

TalentenPodium

Beleidsplan 2027–2029

Talent zien om wie je bent, niet om je cv

“Geef talent een eerlijk podium”

TalentenPodium · www.talentenpodium.nl · oktober 2026

1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van TalentenPodium voor de periode 2027–2029. In dit plan leest u waar wij voor staan, wat wij willen bereiken, welke activiteiten wij daarvoor ontplooien, hoe onze organisatie is ingericht en hoe wij omgaan met onze middelen. Dit beleidsplan is openbaar en voor iedereen te raadplegen via onze website.

TalentenPodium is een sociale onderneming, opgericht vanuit een simpele maar urgente constatering: werkgevers hebben een schreeuwende behoefte aan mensen, terwijl tegelijkertijd honderdduizenden mensen met talent en motivatie aan de zijlijn staan. Niet omdat zij niets kunnen, maar omdat het klassieke cv hen buitensluit. TalentenPodium brengt deze twee werelden samen.

2026: voorbereiding op de start in 2027

In 2026 stond de voorbereiding van TalentenPodium centraal. Het platform werd gebouwd en getest met onze launchingpartners. De eerste talenten werden op het platform gezet om de werking in de praktijk te beproeven en kinderziektes te verhelpen. Daarnaast werd gewerkt aan het toevoegen van tweefactorauthenticatie (2FA), het verder verbeteren van de beveiliging en het informeren van stakeholders over het bestaan van TalentenPodium. Deze voorbereidingsfase vormt de basis voor de pilot in 2027 en valt voorafgaand aan de beleidsperiode 2027–2029.

2. Missie en visie

Missie

> *Talent zien om wie je bent, niet om je cv. TalentenPodium geeft onbenut talent een eerlijk podium en verbindt het met partners die kansen bieden.*

Visie

Wij geloven in een arbeidsmarkt waarin niemand aan de zijlijn staat omdat een diploma ontbreekt of een cv een gat vertoont. In onze visie kent elke regio haar talenten, letterlijk: zichtbaar, vindbaar en gewaardeerd. En vinden werkgevers en talent elkaar op basis van wie iemand is en wat iemand kan.

Waarom dit nodig is

Eind eerste kwartaal 2026 stonden er volgens het CBS 378.000 vacatures open in Nederland. Tegelijkertijd behoorden bijna 1,3 miljoen mensen tot het onbenut arbeidspotentieel: werklozen, semiwerklozen en deeltijders die meer willen en kunnen werken. In Amsterdam alleen al ontvangen ruim 30.000 huishoudens een bijstandsuitkering. Achter elk van deze cijfers zit een mens met talent, en een werkgever die dat talent nodig heeft maar niet kan vinden.

378.000
openstaande vacatures in Nederland (CBS, Q1 2026)

±1,3 mln
mensen met onbenut arbeidspotentieel (CBS, Q1 2026)

30.000+
Amsterdamse huishoudens in de bijstand (O&S Amsterdam)

3. Doelstellingen 2027–2029

TalentenPodium maakt onbenut talent zichtbaar en verbindt het duurzaam aan werk, leerwerkplekken, stages en andere kansen. Maatschappelijke impact gaat vóór financieel rendement. Jaarlijks bestemmen wij 35% van de winst voor de doorontwikkeling van talenten via het Talentontwikkelfonds (hoofdstuk 6).

2027: bewijzen dat het werkt

In 2027 draait TalentenPodium een pilot in Noord-Holland, met Amsterdam als zwaartepunt. Partners doen kosteloos mee. Wij richten ons op het aansluiten van de eerste talenten- en kanspartners, het vullen van het platform met talentprofielen, het organiseren van podium-momenten en het realiseren van de eerste duurzame uitplaatsingen. Aan het eind van de pilot publiceren wij een impactrapport met de resultaten.

