



“HET AKKOORD VAN PYTHON”

Meeleesversie april 2024

“Verbeelden, verbinden, doen”

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

De Buitenboordmotor: een denk- en doetank van ongeduldige systeemveranderaars met een missie: het creëren van een circulaire arbeidsmarkt, waar de mens centraal staat. We werken aan systeemdoorbraken en verbeelden hoe het anders kan, door middel van experimenten.

Groter denken en kleiner doen.

De urgentie is groot. Mensen die werken, voelen niet altijd een veilige weg om zich te ontwikkelen en in beweging te komen. Ook zijn er bijna 4 miljoen mensen die niet werken, die dit deels wel zouden willen en kunnen, mits we het arbeidsmarktsysteem drastisch vermenschelijken... Bovendien zijn er nu ruim 500.000 olopende tekorten in cruciale sectoren zoals in de techniek, onderwijs en zorg.¹ Hierdoor ontstaat ontwrichting van maatschappelijke transitie met grote gevolgen voor iedereen. Radicale verandering van het arbeidsmarktsysteem is dus nodig én dat kan alleen samen! Met overstappers, werkgevers, opleiders, overheid en sociale partners, bouwen we samen aan een circulaire arbeidsmarkt.

Het Akkoord van Python is ontstaan door continu te experimenteren. In een circulaire arbeidsmarkt is er een veilige route voor Leven lang Ontwikkelen en mobiliteit, zowel voor baan-naar-baan als niet baan-naar-baan. Vanuit onze experimenten hebben wij 14 systeemhobbels gedefinieerd die een circulaire arbeidsmarkt in de weg staan. Het Akkoord van Python VERBEELDT wat individuele werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners), opleiders en overheid kunnen doen om samen deze 14 systeemhobbels integraal op te lossen. Zo realiseren we een circulaire arbeidsmarkt. De integrale benadering van de 14 systeemdoorbraken is essentieel. Alleen als iedereen TEGELIJKERTIJD de benodigde stappen gaat zetten, kan een veilige route voor mobiliteit en Leven Lang Ontwikkelen gerealiseerd worden. DUS samen DOEN!

¹ Zie bijlage 1 voor de verbeelding van de olopende tekorten tot aan 2050

INHOUD

Loopbruggen naar een (andere) baan als onderdeel van de weg van een leven lang ontwikkelen..... 3

Hoe ziet deze verbeelding eruit vanuit de verschillende partners? 5

 Individuele Werkgevers, medewerkers, vakbonden & werkgeversorganisaties5

 Leven lang ontwikkelen5

 De Mens Centraal5

 Mobiliteit.....5

 Superschooling & onboarding.....6

 Een overstap.....6

 Opleiders6

 Leven lang ontwikkelen6

 De Mens Centraal7

 Mobiliteit.....7

 Superschooling & onboarding.....7

 Een overstap.....7

 Overheid7

 Gezamenlijke aanpak met één stem7

 Remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving.....7

 Gelden verleggen: daar waar transitieactiviteiten plaatsvinden8

Bijlages 10

 Bijlage 1: De oplopende tekorten tot aan 2025o10

 Bijlage 2: Het Ongekend Talent.....10

 De 14 systeemdoorbraken 11

ZO ZOU HET KUNNEN

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

In een revolutionair nieuw arbeidsmarktsysteem staat de mens centraal. Dit betekent dat er wordt gekeken naar ieders talenten, drijfveren en skills. Diploma's en werkervaring alleen zijn niet meer leidend. Mensen hebben inzicht in "wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik" en worden gefaciliteerd en gemotiveerd om zichzelf te blijven ontwikkelen om in- en extern te kunnen bewegen; naar een (andere) baan, binnen organisaties, binnen sectoren en over sectoren heen.

Van betekenis zijn op de arbeidsmarkt. Dat begint bij een leven lang ontwikkelen. Als mens kunnen, willen en gefaciliteerd worden om in beweging te zijn en vervolgens duurzaam en gelukkig te kunnen landen in een nieuwe functie of baan (in of extern).

Er is een veilige route nodig voor in- en externe mobiliteit. Zonder veilige route kunnen mensen niet in beweging komen. Er zijn 14 systeemdoorbraken nodig (zie onderstaand) zodat er voor iedereen een veilig systeem voor mobiliteit is.

