

“HET AKKOORD VAN PYTHON”

“Verbeelden, verbinden, doen”

Het Akkoord van Python verbeeldt de weg naar een samenleving waarin iedereen – huidige en toekomstige generaties – altijd kan (blijven) participeren op de arbeidsmarkt en van betekenis kan zijn.*

- Op dit moment staan veel mensen langs de zijlijn, omdat er te weinig aandacht is voor mensen, voor ontwikkeling van mensen en wat mensen nodig hebben om van toegevoegde waarde te kunnen zijn (en blijven) in de maatschappij.
- Door technologische ontwikkelingen en een snel veranderende maatschappij verandert werk continue, waardoor het nodig is dat mensen zich continue blijven ontwikkelen.
- Door demografische ontwikkelingen (zoals vergrijzing en minder geboortes) worden arbeidstekorten structureel. In het huidige systeem is er geen veilige route voor mensen om in beweging te komen.

Bijna vijf jaar na de eerste bijeenkomst van De Buitenboordmotor, twee jaar Proeftuinen, meer dan 100 overstappers, 400+ bedrijven en instellingen, is er nu MOMENTUM.

We VERBEELDEN wat individuele werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners), medewerkers, opleiders en overheid kunnen doen om samen te zorgen voor een structureel, nieuw arbeidsmarktsysteem. Het Akkoord van Python is ontstaan door te experimenteren en dat doen we nog steeds. Daarmee leren we in de praktijk met alle partners en VERBINDEN alle relevante stakeholders op de arbeidsmarkt. Doel van het akkoord is om daadwerkelijk met elkaar TEGELIJKERTIJD een stap naar voren te DOEN!

LOOPBRUGGEN NAAR EEN (ANDERE) BAAN ALS ONDERDEEL VAN DE WEG VAN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

In een revolutionair nieuw arbeidsmarktsysteem staat de mens centraal. De mens wordt met de juiste prikkels en ondersteuning gefaciliteerd en gemotiveerd om zichzelf te blijven ontwikkelen en op het juiste moment in- en extern te bewegen; naar een (andere) baan, binnen organisaties, binnen sectoren en over sectoren heen. Zo kunnen vraag en aanbod altijd soepel op elkaar worden afgestemd.

* Een eerste concept van de verbeelding van het circulaire arbeidsmarktsysteem en de uitwerking van de verschillende groepen mensen die aan de zijlijn staan vind je in de bijlage.

Van betekenis zijn op de arbeidsmarkt, dat begint bij een leven lang ontwikkelen en als mens kunnen, willen en gefaciliteerd worden om in- of extern in beweging te komen en duurzaam en gelukkig te kunnen landen in een nieuwe functie of baan.

Er is een veilige route nodig voor in- en externe mobiliteit. Zonder veilige route komen mensen niet in beweging. Er zijn nu te weinig mogelijkheden voor goede oriëntatie op mogelijke, andere of nieuwe functies. Extern moeten of willen bewegen heeft een negatieve lading en met name bij een overstap naar een geheel andere sector zijn de kosten voor omscholing, leertijd en begeleiding onvoldoende gedekt. Er zijn 14 systeemhobbels die opgelost moeten worden, zodat er voor iedereen een veilig systeem voor mobiliteit is.

De arbeidsmarkt is continu in beweging; er zijn voortdurend nieuwe skills en vaardigheden nodig voor nieuwe taken en banen die ontstaan en er is over periodes heen een continue dynamiek van tekorten en overschotten in functies en over sectoren heen.