Doelstelling pilotjaar 2027	Doel
Talenten met een profiel op het platform	**100**
Aangesloten talentenpartners	**8–10**
Aangesloten kanspartners	**10–15**
Gemeenten in gesprek of samenwerking	**2–3**
Podium-momenten	**4**
Duurzame uitplaatsingen	**20**
Publiek impactrapport	**1**

2028–2029: verankeren en uitbreiden

Na een geslaagde pilot verankeren wij het model in de startregio en breiden wij uit naar aangrenzende gemeenten in Noord-Holland. Elke gemeente krijgt daarbij een eigen talentbeeld, eigen partners en eigen podium-momenten, gedragen door één platform. Onze ambitie voor eind 2029: een zelfstandig draaiend platform dat in meerdere gemeenten aantoonbaar bijdraagt aan participatie en aan het vervullen van vacatures met talent dat eerder buiten beeld bleef.

4. Onze activiteiten

TalentenPodium werkt met drie samenhangende bouwstenen.

Profielen en matching

Talenten krijgen op ons platform een profiel dat laat zien wie ze zijn: hun talenten, motivatie, verhaal en wat ze zoeken. Geen klassiek cv. Talentenpartners (zoals UWV, gemeentelijke werkcentra, SW- en participatiebedrijven en sociaal ondernemers) helpen bij het aanmaken van profielen en verzorgen de begeleiding eromheen. Kanspartners (werkgevers) plaatsen hun kansen en zoeken in het talentenaanbod. Zo ontstaat voor het eerst een samenhangend beeld van het talent in de regio.

Podium-momenten en events

Onbenut talent overtuigt niet op papier maar in het echt. Daarom organiseren wij podium-momenten: ontmoetingen waar talenten zich presenteren aan werkgevers, van meet-and-greets tot pitch-events en werkbezoeken. Deze events verlagen de drempel aan beide kanten.

Begeleiding naar duurzaam werk

Een match is het begin, niet het einde. Rond elke uitplaatsing bieden wij samen met de talentenpartners begeleiding: verwachtingsmanagement, nazorg en een vast aanspreekpunt voor talent én werkgever. Een plaatsing telt voor ons pas als succes wanneer de proeftijd is doorstaan: duurzaamheid is de kern van onze aanpak.

Voor wie wij er zijn

Iedereen met onbenut talent is bij ons welkom: mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, jongeren zonder startkwalificatie, nieuwkomers, herintreders en zij-instromers. Ons werkgebied is de regio Noord-Holland en Amsterdam, met de ambitie om vanaf 2028 gemeente voor gemeente uit te breiden.

5. Organisatie

TalentenPodium is een initiatief van een sociaal ondernemer en wordt geleid vanuit de overtuiging dat impact vóór winst gaat. De oprichter financiert de pilotfase volledig uit eigen middelen, een bewuste keuze die onderstreept dat de initiatiefnemer zelf het grootste risico draagt en volledig achter de missie staat.

Wij werken nauw samen met partnerorganisaties in de regio: onderwijs- en welzijnsinstellingen, sociaal ontwikkelbedrijven, werkgevers en gemeenten. TalentenPodium vervangt deze organisaties niet, maar verbindt ze: iedere partner blijft doen waar hij goed in is, en het platform maakt de som groter dan de delen.

> De actuele gegevens over de organisatie, contactinformatie en samenwerkingspartners zijn te vinden op www.talentenpodium.nl.

6. Financiën: werving en besteding van middelen

Werving van middelen

In het opstartjaar 2027 is TalentenPodium volledig gefinancierd door de oprichter en betalen partners geen enkele bijdrage. Het eerste jaar staat in het teken van het vinden van de juiste product-marktfit: samen met talenten, partners en gemeenten ondervinden wat werkt, wat beter kan en waar de meeste waarde ontstaat.

Vanaf het tweede jaar, nadat het model zich in de praktijk heeft bewezen, geldt een volledig succesgebaseerd bijdragemodel. Partners betalen uitsluitend wanneer een talent daadwerkelijk en duurzaam aan het werk komt. Er zijn geen abonnementen of vaste kosten; een bijdrage is pas verschuldigd na een geslaagde proeftijd.

