



DE VERBEELDING van een nieuw arbeidsmarktsysteem. We beschrijven eerst de context waarin een nieuw arbeidsmarktsysteem nodig is. We VERBEELDEN een circulair arbeidsmarktsysteem waarin IEDEREEN kan werken en/of van betekenis kan zijn, en wat er voor nodig is om dat te bereiken. De stap wordt gemaakt naar de vraag; 'hoe dan?'; de eerste contouren van de weg naar schaling.

1. Context

Teveel mensen staan aan de zijlijn

Vanuit het neoliberal kapitalistisch denken heeft de nadruk jarenlang gelegen op welvaart, op efficiency en hoe mensen ingezet konden worden om dat te bereiken (human capital). De aanname was dat dit ook zou leiden tot welzijn en dat er gelijkheid zou ontstaan. Dat heeft anders uitgepakt. Er is veel te weinig aandacht geweest voor mensen, voor ontwikkeling van mensen en wat mensen nodig hebben om van betekenis te kunnen zijn (en blijven) in de maatschappij. Het gevolg is dat we een systeem zonder veilige weg voor ontwikkeling hebben gecreëerd. Enerzijds zijn er veel mensen die niet op hun plek zitten bij hun huidige werkgever, maar niet in beweging komen vanwege het ontbreken van een veilige route. Anderzijds staan er mensen met veel talenten langs de zijlijn die wel willen, maar nu niet mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Kennis veroudert snel en mensen werken langer

Door technologische ontwikkelingen en een snel veranderende maatschappij verandert werk continu. Soms verdwijnen banen helemaal en komen er nieuwe banen bij (waar ook nieuwe opleidingen voor nodig zijn). Eén opleiding volgen (welke opleiding of niveau dan ook) is niet meer genoeg om de benodigde kennis voor een functie tot het einde van een loopbaan up to date te houden. Onderzoek laat zien dat de snelheid waarmee een vaardigheid zijn relevantie verliest minder dan 5 jaar is. Ook wordt verwacht dat 85% van de banen in 2030 nu nog niet eens bestaat! Kortom, kennis veroudert. Daarbij worden we ouder, blijven langer gezond en kunnen dus ook langer blijven werken. Het is logisch dat mensen meerdere keren een overstap maken (van baan, bedrijf of branche) in een loopbaan van gemiddeld 50 jaar.

Tekorten worden structureel

Er zijn altijd (wisselende) tekorten geweest op de arbeidsmarkt. Er zijn grote tekorten NU. Met een vergrijzende bevolking en een afnemend geboortecijfer worden tekorten structureel, op veel (cruciale) plekken. Dat betekent dat iedereen nodig is! En dat we in plaats van concurreren gaan samenwerken op de arbeidsmarkt, vanuit vertrouwen, niet wantrouwen.

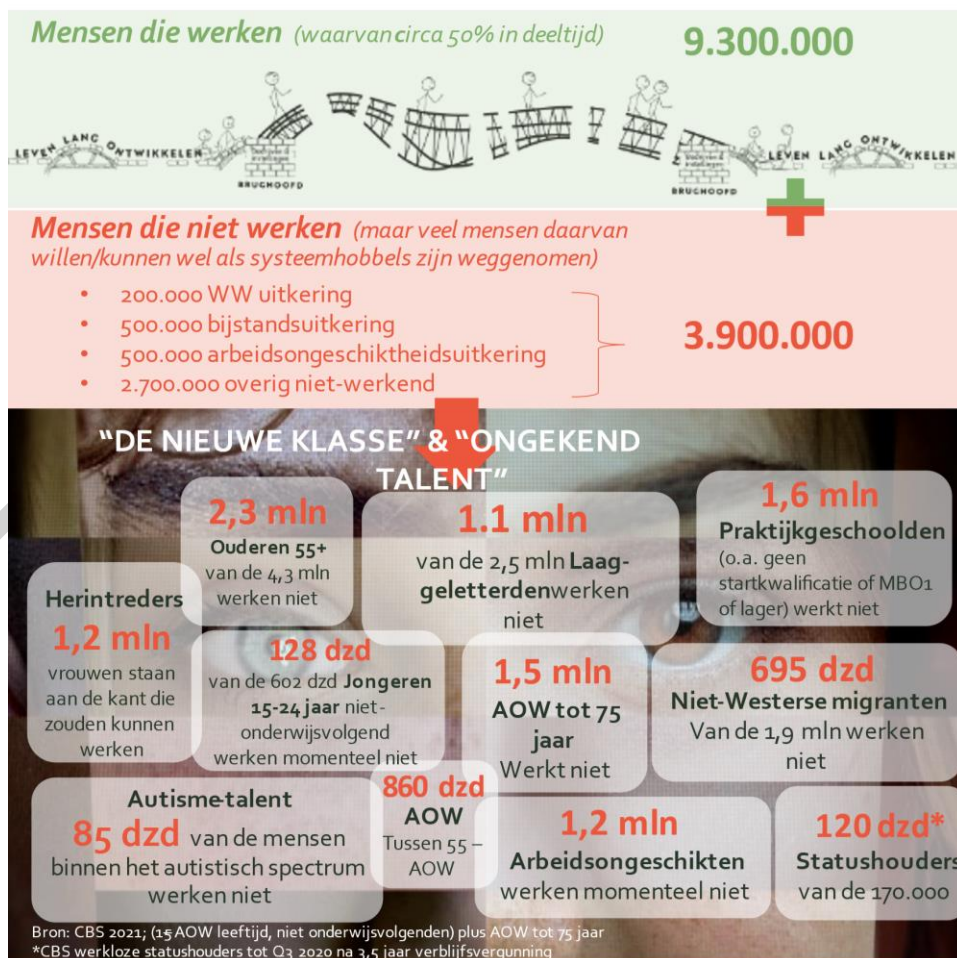
Wij zijn de Buitenboordmotor; een beweging met ongeduldige systeemveranderaars. Met 300+ bedrijven en instellingen forceren we doorbraken om een nieuw circulair arbeidsmarktsysteem vorm te geven. "Groot denken, klein doen". Dit is hoe wij werken. Door te experimenteren in de praktijk en de inzichten te delen kunnen we laten zien: "Zo kan het anders".

