



“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. De nadruk heeft jarenlang gelegen op welvaart, efficiency en flexibilisering. Daardoor is er te weinig aandacht geweest voor mensen, voor ontwikkeling van mensen en wat mensen nodig hebben om van toegevoegde waarde te kunnen zijn (en blijven) in de maatschappij. Enerzijds, zijn er mensen met veel talenten die wel WILLEN, maar nu niet mee KUNNEN doen op de arbeidsmarkt (zie bijlage 1). Anderzijds, zijn er veel mensen die niet op hun plek zitten bij hun werkgever, maar in het huidige systeem niet in beweging komen.
- 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, medewerkers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners), 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!

* 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.

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.

Pagina | 2

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 (cruciale) 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.

We hebben een arbeidsmarkt nodig met een structureel, nieuw systeem voor IEDEREEN, dat mensen in staat stelt te bewegen naar een (andere) baan binnen een arbeidsmarkt die zelf ook continu in beweging is. Touwladders (in de vorm van extra hulp en/of middelen) tot de loopbrug zijn nodig om mensen die wel WILLEN, maar op dit moment niet werken ook te betrekken in het circulaire arbeidsmarktsysteem.

Stichting De Buitenboordmotor pleit voor een circulair arbeidsmarktsysteem, waarin werkgevers een grote verantwoordelijkheid hebben. 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 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 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.

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 eruitziet 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, medewerkers, werkgeversorganisaties, vakbonden (sociale partners), opleiders en ministeries 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. Individuele werkgevers, medewerkers en sociale partners hebben het grootste aandeel in het bouwen van de Loopbruggen voor mensen 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.

Pagina | 4

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 vakbonden en werkgeversorganisaties 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.
- Vakbonden en werkgeversorganisaties 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.

Arbeidsmarktinfrastructuur

- Vakbonden en werkgeversorganisaties geven inhoudelijk invulling en visie aan de vernieuwde arbeidsmarktinfrastructuur met onder andere dekkende van-werk-naar-werk en een Leven Lang Ontwikkelen dienstverlening.
- Sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties) gaan hierbij uit van de behoefte van medewerkers en werkgevers.

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. reparatie van loopbaanschade bij 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:

Pagina | 6

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 persoonlijk ontwikkelbudget (meeneembaar).
- 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 (voor de maatschappij cruciale) 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 transitieactiviteiten (oriëntatietijd, overstaptijd, leertijd en improductiviteit van de overstapper) en een inkomen tijdens deze transitie.
- Het is denkbaar dat ministeries en bedrijven van de te kort en groeisectoren samen zorgdragen voor de oplossing in de overbruggingsperiode, in de wetenschap dat er een structurele oplossing komt met het verleggen van gelden. Op termijn kan hierin worden voorzien door sector overstijgende scholingsfondsen (zie kopje werkgevers en sociale partners).
- De beschikbare gelden bij werkgevers, ministeries en sectorfondsen worden verlegd, transitievergoedingen worden daadwerkelijk besteed aan transitie, subsidies worden stapelbaar, ontwikkelbudgetten worden persoonsgebonden en O&O-fondsen financieren sector overschrijdend (sector overschrijdend scholingsfonds), zodat de overbruggingsperiode kan worden gefinancierd.
- Indien de ontvangende werkgever niet voldoende middelen heeft voor de transitieactiviteiten, krijgen zij ondersteuning vanuit ministeries SZW door verlegging van publieke gelden.
- De ministeries (met name SZW) voorzien in een vangnet (bestaanszekerheid) 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