De urgentie is groot en dit raakt ons allemaal. Door digitalisering zullen in de komende jaren zo'n 1,5 miljoen mensen zich opnieuw gaan ontwikkelen en in- of extern bewegen, omdat hun baan drastisch verandert van inhoud of verdwijnt. Daarnaast is er nu in veel sectoren een groot tekort aan medewerkers; in sectoren zoals zorg, onderwijs, techniek, ICT en bouw staat het water inmiddels aan de lippen. De tekorten hebben gevolgen voor de hele maatschappij. Grote transitie, zoals de energietransitie, worden niet gerealiseerd bij gebrek aan mensen die hiervoor zijn opgeleid. De woningbouw stagneert, in de zorg zijn lange wachtlijsten, er is een groeiend lerarentekort en ook de kenniseconomie komt in gevaar door het tekort aan juist geschoolde medewerkers.

We hebben een arbeidsmarkt nodig met een structureel, nieuw systeem, dat uitgaat van mensen die zich een leven lang blijven ontwikkelen. Mensen zijn in staat te bewegen naar een (andere) baan binnen een arbeidsmarkt die zelf ook continu in beweging is.

Stichting De Buitenboordmotor pleit voor een circulair arbeidsmarktsysteem, dat begint bij werkgevers. Deze weg van een leven lang ontwikkelen met meerdere Loopbruggen is de basis van een solide leer- en ontwikkelcultuur, die mensen faciliteert en stimuleert om in beweging te komen. Loopbruggen zijn er voor mensen met een baan, vanuit zzp-positie en ook voor niet-werkenden.

Loopbruggen maken een overstap naar een (andere) baan mogelijk en zijn onderdeel van ieders leven lang ontwikkelen. De Loopbruggen op de weg van een leven lang ontwikkelen dienen als metafoor voor een nieuw arbeidsmarktsysteem met verschillende loopbruggen waarin iedereen zich kan blijven ontwikkelen. Loopbruggen creëren een veilige route voor in- en externe mobiliteit, ook over sectoren heen.

Essentieel hierin is het Persoonlijk Profiel Paspoort; een beeld, dat mensen (mogelijk samen met werkgevers) continu kunnen blijven verrijken met nieuwe opgedane kennis en vaardigheden en met resultaten van persoonlijkheidstesten en andere informatie die bijdraagt aan een juist en actueel beeld van iemands competenties, talenten, skills en ervaring (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik). Een Persoonlijk Profiel Paspoort wordt gebruikt voor ontwikkeling, ten behoeve van toegang tot een baan, en maatwerk (om-)scholing. Het gaat hierbij niet zozeer om de ultieme taxonomie of de meest passende definitie, maar om het principe dat er gekeken wordt naar de mens in plaats van naar diploma's en cv's. Vanuit assessments, feedback, intervisie,

referenties en andere manieren van bewijs verzamelen wordt er een compleet beeld gevormd van iemands skills, kennis, (latente) talenten, drijfveren en wensen.

Loopbruggen als structureel nieuw systeem voor de arbeidsmarkt – overstappen naar een (andere) baan zullen leiden tot een positieve sociaal maatschappelijke en financieel economische business case voor Nederland.

Pagina | 3

Groter denken kleiner doen. Meer dan 400 bedrijven en instellingen, 100 overstappers en ruim 900 betrokken bestuurders, ondernemers, publicisten en wetenschappers delen hun kennis of doen mee aan experimenten in de Proeftuinen van De Buitenboordmotor om te laten zien HOE het WEL kan.

Samen verbeelden we hoe die nieuwe arbeidsmarkt eruit ziet en zetten we de eerste stappen. Samen verbinden we in de oplossingen en de middelen die nodig zijn. Medewerkers hebben eigen regie, komen in beweging en maken gemotiveerde keuzes op de weg van een leven lang ontwikkelen. Individuele werkgevers, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties (sociale partners) en medewerkers experimenteren samen, leren samen en DOEN het gewoon samen.