4. "Werkenden met extra aandacht", waaronder deeltijders die meer willen werken. Deze groep werkt en is onderdeel van het arbeidsmarktsysteem maar zou meer willen werken. Daarnaast maken Flexwerker/ZZP'ers die duurzamer willen werken en zich willen ontwikkelen ook deel uit van deze groep.

Het arbeidsmarktsysteem NU: 2022

- 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 ! **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, 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

2022



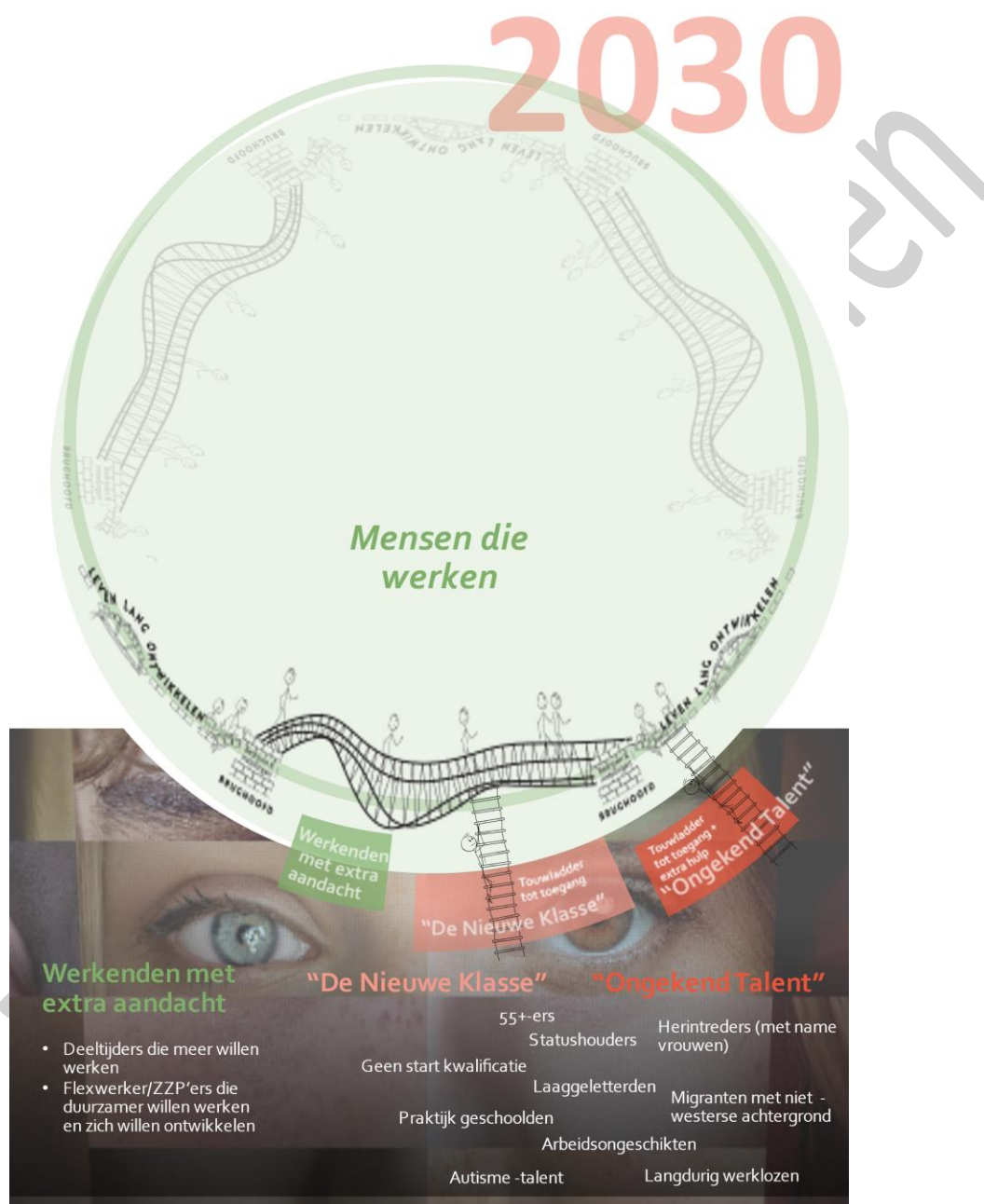
Op weg naar een circulair arbeidsmarktsysteem voor IEDEREEN: wat staat er in 2025?

- De weg van Leven Lang Ontwikkelen met Loopbruggen naar een (andere) Baan is een stuk steviger. Er zijn nog wel enkele gaten (systeemhobbels) in deze overbruggingsperiode.
- "De Nieuwe Klasse" heeft een touwladder nodig om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt.
- "Ongekend Talent" heeft naast deze touwladders extra publieke hulp nodig om hen te begeleiden.
- "Werkenden met extra aandacht" krijgen steeds meer eigen regie (op roosters) en het loont steeds meer om meer te werken (systeemhobbels worden opgelost).
- Hoe steviger de circulaire arbeidsmarkt is, hoe meer mensen werken en van betekenis kunnen zijn, en hoe kleiner de tekorten op de arbeidsmarkt worden.