We hebben een arbeidsmarkt nodig met een structureel, nieuw systeem voor IEDEREEN. Een systeem dat mensen in staat stelt te bewegen naar een (andere) baan binnen een arbeidsmarkt die zelf ook continu in beweging is. Dit is ten behoeve van 9,5 miljoen werkenden in Nederland die zich niet (voldoende) kunnen ontwikkelen en veilig kunnen bewegen van baan naar baan. Daarnaast, zijn er bijna 4 miljoen niet-werkenden in Nederland. Veel Ongekend Talent WIL en KAN werken, maar heeft in het huidige systeem geen of onvoldoende toegang. Er zijn in Nederland bijvoorbeeld 1,6 miljoen praktijkgeschoolden en 1,1 miljoen laaggeletterden, van wie een groot deel wel wil en kan werken maar niet in het huidige arbeidsmarktsysteem.² Extra hulp en/of middelen tot de loopbrug (in de vorm van zogenaamde touwlad- ders), een vangnet voor de groep die dat nodig heeft en extra systeemdoorbraken zijn nodig om mensen die wel WILLEN en KUNNEN hun plek op de arbeidsmarkt te laten vinden.

Essentieel onderdeel van de loopbrug is het Persoonlijk Profiel Paspoort (*); dit wordt gebruikt voor ontwikkeling, ten behoeve van toegang tot een baan, en maatwerk (om-)scholing. Het Persoonlijk Profiel Paspoort staat niet voor een specifieke tool, de vorm van een document of de ultieme taxonomie, maar verbeeldt het principe dat er gekeken wordt naar de mens in plaats van naar diploma's en cv's. Vanuit gesprekken, 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. Vanuit daar wordt gekeken wat iemand (al) kan en wat iemand nog kan leren.

De werkgevers en medewerkers zijn nodig om de weg van een leven lang ontwikkelen vorm te geven met Loopbruggen. Daarnaast is een belangrijke rol voor werkgevers- en werknemersverenigingen (sociale partners). Gezamenlijk hebben zij een belangrijk 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). Vakbonden en werkgeversorganisaties kunnen o.a. bijdragen door beleid en afspraken over scholing en mobiliteit te borgen in (toekomstige) cao's.

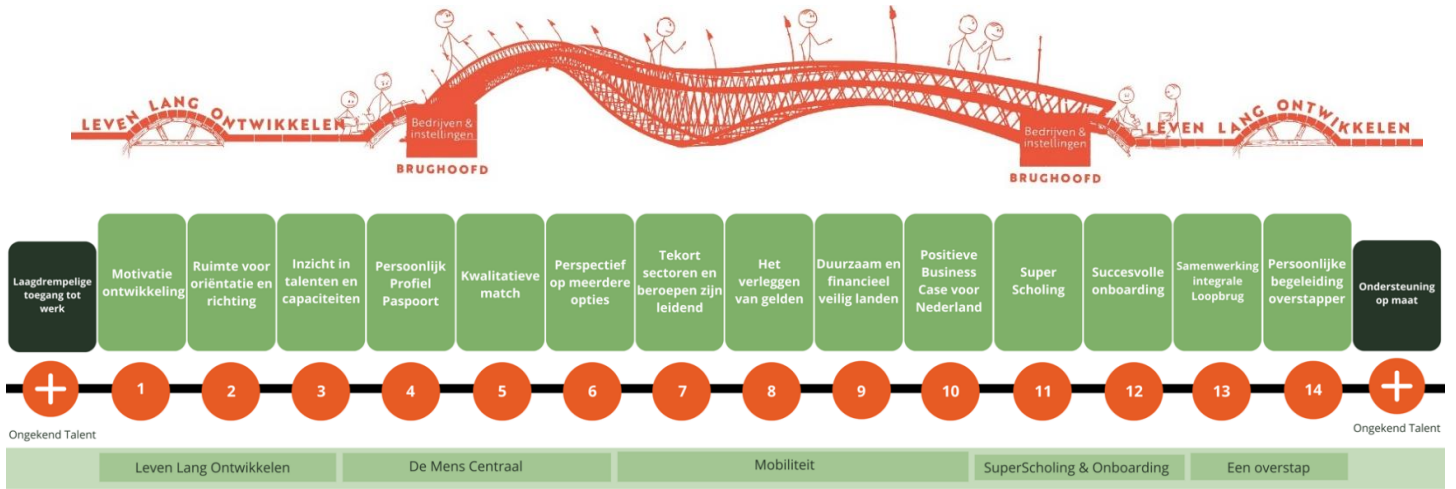
Opleiders zijn nodig voor (om-)scholing die naadloos aansluit op wat er nodig is bij een overstap naar een (andere) baan en in het bijzonder naar een baan in een andere sector. Hiervoor werken ze duurzaam en effectief samen met werkgevers.