De individuele werkgevers en sociale partners zijn nodig om samen de weg van een leven lang ontwikkelen vorm te geven met Loopbruggen als onderdeel daarvan. Werkgevers en sociale partners hebben het grootste aandeel in het bouwen van de Loopbruggen op de weg van een Leven Lang Ontwikkelen, o.a. met personeels- / hr-beleid, gericht op ontwikkeling & transitie, leerwerktrajecten & effectieve onboarding en (gedeeltelijke) financiering (verleggen van gelden). Sociale partners, zowel vakbonden als werkgeversorganisaties, kunnen bijdragen, bijvoorbeeld door beleid en afspraken over scholing en mobiliteit uit te breiden en door sector overstijgende scholingsfondsen en dit tevens te borgen in (toekomstige) cao's.

Opleiders zijn nodig voor (om-)scholing die naadloos aansluit op wat er nodig is bij een overstap naar een (andere) baan en in het bijzonder naar een baan in een andere sector. Hiervoor werken ze duurzaam en effectief samen met werkgevers.

De overheid helpt versnellen door belemmeringen in wet- en regelgeving weg te halen, stimulerende maatregelen door te voeren en door ervoor te zorgen dat het geld op de juiste plek wordt ingezet. Dit kan door bestaande geldstromen te verleggen naar wat bij de werkgevers die mensen aannemen in een leerwerktraject nog aanvullend nodig is aan bijvoorbeeld financiering van transitieactiviteiten (zoals begeleiding) en transitie-inkomen of leertijdvergoeding voor overstappers. Medewerkers zijn zich bewust van de mogelijkheden en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling, zijn (mede) verantwoordelijk voor het meegroeien van het Persoonlijk Profiel Paspoort en nemen regie tijdens een overstap naar een (andere) baan.

HOE ZIET DEZE VERBEELDING ERUIT VANUIT DE VERSCHILLENDE PARTNERS?

INDIVIDUELE WERKGEVERS, MEDEWERKERS EN SOCIALE PARTNERS

Werkgevers nemen vanuit deze verbeelding - met medewerkers en de sociale partners – het voortouw. De arbeidsmarkt is immers dáár waar mensen werken: bij de werkgevers! Ruim 70+ procent van de leven lang ontwikkelen processen, inclusief de Loopbruggen, vindt plaats bij werkgevers in hun organisatie als onderdeel van hun bedrijfsvoering. Niemand anders kan het doen! Het zijn ook de werkgevers die de eerste stappen kunnen zetten naar opschaling door



gezamenlijk regionale consortia te bouwen. De vakbonden hebben een belangrijke rol voor medewerkers als persoonlijk en betrouwbaar adviseur bij alle vragen over werk en inkomen.

Ontwikkeling en mobiliteit

- Werkgevers dragen met hun eigen personeels-/ hr-beleid – gericht op ontwikkeling en mobiliteit - bij aan een groot, kwalitatief hoogwaardig en gemotiveerd arbeidspotentieel voor Nederland. Hierdoor voelen mensen zich veilig en blijven ze gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen en te bewegen met een perspectief. Continue (niet-functiegebonden) ontwikkeling wordt gestimuleerd in een leercultuur en in cao's. Hierdoor kunnen medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling en pakken de mogelijkheden tot ontwikkeling met beide handen aan.
- Werkgevers en medewerkers zorgen er beiden voor dat het Persoonlijk Profiel Paspoort met hun werkervaring meegroeit.
- Werkgevers richten functies in rondom de talenten van medewerkers. Samen met de sociale partners wordt gekeken hoe dergelijke flexibel in te richten functies kunnen worden geborgd in cao's en beloningssystemen.
- Cao's zijn gericht op ontwikkeling en mobiliteit, bijvoorbeeld door ontwikkelbudget ook meeneembaar te maken (in de transitie) naar een nieuwe werkgever en het geven van oriëntatietijd en - activiteiten gedurende de loopbaan voor interne en externe mobiliteit. Hierin kan de medewerker een eigen verantwoordelijkheid nemen.