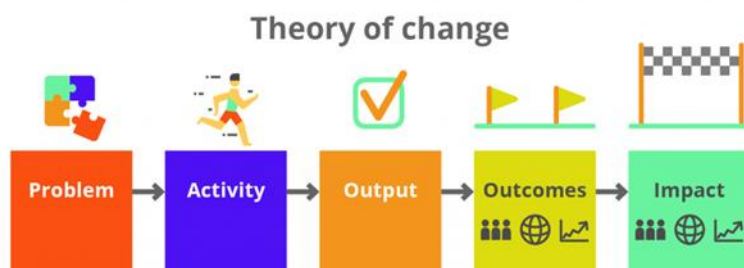
Een stevig circulair arbeidsmarktsysteem dat voor IEDEREEN staat; wat zien we in 2030?

- Alle 14 systeemhobbels zijn opgelost en er is een circulair arbeidsmarktsysteem.
- "Werkenden met extra aandacht", "De Nieuwe Klasse" en "Ongekend Talent" werken nu grotendeels; deze mensen staan niet langer aan de zijlijn.



3. Hoe dan?

Om een nieuw circulair arbeidsmarktsysteem te bouwen moet IEDEREEN TEGELIJKERTIJD een stap naar voren zetten en SAMENWERKEN. Om dit te bereiken gebruiken we de theory of change.



Voor schalinginterventies zijn triggers nodig; concrete aanleidingen (**Problem**) die ervoor zorgen dat organisaties, opleiders, sociale partners, overheid EN mensen in ACTIE komen en (willen) VERANDEREN! Voor energiebedrijven is dat bijvoorbeeld een vijf- tot tienvoudige vraag naar monteurs de komende jaren om hun warmtepompen te kunnen installeren. Voor vakbonden is dat relevant zijn en blijven voor ALLE werknemers. Voor werknemers is dat veranderend werk waardoor ze moeten ontwikkelen om hun werk te kunnen blijven doen. Iedereen heeft één trigger (of meer) die zorgt voor beweging. Vanuit die triggers voeren we activiteiten (**Activity**) uit (experimenten) om te leren of die triggers daadwerkelijk leiden tot schaling. Zo leren we samen in de praktijk welke triggers werken en waarmee we de verdere schaling kunnen inzetten (**Output**). Door te werken vanuit die triggers zorgen we voor een exponentiële groei waarmee we de kritieke massa bereiken en daarmee een kantelpunt (**Outcomes**). Uiteindelijk wordt door het nieuwe circulaire arbeidsmarktsysteem -waarin iedereen betekenisvol kan participeren op de arbeidsmarkt- **Impact** op sociaal (sociale cohesie), maatschappelijk (verhoogde mobiliteit en oplossen tekorten) en economisch (verhoogde waarde BBP) vlak gerealiseerd.

We blijven werken met proeftuinen om verder te leren hoe het WEL kan en de 14 systeemhobbels op te lossen. In de volgende fase zullen we ons ook richten op het vinden van triggers die de “De Nieuwe Klasse en “Het Ongekend Talent” in beweging helpen komen, en welke touwladders zij nodig hebben om in het circulaire arbeidsmarktsysteem te komen.

De Buitenboordmotor fungeert als verbinder en ondernemende aanjager om te zorgen dat de kritieke massa wordt bereikt, zodat het nieuwe arbeidsmarktsysteem staat en de governance en de infrastructuur zijn geregeld. Dan is de missie geslaagd en de rol van De Buitenboordmotor klaar.

3.1 Doelstelling voor 2023 - 2026

Onderstaand figuur schetst de eerste contouren van hoe schaling eruit kan zien.

Een Circulair Arbeidsmarktsysteem



1. Een circulair arbeidsmarktsysteem **DOOR IEDEREEN**; opschalen van een werkend circulair arbeidsmarktsysteem. Zorgen dat genoeg werkgevers, opleiders, sociale partners en MENSEN werken volgens de principes van het Akkoord van Python zodat er een kritieke massa wordt bereikt en er een integraal systeem staat waarin alle 14 doorbraken zijn gerealiseerd.
2. Een circulair arbeidsmarktsysteem **VOOR IEDEREEN**; toegankelijk maken van een arbeidsmarktsysteem voor mensen die (gedeeltelijk) buiten het systeem staan (Werkenden met extra aandacht, de Nieuwe Klasse en Ongekend Talent)
3. Een circulair arbeidsmarktsysteem **MET IEDEREEN**; het bouwen van de infrastructuur van een arbeidsmarktsysteem met een duidelijke governance. Wie is er verantwoordelijk voor de aansturing en de geldstromen en zorgt ervoor dat de mens centraal blijft staan?

Per doelstelling hebben we het resultaat en de beoogde activiteiten die nodig zijn in kaart gebracht. De activiteiten bestaan steeds uit 3 categoriën:

- A. **Verbeelden**: vinden van de belangrijkste TRIGGERS die kunnen aanzetten tot SCHALING.
- B. **Verbinden**: zorgen dat we de verschillende actoren aan elkaar VERBINDEN en dat we de aanpak die nodig is VERBEELDEN.
- C. **Doen**: experimenteren om te leren in de praktijk of deze triggers inderdaad leiden tot schaling.

Voor elk van de doelstellingen de beoogde resultaten en benodigde activiteiten in meer detail op volgende pagina's.

3.1.1 Een circulair arbeidsmarktsysteem DOOR IEDEREEN; schaling

Doelstelling in 2026:

De weg van Leven Lang Ontwikkelen met Loopbruggen naar een (andere) Baan is stevig. Er zijn nog wel wat gaten (systeemhobbels) in deze overbruggingsperiode tot 2030. De kritieke massa aan werkgevers, opleiders, sociale partners, overheid EN mensen is bereikt, doet mee en werkt samen om de laatste gaten te dichtten.