De overheid helpt versnellen door remmende 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 (in combinatie met private gelden), zodat deze kunnen worden ingezet in aanvulling op leerwerktrajecten. Denk aan bijvoorbeeld financiering van transitieactiviteiten (zoals begeleiding) en transitie-inkomen of leertijdvergoeding voor overstappers.

² Zie bijlage 1 voor een uitwerking en verbeelding van de arbeidsmarkt op dit moment

HET AKKOORD VAN PYTHON

De 14 systeemdoorbraken worden integraal gerealiseerd. Doordat werkgevers, medewerkers, sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties), opleider en overheid SAMEN TEGELIJKERTIJD stappen zetten.



14 DOORBRAKEN

ZO ZOU HET KUNNEN

HOE ZIET DEZE VERBEELDING ERUIT VANUIT DE VERSCHILLENDE PARTNERS?

INDIVIDUELE WERKGEVERS, MEDEWERKERS, VAKBONDEN & WERKGEVERSORGANISATIES

Werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners) nemen samen vanuit deze verbeelding het voortouw. Ruim 70 procent vindt plaats bij werkgevers. Het zijn ook de werkgevers die de belangrijke stappen kunnen zetten naar het werkend krijgen van een circulaire arbeidsmarkt door samen te werken in regionale consortia. De vakbonden hebben een belangrijke rol voor medewerkers, als persoonlijke en betrouwbare adviseur bij vragen over werk en inkomen.

Onderstaand een samenvatting uit de zaken waar werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners) een rol in hebben. Een uitgebreide toelichting met voorbeelden vind je [hier](#).

Er zijn 14 systeemdoorbraken nodig die een circulaire arbeidsmarkt nu in de weg staan (zie bijlage). Er worden 5 clusters benoemd: Leven Lang Ontwikkelen, Mens Centraal, Mobiliteit, Superschooling & Onboarding en Een Overstap.

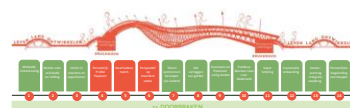
LEVEN LANG ONTWIKKELEN

- Werkgevers dragen bij aan gemotiveerde en goed opgeleide medewerkers voor heel Nederland. Continue (niet-functie gebonden) ontwikkeling wordt gestimuleerd binnen organisaties en vastgelegd in cao's.
- Vakbonden en werkgeversorganisaties geven inhoudelijk invulling en visie aan de arbeidsmarktinfrastructuur voor dekkende van werk-naar-werk en een Leven Lang Ontwikkelen dienstverlening. Er wordt gewerkt vanuit de behoefte van medewerker, werkzoekende en werkgever.
- Medewerkers nemen d.m.v. inspanningen van de werkgever eigen regie op hun ontwikkeling, en daardoor hun eigen loopbaan.



DE MENS CENTRAAL

- Werkgevers faciliteren medewerkers om ervoor te zorgen dat het Persoonlijk Profiel Paspoort continu wordt aangevuld en bijgehouden.
- Werkgevers nemen mensen aan op basis van competenties, skills, drijfveren en (latente) talenten.
- 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 functiehuizen.
- Werkgevers gebruiken het Persoonlijk Profiel Paspoort als leidraad voor de ontwikkelgesprekken en helpen medewerkers bij het verkrijgen van persoonlijk financieel inzicht. Hierdoor ontstaat er ruimte voor medewerkers om nieuw perspectief te ontdekken. Binnen of buiten de organisatie.