Transitie en onboarding

- Individuele werkgevers en werkgeversorganisaties vergroten de aantrekkelijkheid van hun bedrijf en sector onder andere door middel van een inclusieve cultuur voor zij-instromers. En ook betere voorlichting en beeldvorming over de sector en goede arbeidsvoorwaarden.
- Werkgevers nemen mensen aan op basis van een Persoonlijk Profiel Paspoort, waarbij competenties, skills, drijfveren en (latente) talenten leidend zijn.
- Werkgevers en sociale partners borgen in cao's en hr-beleid dat overstappers de tijd, ruimte en begeleiding krijgen om zich een nieuwe cultuur en een nieuwe functie eigen te maken (in de vorm van een senior traineeship, een leerwerktraject voor mensen met werkervaring), zodat ze goed kunnen landen in de nieuwe omgeving.
- Werkgevers zorgen voor een duurzame landing in de nieuwe baan, o.a. door goede begeleiding van de overstapper op de werkvloer, met bijzondere aandacht voor de eerste honderd dagen.
- Sociale partners (met name vakbonden) kunnen door middel van een Open Hulplijn bijdragen aan goede begeleiding bij transitie.
- Werkgevers bieden opleiders actief inzicht in nieuwe functies en benodigde kennis en vaardigheden, zodat opleiders daarop kunnen aansluiten met hun modulaire aanbod.
- Werkgevers creëren inclusieve teams en stimuleren de toegevoegde waarde van de ervaringen die overstappers (vanuit andere sectoren) meebrengen.
- Medewerkers hebben eigen regie en een proactieve houding tijdens de transitieactiviteiten en onboarding bij de nieuwe werkgever.

Financiering

- Alle werkgevers investeren sámen in wat nodig is om in- en externe mobiliteit, scholing en transitie voor medewerkers te realiseren en een veilige route te laten zijn.
- Werkgevers en sociale partners verleggen gelden zodanig dat de focus ligt op ontwikkeling en transitie en een duurzame landing, i.p.v. afscheid nemen en boventalligheid.
- Werkgevers, sociale partners en medewerkers creëren ruimte voor intersectorale scholing en transitie, bijvoorbeeld door ook te bouwen aan een scholingsfonds dat tevens sector-overstijgend is.

OPLEIDERS

(publiek, privaat, branche- en bedrijfsscholen)

Opleiders sluiten naadloos aan op wat nodig is voor omscholing.

Toelating

- Overstappers krijgen toegang tot de opleiding op basis van hun Persoonlijk Profiel Paspoort (in plaats van uitsluitend op basis van een eerder verkregen diploma).

Flexibel instromen

- Opleidingen starten (minimaal) maandelijks, zodat de transitietijd zo kort mogelijk is.

Maatwerk en begeleiding

- Opleiders bieden flexibele en modulair ingerichte, maatwerk leerwerktrajecten aan, die aansluiten op de werk- en levenservaring van de individuele overstapper en die afgestemd zijn op de kennis en vaardigheden die vanuit de werkgever gevraagd worden voor de functie. Er is een persoonlijke leercoach die de overstapper gedurende de opleiding begeleidt.
 - De overstapper leert eerst wat nodig is om zo snel mogelijk productief te zijn bij de nieuwe werkgever.
- De begeleiding vanuit de opleider tijdens de studie sluit aan bij de inhoud van de functie en de begeleiding vanuit de werkgever (onboarding).

OVERHEID

De overheid kan de bouw van Loopbruggen als onderdeel van de weg van een leven lang ontwikkelen helpen versnellen door gezamenlijk beleid te voeren in het wegnemen van belemmerende wet- en regelgeving, door stimulerende maatregelen door te voeren en door bestaande geldstromen te verleggen naar daar waar het geld nodig is. Dit is onder andere bij werkgevers die mensen duurzaam aannemen in een leerwerktraject in tekortsectoren, voor de activiteiten die zijn gericht op ontwikkeling en transitie:

Gezamenlijke aanpak met één stem

- De ministeries (met name SZW, OC&W, EZK, VWS) – onder andere daar waar de arbeidsmarkttekorten zitten – trekken gezamenlijk op met één stem. Voor een integrale infrastructuur /cultuur waar overstappen naar een (andere) baan op de weg van een leven lang ontwikkelen mogelijk is.