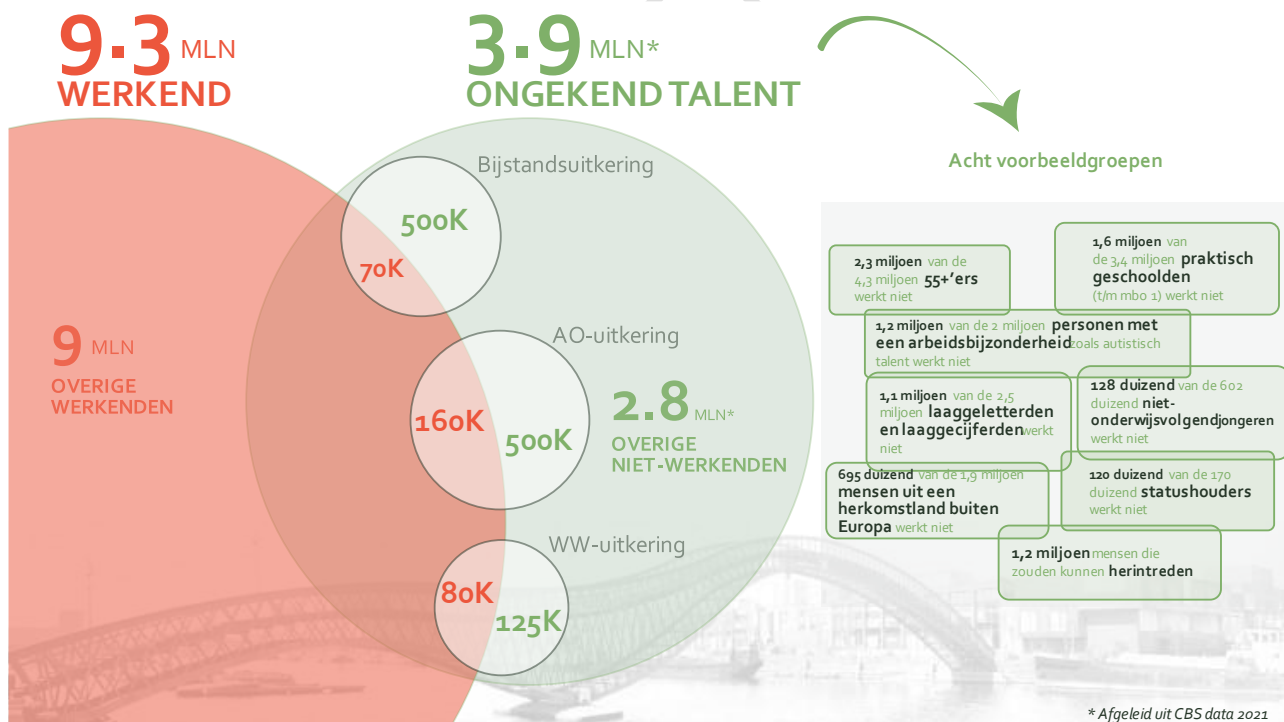
BIJLAGE

Onderstaande afbeeldingen zijn een eerste concept van de verbeelding van het circulaire arbeidsmarktsysteem en de uitwerking van de verschillende groepen mensen die niet (volgende) mee kunnen doen in het huidige arbeidsmarktsysteem.

Pagina | 8

Arbeidsmarktsysteem Nu 2022

- 14 systeemhobbels staan ontwikkeling en transitie van 9,3 miljoen werkenden in de weg. Het Akkoord van Python verbeeldt de rol van werkgevers, medewerkers, sociale partners, opleiders en overheid.
- Door gaten (14 systeemhobbels) in de weg van Leven Lang Ontwikkelen en Loopbruggen naar een (andere) Baan, kan "Ongekend Talent" niet goed meedoen/werken! **Werkenden met extra aandacht** werken worden gehinderd door o.a. negatieve financiële prikkels en een gebrek aan eigen regie op bijvoorbeeld roosters.
- In het Akkoord van Python is duidelijk wat individuele werkgevers, medewerkers, vakbonden en werkgeversorganisaties (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 circulaire arbeidsmarkt 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.
- **"Ongekend Talent"** heeft een extra opstapje nodig om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt. Een deel van deze groep heeft naast dit opstapje extra publieke hulp nodig om hen te begeleiden.
- **"Werkenden met extra aandacht"** 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, en hoe kleiner de tekorten op de arbeidsmarkt worden