Resultaat in 2026:

De 5-10 belangrijkste triggers voor schaling zijn gevonden, beschreven en via experimenten bewezen. De kritieke massa is bereikt en doet mee volgens de principes van het Akkoord van Python.

Activiteiten: welke acties zijn nodig?

A. Verbeelden: vinden van de belangrijkste triggers die kunnen aanzetten tot schaling.

Uit diverse hackathons en expertsessies zijn er een aantal potentiële triggers naar voren gekomen die kunnen aanzetten tot beweging en schaling. Door verder (literatuur) onderzoek, werkbezoeken aan o.a. Zweden en een continue dialoog met onze partners blijven we zoeken naar belangrijke triggers. Door politieke, economische en maatschappelijke veranderingen ontstaan er nieuwe triggers en vallen er triggers af. Een aantal triggers die benoemd zijn en waar we nu (en de komende tijd) mee gaan experimenteren:

Trigger: de arbeidsmarktkrapte. Door de enorme krapte op de arbeidsmarkt voelt iedere organisatie de urgentie om iets te DOEN. Niets doen betekent immers achteruitgang, het niet behalen van eigen doelstellingen en mogelijk zelfs faillissement.

Zonder monteurs om alle warmtepompen en zonnepanelen te installeren dreigen de klimaatdoelstellingen van 2030 niet gehaald te worden.

Doordat er te weinig conducteurs zijn rijden er minder treinen, met als gevolg dat meer mensen meer de auto pakken.

Er zijn verschillende manieren om vanuit de krapte op de arbeidsmarkt schalinginterventies uit te voeren:

- **Op regionaal niveau;** vanuit een lokale krapte met plaatselijke bedrijven en opleiders (en overheid) samenwerken vanuit de principes van het Akkoord van Python. Voordeel hiervan is dat er heel specifiek ingespeeld kan worden op tekorten op de arbeidsmarkt in die regio, er al vaak bestaande verbindingen zijn tussen organisaties, mkb-bedrijven beter aangehaakt kunnen worden en mensen binnen hun regio aan het werk kunnen.
- **Vanuit een branche;** heel specifiek samenwerken als branche om te zorgen dat die aantrekkelijker wordt, dat mensen makkelijker vanuit andere sectoren in kunnen stromen en opgeleid kunnen worden en er een duidelijke samenwerking (en gedeelde verantwoordelijkheid) ontstaat tussen mkb en corporate organisaties. Door focus kunnen we versnellen en met een gericht plan van aanpak komen.
- **Vanuit een sector;** specifieke samenwerking binnen een sector om loopbruggen te bouwen binnen- en naar deze sector waarin alle 14 systeemhobbels doorbroken zijn.

Voordeel is dat er binnen een sector veel overeenkomsten zijn in cao's, regelgeving en voorwaarden, waardoor het makkelijker is om Loopbruggen te bouwen.

Trigger: terugdringen ziekteverzuim. De kosten van verzuim zijn hoog. Dit geldt ook voor de kosten van zorg. De algemene trend in Nederland (zowel vanuit de politiek als vanuit arbodiensten, verzuimverzekeraars en bedrijven) is om in te zetten op preventie.

- Via dienstverlening van inkomens- of verzuimverzekeraars; als inkomens- of verzuimverzekeraars hun dienstverlening gedeeltelijk verleggen naar gezondheid en ontwikkeling dan kunnen zij een grote rol spelen in de ontwikkeling van mensen volgens de principes van het Akkoord van Python. Door te investeren in gezondheid en ontwikkeling besparen zij op begeleiding bij uitval. Het gaat dus om een verlegging van gelden en activiteiten.
- Via dienstverlening arbodiensten; ook arbodiensten zetten steeds meer in op gezondheid. Ontwikkeling hoort bij mentale gezondheid en past in de dienstverlening van de Arbodiensten. Door echt te kijken naar wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand wil (verbeeld in een Persoonlijk Profiel Paspoort) wordt er een groter arbeidsmarktpotentieel inzichtelijk gemaakt waardoor de kans dat iemand duurzaam en gelukkig weer aan het werk kan (binnen de organisatie of daarbuiten) groter wordt.

Trigger: (Stimulerende) wet- en regelgeving. Door wet- en regelgeving kunnen organisaties, opleiders EN mensen gestimuleerd worden volgens de principes van het Akkoord van Python te gaan werken.

- **ESG staat voor Environmental, Social en Governance** (Milieu, Maatschappij en Governance) en verwijst naar de drie centrale factoren in het meten van de duurzaamheid van een belegging. Vooral de factor Social wordt nog niet echt geladen in Nederland. De *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD - EU rapportageverplichting)* is de wetgeving die onder de ESG ligt. Op dit moment moeten bedrijven vanaf 250 medewerkers al rapporteren op welke manier zij bijdragen aan duurzame economie via de CRSD. In de nabije toekomst gaat dit ook gelden voor bedrijven onder de 250 medewerkers. Duurzame inzetbaarheid van mensen valt hier ook onder. Niemand heeft zich tot nu toe nog bezig gehouden met de manier waarop we de duurzame inzetbaarheid van mensen vorm kunnen geven binnen deze wetgeving. Hier ligt een kans om vanuit het Akkoord van Python te werken aan die invulling.
- Voorwaarden voor het verkrijgen van een ontwikkel- of scholingsbudget. Bepaalde stimuleringsmaatregelen voor ontwikkeling waar nu veel gebruik van wordt gemaakt (zoals het STAP-budget) worden nu nog niet gekoppeld aan voorwaarden die helpen om het nieuwe arbeidsmarktsysteem te bouwen (de 14 doorbraken). Door hier wel een koppeling te maken kunnen we versnellen. Een voorbeeld kan zijn dat voorwaarde voor het verkrijgen van het STAP budget is dat iedereen een Persoonlijk Profiel Paspoort moet hebben gemaakt. Dan koppel je scholing altijd aan het inzicht van wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand wil en daarmee aan duurzame ontwikkeling.