Partner	Route	Bijdrage
Talentenpartner (UWV, gemeente/werkcentrum, SW-/participatiebedrijf, sociaal ondernemer)	Per uitgeplaatst talent	**€750 per uitplaatsing**
Kanspartner (werkgever)	Directe indienstname van een talent	**€1.000 per indienstname**
Kanspartner	Inhuur via TalentenPodium, inclusief coaching op de werkplek	Inhuurtarief; uitplaatsingsfee vervalt
Kanspartner / talentenpartner	Inhuur via de talentenpartner	Uitplaatsingsfee vervalt voor de werkgever; de talentenpartner betaalt €1.000

Voor sociaal ondernemers die de bijdrage niet kunnen dragen, zijn maatwerkafspraken mogelijk. Waar passend kan TalentenPodium daarnaast een beroep doen op subsidies en fondsen die aansluiten bij de missie, zoals regelingen rond arbeidsmarktinnovatie, participatie en sociaal ondernemerschap.

Besteding van middelen

De inkomsten bekostigen de ontwikkeling en het onderhoud van het platform, podium-momenten, de begeleiding van talenten en partners en de noodzakelijke organisatiekosten. Maatschappelijke impact gaat vóór winstmaximalisatie.

TalentenPodium bestemt jaarlijks 35% van de winst voor de doorontwikkeling van talenten. Dit bedrag wordt ondergebracht in het Talentontwikkelfonds. De werkwijze en verantwoording zijn hieronder vastgelegd.

Talentontwikkelfonds: impact waarborgen

TalentenPodium waarborgt zijn maatschappelijke missie door jaarlijks **35% van de totale positieve jaarwinst** te bestemmen voor de doorontwikkeling van talenten, in de vorm die bij hun behoefte en mogelijkheden past.

Grondslag en reservering

Onder winst verstaan wij de nettowinst over het boekjaar: het resultaat nadat alle bedrijfskosten en eventuele winstbelastingen zijn verwerkt, maar vóór de winstbestemming. De reservering wordt berekend over de winst uit alle activiteiten van TalentenPodium samen. Het gaat om 35% van de winst, niet om 35% van de omzet of opbrengsten.

Na vaststelling van de jaarcijfers wordt het bedrag apart vastgelegd in de administratie als geoormerkte fondsreserve. Het Talentontwikkelfonds is een intern fonds van TalentenPodium. Bij een verlies of een resultaat van nul ontstaat geen nieuwe verplichte storting; het bestaande fondssaldo blijft beschikbaar voor talentontwikkeling.

Brede inzet voor de ontwikkeling van talent

Het fonds kan worden ingezet voor onder meer opleidingen, trainingen, coaching, certificaten, leermiddelen, ontwikkelactiviteiten, werkbezoeken, uitjes of andere ondersteuning die een talent verder helpt. De bijdrage kan gericht zijn op vakkennis en vaardigheden, maar ook op zelfvertrouwen, welzijn, sociale deelname of het wegnemen van een praktische drempel.

De behoefte en ontwikkeling van het talent zijn leidend. Per besteding leggen wij vast voor wie de ondersteuning bedoeld is, welk ontwikkeldoel zij dient en welk bedrag daarvoor wordt ingezet. Niet-bestede middelen worden meegenomen naar volgende jaren en blijven bestemd voor talentontwikkeling.

Jaarlijkse verantwoording van het fonds

In het openbare impactrapport vermelden wij de winstgrondslag, de berekening van de 35%-reservering, het beginsaldo, de toevoegingen, de bestedingen en het eindsaldo. Ook rapporteren wij hoeveel unieke talenten zijn ondersteund en welke vormen van ontwikkeling mogelijk zijn gemaakt.

Een reservering in het fonds is op zichzelf nog geen gerealiseerde maatschappelijke waarde. In de impactmeting telt de daadwerkelijk verstrekte ondersteuning mee; dezelfde training of activiteit wordt daarbij slechts eenmaal gewaardeerd.

7. Impact meten en jaarlijks verankeren

TalentenPodium meet zijn impact vanaf dag één en publiceert vanaf het pilotjaar 2027 jaarlijks een openbaar impactrapport op www.talentenpodium.nl. Wij rapporteren over het kalenderjaar, met vaste definities en een vergelijking met het voorgaande jaar. Het rapport bevat ten minste de volgende gegevens:

Indicator	Wat wij jaarlijks rapporteren
Aantal talenten	Unieke talenten met een profiel op 31 december en het aantal nieuw ingestroomde talenten in het verslagjaar.
Aantal matches	In het verslagjaar door beide partijen bevestigde verbindingen tussen een talent en een concrete kans. Wij splitsen deze uit naar werk, leerwerkplek, stage en overige kansen. Duurzame plaatsingen rapporteren wij apart.
Aantal Kanspartners	Unieke aangesloten werkgevers met een lopende samenwerking op 31 december; nieuwe partners worden apart vermeld.
Aantal Talentpartners	Unieke aangesloten talentenpartners met een lopende samenwerking op 31 december; nieuwe partners worden apart vermeld.
Totale maatschappelijke waarde	Indicatieve waarde in euro, uitgesplitst naar netto uitkeringsverlichting, netto wervingsverlichting en de waarde van verstrekte trainingen, uitjes en andere ontwikkelactiviteiten.
Bereik van de website	Unieke bezoekers (voor zover meetbaar), bezoeken en paginaweergaven in het verslagjaar, met vermelding van de gebruikte meetmethode.
Actief in aantal gemeenten	Aantal en namen van gemeenten waarin in het verslagjaar aantoonbaar talenten zijn ondersteund, matches zijn gerealiseerd of partneractiviteiten zijn uitgevoerd. Oriënterende gesprekken tellen apart.

Duurzaamheid en betrouwbare tellingen

Een duurzame plaatsing telt na een geslaagde proeftijd. Waar geen proeftijd geldt, leggen wij een vergelijkbaar bevestigingsmoment vast. Wij volgen de duurzaamheid ook na 6 en 12 maanden. Dubbele profielen en dubbele registraties van dezelfde match worden verwijderd; vervolgstappen worden herkenbaar vastgelegd.

Websitebereik en geografisch bereik worden naast de waarde in euro gerapporteerd. Zij krijgen geen fictieve geldwaarde en worden niet bij het financiële totaal opgeteld.

Maatschappelijke waarde: berekening

1. Netto uitkeringsverlichting

Wij berekenen de door uitstroom naar werk vermeden bijstandsuitgaven, verminderd met de aan die uitstroom toe te rekenen kosten van TalentenPodium. De werkelijk vastgestelde afname van de uitkering heeft voorrang. Bij ontbrekende gegevens gebruiken wij een passende, duidelijk benoemde referentie en rapporteren wij de uitkomst als schatting.

SZW raamt de gemiddelde kosten op **€20.751 per bijstandsuitkering per jaar in 2026** en voorlopig **€20.850 in 2027** [1, 2]. Dit zijn gemiddelden per uitkering, geen vast bedrag per persoon en geen totaal inclusief alle uitvoerings- of begeleidingskosten. De norm en feitelijke situatie van het huishouden blijven leidend.

Berekening: vermeden bijstandsuitgaven in het verslagjaar - toegerekende kosten van TalentenPodium. Een jaarreferentie rekenen wij naar rato van de daadwerkelijk uitkeringsvrije periode en de afbouw van de uitkering. Eén huishoudelijke uitkering tellen wij nooit dubbel.

2. Netto wervingsverlichting

Wij ramen de wervingskosten die de werkgever door een gerealiseerde indienstname vermijdt, verminderd met zijn kosten voor TalentenPodium en de resterende wervingskosten. Waar mogelijk gebruiken wij aantoonbare kosten van vergelijkbare wervingen bij die werkgever.

Als historische referentie hanteren wij **€3.818 per aangenomen medewerker, inclusief personeelskosten**, uit het Recruitment Kengetallen Onderzoek 2021 (meetjaar 2020) [3]. Dit bedrag is geen actuele prijs voor 2027. Wij controleren jaarlijks of een nieuwere, vergelijkbare bron beschikbaar is en lichten het gebruikte bronjaar toe.

Berekening: vergelijkbare wervingskosten zonder TalentenPodium - resterende wervingskosten - kosten van TalentenPodium. Alleen aannames waarvoor anders wervingskosten zouden zijn gemaakt tellen mee; een match zonder indienstname krijgt geen wervingsbesparing.

3. Waarde van trainingen, uitjes en ontwikkeling

Wij rapporteren aantal, soort, deelnemers en totale waarde van via TalentenPodium daadwerkelijk verstrekte en benutte trainingen, uitjes en andere ontwikkelactiviteiten. Als waardering gebruiken wij een aantoonbaar gangbaar tarief of een onderbouwde kostprijs. Gratis beschikbaar gesteld aanbod wordt op dezelfde wijze onderbouwd. Onbenutte toezeggingen tellen apart.