Belemmerende wet- en regelgeving en stimulerende maatregelen



- Wetgeving zoals arbeidsrecht, fiscale regelgeving en regelgeving omtrent uitkeringen werken nu soms belemmerend in de mobiliteit van mensen.
- Het implementeren van een meeneembaar opleidingsbudget.
- Een klimaat van vertrouwen en redelijkheid stelt de werkgevers en de sociale partners in staat om als onderdeel van een leven lang ontwikkelen ook de Loopbruggen te kunnen bouwen.
- Overheid stimuleert dat werken meer loont dan niet werken. Het systeem van toeslagen, belastingen en uitkeringen zorgt voor een positieve balans bij werken.

Gelden verleggen: daar waar transitieactiviteiten plaatsvinden

- De gelden zijn beschikbaar daar waar de urgentie ligt, voornamelijk bij de werkgevers in de tekortsectoren en de werkgevers die de transitieactiviteiten niet zelf kunnen financieren. Sluitende financiering is nodig om transities van en voor mensen mogelijk te maken.
- De overbruggingsperiode vraagt om financiering van de omscholings- en transitieactiviteiten. Dit zou tijdelijk gefinancierd kunnen worden door de gezamenlijke ministeries (met name ministeries van tekortsectoren) voor de eventuele gaten bij transitie- en omscholingsactiviteiten. Op termijn kan hierin worden voorzien door sectoroverstijgende scholingsfondsen (zie kopje werkgevers en sociale partners).
- Met name SZW zou kunnen voorzien, waar nodig, in financiering van transitie inkomen zowel tijdens leertijd en van de (op termijn steeds kleiner wordende) overstaptijd.
- De ministeries (met name SZW) voorzien in een vangnet voor overstappers die de overkant van de Loopbruggen niet halen (WW) en touwladders (naar de Loopbruggen) voor degenen die niet vanuit een latende werkgever op de Loopbrug stappen (zzp'ers, niet werkenden).

Het Akkoord van Python beschrijft de algemene veranderingen waardoor de overheid het proces naar een nieuw arbeidsmarktsysteem kan versnellen. De concrete aanbevelingen per ministerie worden verder uitgewerkt in losse documenten.

EEN STRUCTURELE OPLOSSING BOUWEN. HET MOET NU!

LOOPBRUGGEN NAAR EEN (ANDERE) BAAN. HET KÁN!

WE HEBBEN GEEN TIJD TE VERLIEZEN!

DUS LATEN WE HET GEWOON SAMEN DOEN!

Feedback en input op het Akkoord van Python is zeer welkom! Aan de hand van die feedback scherpen we het Akkoord steeds weer aan, want alleen samen komen we tot een nieuw arbeidsmarktsysteem voor Nederland! Mail ons op nienkesimone@debuitenboordmotor.nl



BIJLAGE

Onderstaande afbeeldingen zijn een eerste concept van de verbeelding van het circulaire arbeidsmarktsysteem en de uitwerking van de verschillende groepen mensen die aan de zijlijn staan. Het zijn de eerste contouren toegevoegd op 29 september. Deze worden verder uitgewerkt.



