roc. Dit brengt de overheid dichterbij nieuwe werknemers en verbetert de dienstverlening voor een grote groep burgers.

Toen Arnoud van Breukelen vier jaar geleden instroomde in het mbo-onderwijs, nam hij zijn ervaringen uit het bedrijfsleven mee. Dat kon dankzij de hybride onderwijsvorm die veel mbo-opleidingen hanteren. Studenten werken dan in kleine groepjes aan opdrachten, die ook echt uit het bedrijfsleven komen. Arnoud zegt: “Mijn studenten vinden het geweldig om echte kwesties aan te pakken. Ze doen dat veel liever dan oplossingen bedenken voor fictieve diensten of producten.”

Een opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voor studenten van mboRijnland resulteerde in een applicatie die daadwerkelijk wordt gebruikt in de organisatie. BZK vroeg hen om na te denken over een oplossing voor het bewaren of weggooien van documenten. Dit in het kader van een gezondere informatiehuishouding; wat je niet bewaart hoef je ook niet te beveiligen en/of openbaar te maken.

Zestig mbo'ers kwamen met meerdere oplossingen. Deze jonge mensen staan midden in de digitale samenleving en komen daardoor soms tot heel verrassende en praktische oplossingen. Het resultaat was een 'document Tinder', een applicatie waarin ambtenaren kunnen inschatten of ze een bestand moeten bewaren of niet. Swipe links voor behouden, swipe rechts voor weggooien. “Mijn studenten leren met dit soort opdrachten twee keer zo veel als van mij in mijn eentje.” Met gepaste trots vertelt de docent dat BZK vervolgens twee stageplekken creëerde voor de bouw van de applicatie.

“De stagiairs hebben zichzelf de programmeertaal aangeleerd die nodig was voor het werk. Daar had ik binnen mijn lesschema nooit opdracht voor kunnen geven.”

De mbo'er heeft naast een praktische inslag nog een andere hele belangrijke eigenschap. Mensen met dit opleidingsniveau zijn de grootste doelgroep van de dienstverlening van de overheid. “Door mbo'ers in huis te halen, kom je ook dichterbij de burger die je probeert te bereiken. Dan heb je dus het potentieel bij de hand om passender dienstverlening te ontwikkelen.”

Veel jongeren willen werk dat zinvol is en bijdraagt aan de samenleving. Overheidsorganisaties kunnen zich dus als uniek leerbedrijf ontwikkelen. “Adopteer een mbo of een roc,” zegt Arnoud. “Ga lokaal of regionaal relaties aan met docenten die dit voor hun studenten willen. Bedenk opdrachten. Ontwikkel een keuzedeel als onderdeel van een mbo-opleiding. De mogelijkheden zijn eindeloos.” Neem contact op met het lokale mbo.

Meer weten over samenwerking met onderwijs?  
Scan de QR-code!



“Ik had niet verwacht dat iedereen het zo leuk zou vinden om kennis over te dragen. Jong, oud, we leren van elkaar. Samen komen we ook tot nieuwe inzichten.”

Het project Aanboren nieuwe doelgroepen wordt uitgevoerd door het rijksbrede programma I-Vakmanschap, onderdeel van Rijksorganisatie voor Ontwikkeling, Digitalisering en Innovatie, in opdracht van CIO Rijk.

Het rijksbrede programma I-Vakmanschap/ODI ondersteunt rijksorganisaties met duurzame oplossingen voor de schaarste aan I-professionals. Het programma trekt talentvolle stagiairs aan, deelt interessante cv's van I-professionals rijksbreed, bereikt nieuwe talenten via gerichte arbeidsmarktcommunicatie en biedt om- en bijscholing aan

huidige medewerkers. Daarnaast werkt het programma aan structurele samenwerkingen met het onderwijs.

Binnen het project aanboren nieuwe doelgroepen heeft I-Vakmanschap/ODI de toolkit Aan de slag met nieuw I-talent en dit magazine ontwikkeld.

**Meer weten? Bezoek dan onze website. Hier vind je ook de link naar de toolkit.**

