



“HET AKKOORD VAN PYTHON”

“Verbeelden, verbinden, doen”

Het Akkoord van Python is de verbeelding om de huidige tekorten op de arbeidsmarkt samen op te lossen EN heeft nog een hoger doel; te komen tot een samenleving waarin iedereen – huidige en toekomstige generaties – altijd betekenisvol kan (blijven) participeren op de arbeidsmarkt. Bijna 5 jaar na de eerste avond van De Buitenboordmotor, 2 jaar proeftuinen, 100 overstappers, 300+ bedrijven en instellingen, is er nu MOMENTUM. We VERBEELDEN wat werkgevers met 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 daarmee leren in de praktijk met alle partners in het consortium en VERBINDT daarmee alle relevante stakeholders op de arbeidsmarkt. Doel van het akkoord is om daadwerkelijk met elkaar TEGELIJKERTIJD een stap naar voren te DOEN!

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

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.

We hebben een arbeidsmarkt nodig met een structureel, nieuw systeem, dat uitgaat van mensen die zich een leven lang blijven ontwikkelen en die meermalen in staat zijn (mee-) te bewegen van baan naar baan op een arbeidsmarkt die immers zelf ook continu in beweging is.

Het huidige arbeidsmarktsysteem beweegt niet mee. Onze arbeidsmarkt is niet circulair, is niet in staat werk en skills eenvoudig met elkaar te matchen en is niet ingericht op het continu blijven ontwikkelen van mensen en hen te kunnen laten bewegen, van baan naar baan, binnen organisaties, binnen sectoren 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 moeten gaan ontwikkelen en in- of extern moeten gaan 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 transities, 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.

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

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. Zo kunnen vraag en aanbod altijd soepel op elkaar worden afgestemd.

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 in beweging brengt. Loopbruggen zijn er voor mensen met een baan, vanuit zzp-positie en ook voor niet-werkenden.

Loopbruggen zijn onderdeel van ieders leven lang ontwikkelen en dus ook van een overstap naar een nieuwe baan. De Loopbruggen dienen als metafoor voor een nieuw arbeidsmarktsysteem met verschillende loopbruggen waarin iedereen zich kan blijven ontwikkelen (de weg van een leven lang 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 en hun 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 talenten, skills en ervaring (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik). Een Persoonlijk Profiel Paspoort wordt gebruikt ten behoeve van toegang tot een baan en maatwerk (om-)scholing. Het gaat hierbij niet zozeer om de ultieme taxonomie of de meest passende definities, 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 bewijslast verzamelen wordt er een compleet beeld gevormd van iemands skills, kennis, (latente) talenten, drijfveren en wensen.

Loopbruggen als structureel nieuw systeem voor de arbeidsmarkt – van baan naar baan of vanuit werkloosheid naar een baan zullen leiden tot een positieve financieel economische en sociaal maatschappelijke business case voor Nederland.



We geloven in groot denken en kleiner doen. Meer dan 300 bedrijven en instellingen 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 leven lang ontwikkelen. Werkgevers, sociale partners en medewerkers experimenteren samen, leren samen en doen het gewoon samen.

De werkgevers en sociale partners zijn nodig om samen de weg van een leven lang ontwikkelen vorm te geven met Loopbruggen als onderdeel daarvan. Het merendeel van de Loopbruggen en de weg van Leven Lang Ontwikkelen zit bij werkgevers, 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 bijvoorbeeld 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.

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 zijn pro actief tijdens een overstap van baan naar baan.

HOE ZIET DEZE VERBEELDING ERUIT VANUIT DE VERSCHILLENDE PARTNERS?

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 de organisatie als onderdeel van de eigen 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, doordat mensen altijd gemotiveerd zijn en zich veilig voelen om zich te blijven ontwikkelen en te bewegen met een perspectief. Continue (niet functie gebonden) ontwikkeling wordt gestimuleerd in een leercultuur en in cao's.



- Medewerkers nemen verantwoordelijkheid 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 hun mensen (job carving). 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 de nieuwe werkgever en het geven van oriëntatietijd en – activiteiten gedurende de loopbaan voor interne en externe mobiliteit. Hierin neemt de medewerker een eigen verantwoordelijkheid.
- Werkgevers en werkgeversorganisaties vergroten de aantrekkelijkheid van hun sector onder andere door middel van goede voorlichting en beeldvorming over de sector.

Transitie en onboarding

- Werkgevers nemen mensen aan op basis van een Persoonlijk Profiel Paspoort, waarbij competenties en (latente) talenten leidend zijn.
- Werkgevers en sociale partners borgen in cao's 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), 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 100 dagen.
- Sociale partners (met name vakbonden) kunnen door middel van een Open Hulplijn bijdragen aan goede begeleiding bij een transitie.
- Werkgevers bieden opleiders actief inzicht in nieuwe functies en benodigde kennis en vaardigheden, zodat opleiders daarop 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 een pro actieve houding tijdens de transitie activiteiten en onboarding bij de nieuwe werkgever.

Financiering

- Alle werkgevers investeren samen 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 boventaligheid.
- 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.

Pagina | 5

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)

Iedere maand starten

- Opleidingen starten 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.
- Op basis van het Persoonlijk Profiel Paspoort wordt er een individueel ontwikkelplan gemaakt.

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: 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 van baan naar baan op de weg van een leven lang ontwikkelen.

Belemmerende wet- en regelgeving en stimulerende maatregelen

- De overheid als werkgever.
 - Zoals arbeidsrecht, fiscale regelgeving en regelgeving omtrent uitkeringen.
 - 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 en uitkeringen zorgt voor een positieve balans bij werken.



Gelden beschikbaar daar waar transitieactiviteiten plaatshebben

- De gelden zijn beschikbaar daar waar de urgentie ligt, voornamelijk bij de werkgevers in de tekortsectoren en de werkgevers die het niet zelf kunnen financieren. Voor hen is sluitende financiering 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 sector overstijgende scholingsfondsen (zie kopje werkgevers en sociale partners).
- Met name SZW zou kunnen voorzien, waar nodig, in financiering van inkomen tijdens leertijd en van de (op termijn steeds kleiner wordende) transitieperiode.
- 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).

EEN STRUCTURELE OPLOSSING BOUWEN. HET MOET NU!

LOOPBRUGGEN VAN BAAN NAAR 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