2022

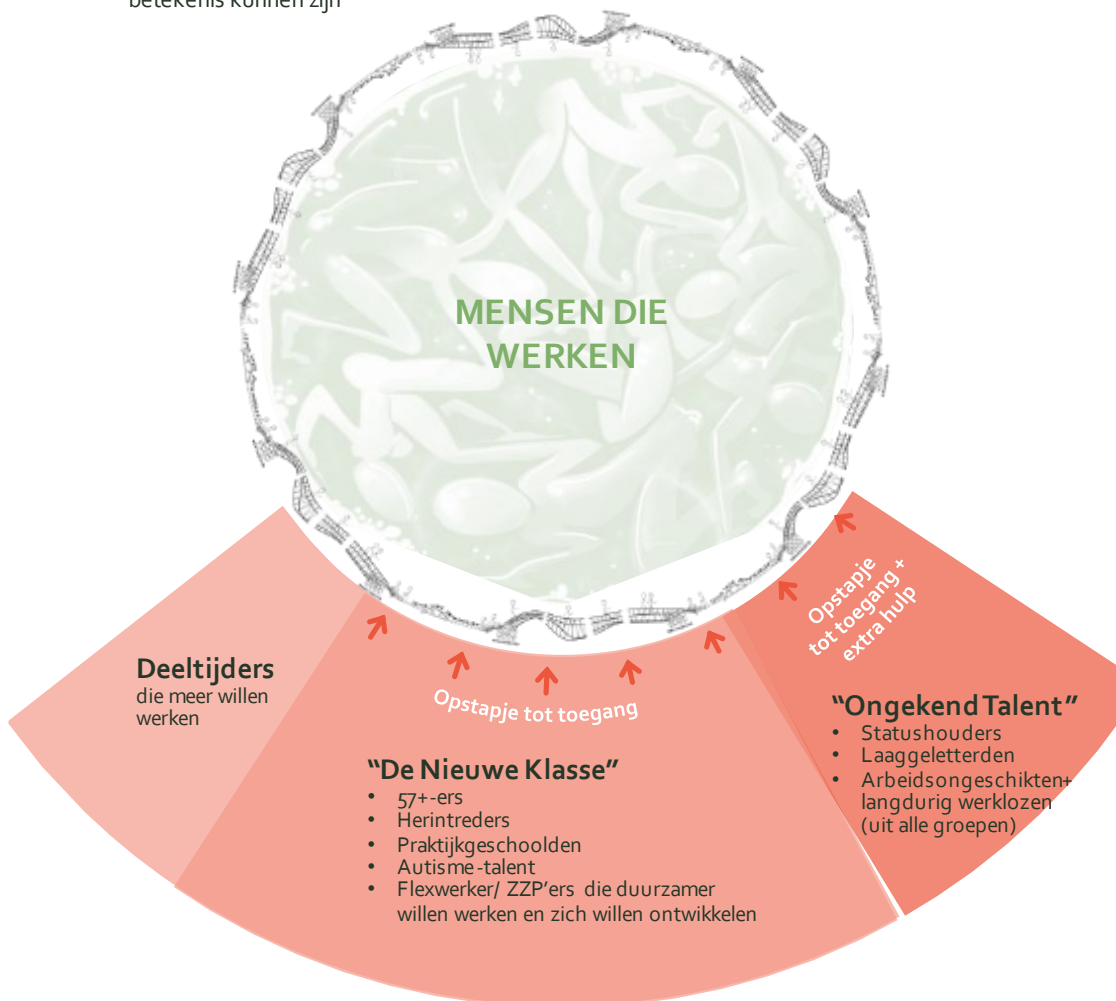
Arbeidsmarktsysteem Nu

- Door gaten (14 systeemhobbels) in de weg van Leven Lang Ontwikkelen en Loopbruggen naar een (andere) Baan, kan "Ongekend Talent" en "De Nieuwe Klasse" niet goed meedoen/werken!
- In het Akkoord van Python is duidelijk wat individuele werkgevers, werknemers - en werkgevers organisaties (sociale partners), opleiders en overheid gaan doen om integraal de 14 systeemhobbels op te lossen. En dus samen een circulair arbeidsmarktsysteem te realiseren.