B. VERBINDEN: zorgen dat we de verschillende actoren aan elkaar verbinden en dat we de aanpak die nodig is verbeelden.

Als er genoeg organisaties, opleiders, sociale partners, overheden en MENSEN samenwerken volgens de principes van het Akkoord van Python dan staat er een nieuw arbeidsmarktsysteem. Een arbeidsmarktsysteem dat weer ECHT kijkt naar mensen en waar IEDEREEN van betekenis kan zijn. De Buitenboordmotor jaagt dit aan door te VERBINDEN, te DOEN en vanuit daar te VERBEELDEN. Onder andere door:

- Hackathons organiseren met werkgevers, opleiders, sociale partners en overheden. Hackathons zijn laagdrempelige evenementen die gericht zijn op actie en waarin deelnemers non-stop bezig zijn om in korte tijd met oplossingen te komen voor 1 of meerdere van de 14 systeemhobbels. De samenstelling en grootte van de groep hangt af van het thema en het doel. Soms is dat met CEO's en bestuurders, soms is dat met HR directeuren, soms overheid, soms zijn dat specifiek mkb bedrijven of opleiders en soms zijn dat mensen die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering binnen bedrijven. Alles op deze hackathons is gericht op hoe het WEL kan en wat iedere deelnemer ZELF kan doen om te zorgen dat alle 14 systeemdoorbraken gerealiseerd worden.
- Spijkerbroekensessies met ministeries (SG's, DG's en ministers), waarin we samenwerken om te zorgen dat mensen in staat zijn te bewegen naar een (andere) baan binnen een arbeidsmarkt die zelf ook continu in beweging is. In spijkerbroekensessies (letterlijk in spijkerbroek, laagdrempelig, ontschot) geven we de VERBEELDING van HOE het kan en bespreken we samen welke rol elk ministerie hierin kan nemen en hoe dat in gezamenlijkheid kan. Er zijn al spijkerbroekensessies geweest en deze hebben ertoe geleid dat De Buitenboordmotor in kamerbrieven wordt genoemd en dat veel van de taal en (gezamenlijke) ideeën terug te vinden zijn in beleidstukken.
- Specifieke bedrijvennetwerken, brancheverenigingen, sectoren en regionale partners opzoeken, inspireren en verbinden met HET VERHAAL van De Buitenboordmotor en onze VISIE op wat er nodig is om te komen tot een arbeidsmarkt waar IEDEREEN van betekenis kan zijn. Voorbeelden hiervan zijn de Eindhovensche Fabrikanten Kring, het HR bedrijven Netwerk, de Werkgeverij, TechniekNederland, Facta non verba.
- DOE-plannen schrijven waarin concreet de HOE wordt beschreven van schaling vanuit verschillende interventies; voorbeeld hiervan is het de Dynamo DOE-plan om specifiek de tekorten op te lossen voor bedrijven die bezig zijn met de energietransitie.
- **Arbodienstverleners en inkomens- en verzuimverzekeraars VERBINDEN** en samen productmarkt combinaties VERBEELDEN om voor specifieke organisaties (zoals mkb) bepaalde onderdelen vanuit het Akkoord van Python uitgevoerd en gefinancierd te krijgen.
- VERBEELDING halen uit het buitenland door kennisuitwisseling met oa Zweden.
- Continue updates van het Akkoord van Python schrijven om de meest recente learnings en inzichten te blijven delen. Vanuit verschillende kanten (werkgeversorganisaties, vakbonden, werkgevers, opleiders, overheid en medewerkers) vragen we doorlopend input en feedback zodat het een Akkoord van IEDEREEN is en blijft.
- Inspiratiesessies binnen organisaties en tussen organisaties met als onderwerp HOE ze de principes van het Akkoord van Python kunnen toepassen in hun eigen organisatie. Dit kan zijn op specifieke onderdelen in expertsessies (over bijvoorbeeld skillsgericht werken, onboarding, oriëntatietijd etc.). De Buitenboordmotor zorgt voor de VERBEELDING en de VERBINDING, de organisaties leren onderling van elkaar door het te DOEN en te DELEN.

C. Doen: experimenteren om te leren in de praktijk of deze triggers inderdaad leiden tot schaling.

Door in de praktijk te experimenteren en het gewoon echt te DOEN leren we het snelst EN creëren we de verbeelding van hoe het WEL kan.

Trigger: arbeidsmarktkrapte; in de praktijk de arbeidsmarktkrapte aanpakken door binnen een bepaalde groep of regio te zorgen dat het circulaire arbeidsmarktsysteem staat. De learnings vanuit een kleinere setting worden gebruikt voor volledige opschaling voor heel Nederland. Het Akkoord van Python vormt hiervan de basis.