Totaal: netto uitkeringsverlichting + netto wervingsverlichting + waarde van verstrekte ontwikkelactiviteiten. Fondsmiddelen, facturen en dezelfde activiteit worden niet nogmaals als opbrengst opgeteld. Negatieve uitkomsten blijven zichtbaar.

Voorbeeld: één plaatsing, twaalf maanden uit de bijstand

Bij de voorlopige referentie voor 2027 en de directe route: €20.850 - €750 talentenpartnerbijdrage = **€20.100** uitkeringsverlichting. Bij volledig vermeden wervingskosten: €3.818 - €1.000 werkgeversbijdrage = **€2.818** wervingsverlichting. Samen **€22.918**, exclusief ontwikkelactiviteiten. Dit is een rekenvoorbeeld; in het kosteloze pilotjaar is de bijdrage €0. Werkelijke kosten, resterende wervingskosten en de gemeten periode bepalen de rapportage.

Verantwoording en bronnen

Jaarlijks vaststellen, controleren en publiceren

De verantwoordelijke voor de bedrijfsvoering stelt jaarlijks het impactrapport op en laat de cijfers aansluiten op de platformregistratie, partnerbevestigingen en financiële administratie. Per besparing leggen wij de onderbouwing, de meetperiode en de gebruikte bron vast. Dezelfde factuur wordt in het totaal eenmaal afgetrokken, bij de partij die de kosten draagt.

Bij inhuur of maatwerk gebruiken wij de werkelijk relevante kosten van TalentenPodium; reguliere loonkosten worden niet als wervingsfee aangemerkt. Wanneer uitkeringsverlichting en wervingsverlichting samen optreden, maken wij de verschillende begunstigden en kosten zichtbaar.

Voor ieder verslagjaar verversen wij de bijstandsbron en controleren wij de wervingsbron. Wij vermelden titel, uitgever, publicatie- en peiljaar, geraadpleegde datum, bedrag en rekenwijze. Voorlopige bedragen worden waar mogelijk vervangen door definitieve cijfers. Is geen nieuw vergelijkbaar wervingscijfer beschikbaar, dan benoemen wij het oudere bronjaar expliciet.

Wij onderscheiden aantoonbare resultaten van schattingen. Zonder onderbouwde vergelijking met wat zonder TalentenPodium zou zijn gebeurd, noemen wij het totaal een **indicatieve maatschappelijke waarde**. Wij schrijven de resultaten niet automatisch volledig toe aan het platform. Naast de cijfers delen wij verhalen van talenten en partners, uitsluitend met hun toestemming.

Bronnen voor de impactberekening

[1] Ministerie van SZW / Rijksoverheid. *Toelichting definitief macrobudget 2026*, 30 september 2026, tabel 2b op pagina 2: definitieve gemiddelde jaarprijs algemene bijstand €20.751. Officiële toelichting 2026.

[2] Ministerie van SZW / Rijksoverheid. *Toelichting voorlopig macrobudget 2027*, 30 september 2026, tabel 2b op pagina 3: voorlopige gemiddelde jaarprijs algemene bijstand €20.850. Officiële toelichting 2027.

[3] Intelligence Group en onderzoekspartners. *Recruitment Kengetallen Onderzoek 2021*, meetjaar 2020, pagina 5 en 10-11: gemiddelde cost per hire voor corporates €3.818, inclusief personeelskosten. Historische referentie, niet geïndexeerd. Publicatie en rapport.

Bronnen [1]-[3] geraadpleegd op 25 oktober 2026. Bedragen zijn referenties voor de berekening en geen garantie voor individuele besparingen.

Contextbronnen uit het oorspronkelijke beleidsplan

CBS, Dashboard beroepsbevolking, onbenut arbeidspotentieel, 1e kwartaal 2026; CBS, “Minder vacatures in eerste kwartaal van 2026”, 30 april 2026; Gemeente Amsterdam, Onderzoek & Statistiek, “Amsterdamse huishoudens met een bijstandsuitkering, nu en in de toekomst”. Deze verwijzingen horen bij de bestaande context in hoofdstuk 2.