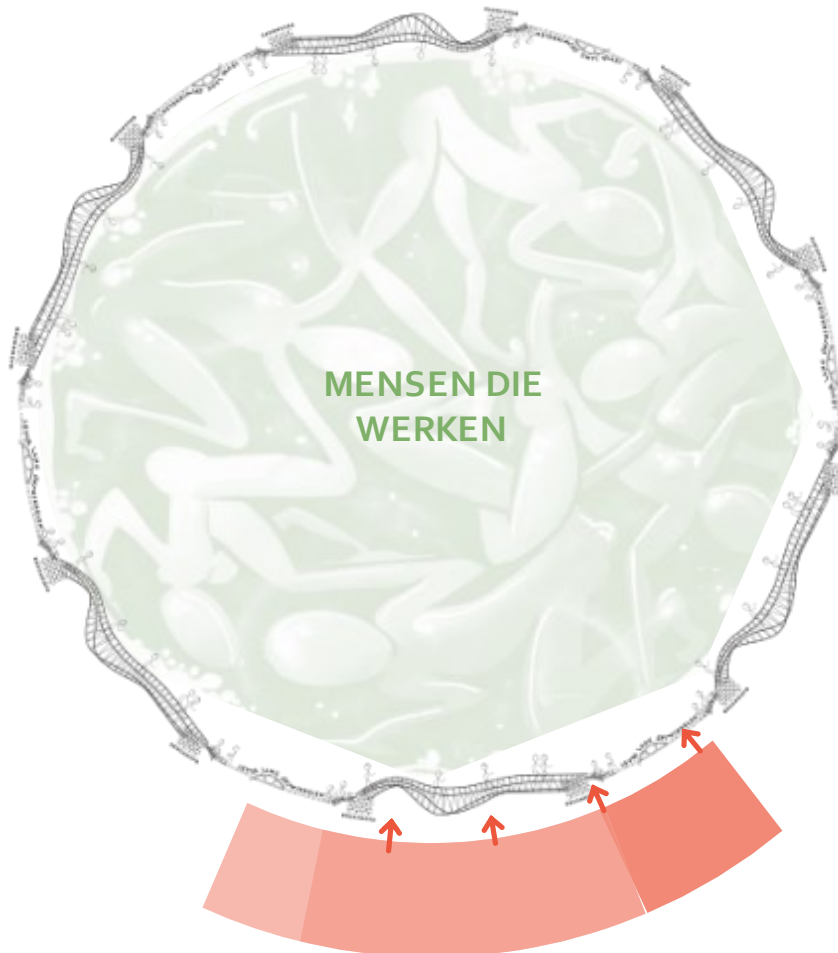
Op weg naar een circulair arbeidssysteem voor iedereen

- De weg van Leven Lang Ontwikkelen met Loopbruggen naar een (andere) Baan is een stuk steviger. Er zijn nog wel gaten (systeemhobbels) in deze overbruggingsperiode.
- **“De Nieuwe Klasse”** heeft een extra opstapje nodig om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt
- **“Ongekend Talent”** heeft naast dit opstapje extra publieke hulp nodig om hen te begeleiden
- **“Deeltijders die meer willen werken”** krijgen steeds meer eigen regie (op roosters) en loont het steeds meer om meer te werken (systeemhobbels worden opgelost)
- Hoe steviger de circulaire arbeidsmarkt is, des te meer mensen werken en daarmee van betekenis kunnen zijn



Een stevig circulair arbeidsmarktsysteem dat voor iedereen staat !

- Alle 14 systeemhobbels zijn opgelost.
- **"De Nieuwe Klasse"**, **"Ongekend Talent"** en **"Deeltijders die meer willen werken"** werken nu grotendeels; deze mensen staan niet langer aan de kant.



Deeltijders
die meer willen
werken

"De Nieuwe Klasse"

- 57+ -ers
- Herintreders
- Praktijkgeschoolden
- Autisme-talent
- Flexwerker/ ZZP'ers die duurzamer willen werken en zich willen ontwikkelen

"Ongekend Talent"

- Statushouders
- Laaggeletterden
- Arbeidsongeschikten + langdurig werklozen (uit alle groepen)