- **Regionaal:** De Eindhovense Fabrikantenkring, een groep van ongeveer 100 ondernemers en opleiders in de maakindustrie in de regio Eindhoven. Tijdens een bijeenkomst met bestuurders heeft De Buitenboordmotor VERBEELD hoe zij in de regio de arbeidsmarktkrapte kunnen aanpakken. De Eindhovense Fabrikantenkring (met oa ASML, VDL, SIMAC en Summa College als kartrekkers) heeft deze aanpak vanuit het Akkoord van Python omarmd en gaat het gewoon DOEN. In de komende periode wordt dit verder uitgewerkt en uitgevoerd.
- **Vanuit een branche;** voor bedrijven die zich bezig houden met de energietransitie heeft De Buitenboordmotor een DOE plan geschreven (de Dynamo). Dit plan is (via VNO-NCW) als inspiratiedocument gebruikt voor het actieplan De Gouden Poort vanuit de brancheverenigingen Techniek. Dit plan is ook gedeeld met EZK om te VERBEELDEN hoe het WEL kan en HOE dan. Oa BDR (Remeha), Kuipers Installatietechniek en ENECO omarmen dit plan en willen hier een prominente rol in spelen. In de komende periode wordt dit verder uitgewerkt en uitgevoerd.
- **Vanuit een sector;** Defensie en de Douane zijn al onderdeel van het consortia van De Buitenboordmotor. Inmiddels zijn er ook gesprekken gevoerd met de Belastingdienst. De wens is uitgesproken om binnen de Rijksoverheid (als grootste werkgever van Nederland) te zorgen dat er een circulair arbeidsmarktsysteem staat waarmee de Rijksoverheid de voorbeeldrol kan pakken voor de rest van Nederland. De Buitenboordmotor is daarbij de aanjager en deelt actief kennis en learnings.

Trigger: terugdringen ziekteverzuim; in de praktijk experimenteren hoe verzuim teruggedrongen kan worden door in te zetten op gezondheid en ontwikkeling. Vanuit kleinere experimenten leren wat de triggers zijn om grote groepen bedrijven en mensen in BEWEGING te krijgen hiervoor.

- **Sessies met oa ASR** om te kijken hoe gezondheid en ontwikkeling onderdeel kunnen worden van de huidige verzuimverzekeringen van de kleiner mkb bedrijven (vanuit ASR ongeveer 50.000 bedrijven met gemiddeld 7 medewerkers) en de arbeidsongeschiktheidsverzekering van ZZP-ers (vanuit ASR ongeveer 15.000). Een verschuiving van zorg naar preventie.
- We plannen verkennende gesprekken in met de grootste arbodienstverleners (oa ArboUnie, ArboNed, HumanCapitalCare); vanuit een bredere blik op Wie ben ik, Wat kan ik, Wat wil ik? (vertaald in een Persoonlijk Profiel Paspoort) mensen duurzamer laten reïntegreren en terug laten keren naar de arbeidsmarkt, juist daar waar ze het meeste nodig zijn (naar tekortsectoren).

Trigger: (Stimulerende) wet- en regelgeving; VERBINDING maken met wet- en beleidsmakers om samen te zoeken naar INVULLING van (stimulerende) wet- en

regelgeving die helpt bij de schaling van het nieuwe arbeidsmarktsysteem. Een aantal voorbeelden:

- **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**; samen met de beleidsmakers achter deze wetgeving VERBEELDING geven aan de Sustainability van MENSEN aan de hand van het Akkoord van Python. Organisaties vinden die koploper willen zijn in het uitvoeren van deze wet- en regelgeving op het gebied van duurzame inzetbaarheid (van MENSEN). Leren door de DOEN en DELEN van de learnings.
- **STAP budget** alleen beschikbaar maken voor mensen die een Persoonlijk Profiel Paspoort hebben/invullen (en dit faciliteren). Zo wordt scholing altijd gekoppeld aan inzicht in eigen skills en drijfveren, -wat leidt tot gerichtere inzet van scholing richting arbeidsmarkt.
- Betaling van WW uitkering koppelen aan het hebben van een Persoonlijk Profiel Paspoort. Op die manier hebben alle mensen die vanuit een uitkering weer de arbeidsmarkt op komen een Persoonlijke Profiel Paspoort (ipv een cv) en dragen zij bij aan een nieuwe standaard van kijken naar wie iemand is, wat iemand kan en wat iemand wil.

3.1.2 Een circulair arbeidsmarktsysteem VOOR IEDEREEN

Doelstelling in 2026:

- Antwoord op de vraag (vanuit onderzoek en experimenten) HOE de groep de Nieuwe Klasse kleiner kan worden door de juiste opstap naar het circulaire arbeidsmarktsysteem. Hierin hebben we ook de eerste fase van schaling doorlopen door het in de praktijk te doen in proeftuinen.
- Antwoord op de vraag (vanuit onderzoek en experimenten) HOE de groep Ongekend Talent (met specifiek welke hulp en financiën) onderdeel kan worden van het circulaire arbeidsmarktsysteem. Hierin hebben we ook de eerste fase van schaling doorlopen door het in de praktijk te doen in proeftuinen.
- Antwoorden op de vraag (vanuit onderzoek en experimenten) HOE enerzijds Deeltijders die meer WILLEN werken ook meer KUNNEN werken en anderzijds HOE Flexwerkers/ZZP'ers een duurzame landing en ontwikkeling kunnen krijgen (in de groep Werkenden met extra aandacht)

Resultaat in 2026:

- De 2-3 belangrijkste triggers voor zowel de Nieuwe Klasse, Ongekend Talent en Werkenden met extra aandacht zijn gevonden, beschreven en via experimenten bewezen EN de eerste stappen in schaling zijn gezet met deze doelgroepen.
- De belangrijkste stakeholders (werkgevers, opleiders, sociale partners en overheden) weten welke doelgroepen er buiten het arbeidsmarktsysteem staan die wel (gedeeltelijk) onderdeel kunnen zijn van het arbeidsmarktsysteem EN weten welke triggers, hulp en financiën er nodig zijn om deze groepen (weer) toegang te geven tot het arbeidsmarktsysteem. Hierin zijn ook de eerste stappen richting schaling gezet.