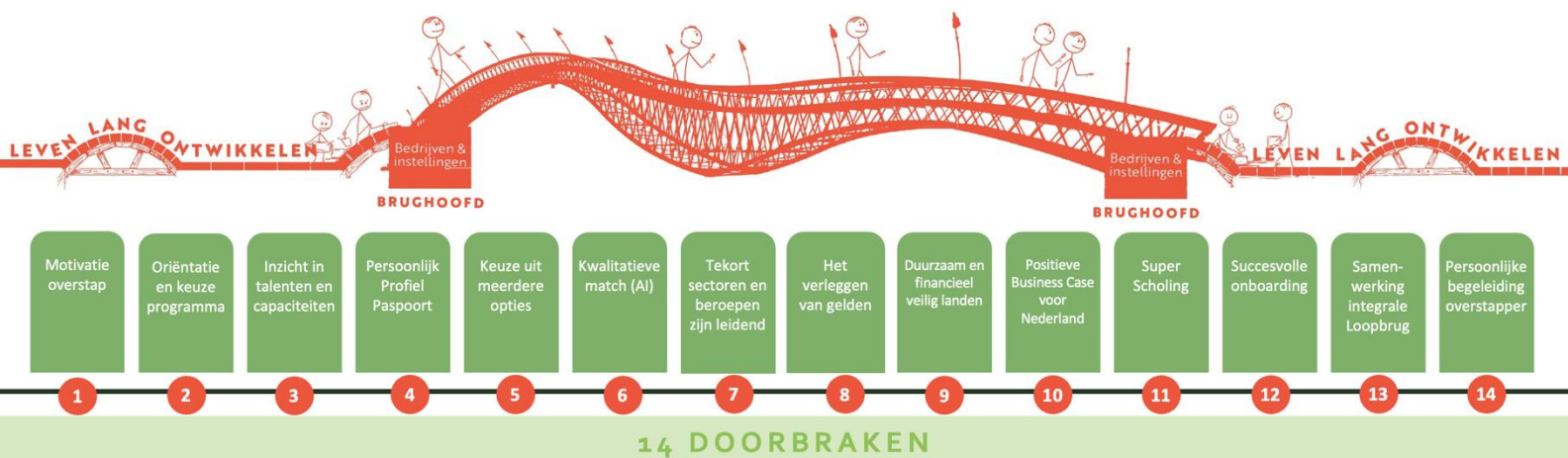
2030

Een stevige circulaire arbeidsmarkt voor iedereen!

- Alle 14 systeemhobbels zijn opgelost.
- **"Ongekend Talent"** en **"Werkenden met extra aandacht"** werken nu grotendeels; deze mensen kunnen nu (weer) onderdeel worden en blijven van de arbeidsmarkt.

Mensen die werken





DOORBRAAK 1

Motivatatie overstap

Werkgevers en werknemersorganisaties faciliteren de overstap van mensen vanuit sociaal plan, transitiegelden en andere inspanningen waardoor mensen een eigen keuze kunnen maken en gemotiveerd overstappen.

DOORBRAAK 2

Oriëntatie en keuzeprogramma (bootcamp)

Mensen worden begeleid in een programma zodat zij de tijd hebben om zich samen met gelijken te kunnen oriënteren op tekortsectoren en -beroepen. Door de sectoren te ervaren krijgen ze een nieuw perspectief en kunnen zij met eigen regie een keuze maken.

DOORBRAAK 3

Inzicht in talenten en capaciteiten

Mensen krijgen mede door het gebruik van digitale assessmenttools zelfvertrouwen en komen in actie omdat ze kennis hebben van wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen (competenties).

DOORBRAAK 4

Persoonlijk Profiel Paspoort

Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is het Persoonlijk Profiel Paspoort leidend. Bedrijven faciliteren medewerkers om tijdens hun dienstverband hun Persoonlijk Profiel Paspoort actueel te houden zodat zij hiermee hun opgedane kennis en ervaring (portfolio) kunnen tonen binnen en buiten het bedrijf.