Activiteiten: welke acties zijn nodig?

A. Verbeelden: vinden van de belangrijkste TRIGGERS die kunnen aanzetten tot schaling.

Het systeem moet voor IEDEREEN staan en werken. Daarom brengen we eerst het onbenut arbeidspotentieel in kaart met behulp van cijfers en gegevens vanuit o.a. CBS, UWV en verschillende belangengroepen in Nederland.

- Om met de doelgroepen in contact te komen maken we de verbinding met landelijke (en regionale) organisaties zoals bijvoorbeeld Stichting Vluchtelingenwerk, Stichting Lezen en Schrijven, het COA, de Nederlandse Vereniging voor Autisme etc. In SAMENWERKING met deze organisaties en de MENSEN uit deze doelgroepen zelf VERBEELDEN we de triggers.
- We verschuiven de focus in onze proeftuinen naar mensen die vallen binnen de doelgroepen "De Nieuwe Klasse" en "Ongekend Talent" om door te DOEN te leren wat de triggers zijn om deze doelgroepen onderdeel te laten zijn van het circulaire arbeidsmarktsysteem. Wat is er voor nodig om deze mensen te bewegen richting de arbeidsmarkt?

B. Verbinden: zorgen dat we de verschillende actoren aan elkaar verbinden en dat we de aanpak die nodig is verbeelden.

Om te leren wat de Nieuwe Klasse, Ongekend Talent en Werkenden met extra aandacht nodig hebben is verbinding nodig met de MENSEN zelf, met organisaties die ervaring en expertise hebben van deze verschillende doelgroepen EN zijn werkgevers, opleiders en overheid nodig om SAMEN te werken aan touwladders voor deze MENSEN om toegang te krijgen tot het nieuwe circulaire arbeidsmarktsysteem.

De Buitenboordmotor jaagt dit aan door te VERBINDEN, te DOEN en vanuit daar te VERBEELDEN. Onder andere door:

- **Hackathons organiseren met de verschillende doelgroepen** en belangenorganisaties om SAMEN te leren hoe deze groepen WEL toegang kunnen krijgen tot het circulaire arbeidsmarktsysteem.
- **Hackathons organiseren met belangrijke partners vanuit werkgevers, opleiders, sociale partners, overheden EN werknemers** om nieuwe kennis te DELEN EN samen te werken aan HOE we vanuit die nieuwe kennis dingen gaan DOEN om het circulaire arbeidsmarktsysteem te bouwen.
- **Expertsessies met belangrijke stakeholders** (vanuit ministeries, belangenorganisaties, werkgevers, gemeenten, UWV, vakbonden etc) om SAMEN te werken aan oplossingen HOE we deze doelgroepen toegang kunnen verlenen naar de circulaire arbeidsmarkt en wat iedereen daarvoor moet DOEN
- **VERBINDEN** van sociale vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en RMT's om de VERBEELDING te delen wat er nodig is voor deze doelgroepen om weer toegang te krijgen tot werk en hoe en welke rol zij hierin kunnen spelen. Individuele werkgevers hebben een rol om touwladders vorm te geven, waarbij de kennis van bestaande initiatieven (bijvoorbeeld stichting lezen en schrijven als het gaat om de groep laaggeletterden) nuttig is om die touwladders op de juiste manier in te kunnen vullen. We gaan geen dingen doen die al effectief worden opgepakt. Waar het vooral om gaat is de aansluiting tussen instanties, publiek en privaat.

- **Deelnemersverhalen vanuit de proeftuin delen** via online en offline kanalen om IEDEREEN inzicht te geven in de weg die deze doelgroepen afleggen naar de arbeidsmarkt. Dit leidt tot meer begrip en spreekt tot de VERBEELDING.
- **Continue verrijking van het Akkoord van Python** met cijfers (over oa onbenut arbeidspotentieel) en triggers en het DELEN van deze kennis met IEDEREEN.

C. Doen: experimenteren om te leren in de praktijk of deze triggers inderdaad leiden tot schaling.

Vanuit de VERBINDING met belangenorganisaties die werken met MENSEN uit de Nieuwe Klasse en Ongekend Talent leren we WAT er nodig is om touwladders te bouwen voor deze doelgroepen waarmee ze toegang krijgen tot het circulaire arbeidsmarktsysteem. In de proeftuinen leren we het in de praktijk door gewoon te DOEN.

- We gaan vanaf 2023 proeftuinen doen met voornamelijk mensen uit de verschillende doelgroepen die nu buiten de zijlijn van het arbeidsmarktsysteem staan. Hiermee leren we WAT er voor nodig is om deze mensen onderdeel van het nieuwe systeem te laten zijn en zetten we de eerste stappen door het ook gewoon te DOEN.
- In de **verbintenis met de verschillende belangenorganisaties** zetten we tegelijkertijd ook stappen richting schaling door zoveel mogelijk systeemhobbels te doorbreken en de weg vrij te maken voor grote groepen (in kaart brengen WAT is er nodig, WIE is daarvoor nodig, en HOE kunnen we dat bereiken en dit vervolgens te DOEN).
- Met werkgevers en opleiders alvast een start te maken door te **VERBINDEN en te DOEN**. Hiermee maken we de VERBEELDING (HOE) die nodig is om de kritieke massa mee te krijgen.