DOORBRAAK 5

Keuze uit meerdere opties

Overstappers krijgen verschillende opties aangeboden uit diverse groeisectoren en -beroepen zodat zij een ruime keuze hebben EN er daardoor een kunnen maken.

DOORBRAAK 6

Kwalitatieve match

Er wordt een kwalitatieve match (d.m.v. AI) gemaakt tussen de competenties van de overstapper en de competenties die nodig zijn in de groeisectoren en -beroepen, resulterend in de beste match voor iedereen.

DOORBRAAK 7

Tekortsectoren en -beroepen zijn leidend

Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke groeisectoren en beroepen mensen nodig zijn zodat de kans vanuit een groeisector en beroep altijd leidend is en daarmee de eerste keus van de overstapper.

DOORBRAAK 8

Het verleggen van gelden

Een overstap naar een (andere) baan vergt transitieactiviteiten (oriëntatie, persoonlijke begeleiding, scholing en onboarding) en inkomende gedurende transitie. Met beleidswijzigingen en het verleggen van gelden, kunnen gelden die momenteel door werkgevers en overheid ingezet worden voor transitie, ontwikkeling, scholing en werkloosheid efficiënter ingezet worden.

DOORBRAAK 9

Duurzaam en financieel veilig landen

Iedereen krijgt persoonlijke begeleiding op financieel vlak waardoor mensen een bewuste financiële keuze (m.b.t. behoefte en uitgavenpatroon) voor een overstap kunnen maken. De contractvorm en de financiële vergoeding doen recht aan het werk en aan (de behoefte van) de overstapper.

DOORBRAAK 10

Positieve business case voor Nederland

Er is een positief economische, sociale en maatschappelijke Business Case voor Nederland. Werkgevers en sociale partners, onderwijs- en overheidsinstellingen en het individu profiteert hiervan (= iedereen).

DOORBRAAK 11

SuperScholing

Maatwerk scholing: toelating o.b.v. het Persoonlijk Profiel Paspoort, maandelijks startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentie-niveau van de overstapper en de behoeften van de werkgever.

DOORBRAAK 12

Succesvolle onboarding

Er is een persoonlijk geleidelijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in hun nieuwe job en de organisatie.

DOORBRAAK 13

Samenwerking integrale Loopbrug

Autonome Consortia van bedrijven en instellingen werken volgens de methodiek van de Loopbruggen om mensen te faciliteren in hun sector overstap. Belangen overstijgende samenwerking gebeurt altijd via schaalbare oplossingen en concrete afspraken vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden: delen, gunnen en verbinden.

DOORBRAAK 14

Persoonlijke begeleiding overstapper

Deelnemers worden gedurende 1 jaar persoonlijk begeleid en gevolgd bij iedere stap in het traject waardoor ze de overstap duurzaam en gelukkig kunnen maken.

Definities

Loopbruggen

Loopbruggen vormen de paden naar banen in tekort- en groeisectoren. Of je nu in een werkloze situatie bevindt, je boventalligheid boven het hoofd hangt of simpelweg iets anders wilt doen: via Loopbruggen vind jij de weg naar daar waar jij van betekenis kunt en wilt zijn. De Loopbruggen staan stevig wanneer heel Nederland eroverheen kan gaan. Dit is pas mogelijk wanneer de 14 systeemhobbels in een integrale aanpak worden omgezet in doorbraken. Deze forceren wij in experimenten.

Pagina | 12

Systeemhobbels & doorbraken

Systeemhobbels zijn belemmeringen in het huidige arbeidsmarktsysteem die mensen belemmeren in het maken van een overstap. Het betreft systeemhobbels op het niveau van de mens zelf, bij bedrijven, instanties en wet- en regelgeving die allemaal met elkaar samenhangen en ieder voor zich de sterkte van de Loopbruggen beïnvloeden. Op basis van hackathons, onderzoek (TNO) en expertsessies hebben wij er 14 geïdentificeerd. Wanneer deze hobbels zijn weggenomen hebben we het over doorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 uitgelicht.