3.3.3 Een circulair arbeidsmarktsysteem met IEDEREEN, EN met een duidelijke governance en infrastructuur

Doelstelling in 2026:

Het nieuwe circulaire arbeidsmarktsysteem is een samenwerking (en verantwoordelijkheid) van publieke en private partijen. Er is een duidelijk verankering van rollen en verantwoordelijkheden die zorg draagt voor de aansturing, de financiële stromen EN de infrastructuur. Het is duidelijk en transparant wat de markt doet en waar er vanuit de overheid ondersteuning en sturing nodig is. Belangrijk hierbij is dat er geen overlap ontstaat tussen wat publiek en privaat belegd is, maar wel dat de juiste verbindingen en aansluitingen gemaakt worden, om ECHT te kunnen samenwerken.

Resultaat in 2026:

Door experimenten, sessies en onderzoek de beste partijen in beeld hebben voor de governance van het nieuwe circulaire arbeidsmarktsysteem EN de juiste financiering hiervoor hebben gevonden (en zonodig aangevraagd).

Activiteiten: welke acties zijn nodig?

A. Verbeelden: vinden van de belangrijkste triggers die kunnen aanzetten tot schaling.

Om dit in kaart te kunnen brengen, gaan we antwoorden vinden op de volgende vragen:

- Welke (landelijke) partijen hebben belang bij een sturende rol in het nieuwe arbeidsmarktsysteem?
- Welke (landelijke) partijen hebben een groot belang bij een goed werkende circulair arbeidsmarktsysteem?
- Welke financieringsmogelijkheden passen bij het realiseren van (de governance en infrastructuur van) een nieuw circulair arbeidsmarktsysteem? (bijvoorbeeld een Groeifonds).

B. Verbinden: zorgen dat we de verschillende actoren aan elkaar verbinden en dat we de aanpak die nodig is verbeelden.

- Uitwerking en VERBEELDING van HOE de governance van het nieuwe arbeidsmarktsysteem eruit kan zien. Dit doen we door te kijken naar best practises in het buitenland, onderzoek te doen en veel verschillende partijen te spreken. We zoeken in ieder geval antwoorden op vragen als:
 - Hoe waarborg je onafhankelijkheid?
 - Hoe ga je om met een publiek-private samenwerking?
 - Hoe stel je criteria vast waaraan (markt) partijen moeten voldoen om mee te doen?
 - Hoe zorg je dat de mens centraal blijft staan?
- Vanuit die VERBEELDING VERBINDEN van verschillende partijen die de governance op zich kunnen nemen.
- Uitwerking en VERBEELDING van HOE de financiering van de governance en infrastructuur van het nieuwe arbeidsmarktsysteem eruit kan zien
- Vanuit die VERBEELDING VERBINDING zoeken met partijen die deze financiering zouden kunnen en willen dragen

C. Doen: experimenteren om te leren in de praktijk of deze triggers inderdaad leiden tot schaling.

- Leren vanuit oa Zweden door de governancerollen te bestuderen
- Experimenteren door vakbonden al een rol te geven in de proeftuinen
- Experimenteren met verschillende governancerollen en financieringsstromen en schalingsexperimenten benoemd onder doelstelling 1.
- Experimenteren door overige partijen in schalingsexperimenten benoemd onder doelstelling 1.

zo zou het kunnen

Bijlage 1: de 14 systeemdoorbraken die gerealiseerd moeten worden

- 1 • 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.
- 2 • 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 kan er een concrete keuze gemaakt worden.
- 3 • 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)
- 4 • Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is het persoonlijk profiel leidend. Bedrijven faciliteren medewerkers om tijdens hun dienstverband hun persoonlijk profiel actueel te houden zodat zij hiermee hun opgedane kennis en ervaring (portfolio) kunnen tonen binnen en buiten het bedrijf.
- 5 • Overstappers krijgen verschillende opties aangeboden uit diverse tekortsectoren en -beroepen zodat zij een ruime keuze hebben EN er daardoor een maken.
- 6 • Er wordt een kwalitatieve match (d.m.v. AI) gemaakt tussen de competenties van de overstapper en de competenties die nodig zijn in de tekortsectoren/beroepen., resulterend in een beste match voor iedereen.
- 7 • Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke tekortsectoren en beroepen mensen nodig zijn zodat de kans vanuit een tekortsector en beroep altijd leidend is en daarmee de eerste keus van de overstapper.
- 8 • Er is een sluitend, toereikend en toegankelijk Loopbrug "fonds" waarmee 1) het inkomen tijdens de overstap en 2) de kosten van de diensten (scholing, begeleiding etc.) worden betaald o.b.v. publieke en private financiering (subsidies, transitiegelden, O&O fondsen, private fondsen)
- 9 • Iedereen krijgt persoonlijk begeleiding op financieel vlak waardoor mensen een bewuste financiële keuze (m.b.t. behoefte en uitgavenpatroon) voor een overstap kunnen maken.
- 10 • Er is een positief economische, sociale en maatschappelijke (business) case voor Nederland, voor bedrijven, instellingen en voor mensen, doordat er een stevig en volledig gefinancierde loopbrug staat voor Nederland EN die positiever is (economisch, sociaal, maatschappelijk) dan voor de controlegroep.
- 11 • Maatwerk omscholing: toegankelijk (o.b.v. het persoonlijk profiel) en individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentieniveau van de zij-instromer en op de competenties die nodig zijn voor tekortsectoren- en beroepen.
- 12 • Er is een persoonlijk geleidelijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in hun nieuwe job en de organisatie.
- 13 • Autonome Consortia van bedrijven en instellingen werken volgens de methode van de loopbrug om mensen te faciliteren in hun sector overstap. Belang overstijgende samenwerking gebeurt altijd via schaalbare oplossingen en concrete afspraken vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden delen, gunnen en verbinden.
- 14 • Mensen worden gedurende 1 jaar begeleid en gevolgd bij iedere stap in het traject waardoor de overstap duurzaam en gelukkig wordt gemaakt.

zo zou het