MOBILITEIT

- Alle partijen verleggen gelden zodanig dat de focus ligt op ontwikkeling en transitie en een duurzame landing van mensen.
- Werkgevers en medewerkers, werkgevers- en werknemersorganisaties creëren ruimte voor scholing om een overstap tussen verschillende sectoren mogelijk te maken.
- Cao's zijn gericht op ontwikkeling en mobiliteit, bijvoorbeeld door ontwikkelbudget ook meeneembaar te maken (in de transitie) naar een nieuwe werkgever.
- Werkgevers maken leer-werktrajecten de standaard, met een contractvorm die recht doet aan de ervaring en behoefte van de overstapper. Hierdoor hebben overstappers direct een inkomen, waardoor een overstap financieel haalbaar wordt.



HET AKKOORD VAN PYTHON

- Werkgevers zorgen ervoor dat de toegevoegde waarde van de ervaringen die overstappers (vanuit andere sectoren) meebrengen wordt gezien en benut binnen teams. De sector en/of het bedrijf wordt hierdoor aantrekkelijker voor meerdere doelgroepen.
- Individuele werkgevers en werkgeversorganisaties vergroten de aantrekkelijkheid van hun bedrijf en sector onder andere door middel van een inclusieve cultuur voor zij-instromers.

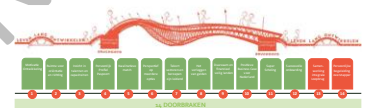
SUPERSCHOLING & ONBOARDING

- Werkgevers bieden opleiders actief inzicht in nieuwe functies en benodigde kennis en vaardigheden op de werkvloer, zodat opleiders daarop kunnen aansluiten met hun modulaire aanbod.
- Werkgevers bieden tijd en ruimte om de overstapper zich een nieuwe cultuur en functie eigen te kunnen maken. De werkgever zorgt voor handvatten op alle niveaus (medewerker, team, leidinggevende, HR). Dit wordt ook geborgd in cao's.
- Werkgevers zorgen voor een duurzame landing in de nieuwe baan door goede vakinhoudelijke begeleiding van de overstapper op de werkvloer, met bijzondere aandacht voor de eerste honderd dagen.
- Medewerkers hebben een proactieve houding tijdens scholing en onboarding bij de nieuwe werkgever.



EEN OVERSTAP

- Alle werkgevers investeren sámen in een veilige route voor in- en externe mobiliteit, scholing en transitie voor medewerkers.
- Er is een (onafhankelijke) open hulplijn (voor werkgevers en medewerkers) voor vragen over ontwikkeling en transitie.



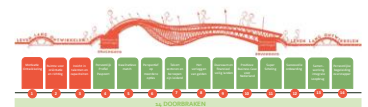
OPLEIDERS

(Publiek, privaat, branche- en bedrijfsscholen)

Opleiders sluiten naadloos aan op wat nodig is voor omscholing.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

- Er is een breed aanbod aan bij- en omscholing die aansluit bij de behoefte van zowel werkenden, werkzoekenden en werkgevers.



DE MENS CENTRAAL

- Overstappers krijgen toegang tot de opleiding op basis van hun Persoonlijk Profiel Paspoort (op basis van skills en competenties i.p.v. een eerder verkregen diploma).



MOBILITEIT

- Opleidingen starten (minimaal) maandelijks, zodat de transitietijd zo kort mogelijk is.
- Opleiders hebben de focus op een opleidingsaanbod dat aansluit bij de behoeftes van cruciale (tekort-) sectoren.



SUPERSCHOLING & ONBOARDING

- Opleiders bieden flexibele en modulair ingerichte, maatwerk leerwerktrajecten aan, die aansluiten op de werk- en levenservaring van de individuele overstapper. Wat de overstapper in praktijk nodig heeft op de werkvloer vormt de basis.
- Er is een persoonlijke leercoach die de overstapper gedurende de opleiding begeleidt.



EEN OVERSTAP

- Er wordt intensief samengewerkt in de driehoek; schoolbegeleider, werkbegeleider, medewerker. Hierdoor sluit de inhoud en de begeleiding van de opleiding naadloos aan bij de inhoud en begeleiding op de werkvloer.



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 remmende wet- en regelgeving, door stimulerende maatregelen door te voeren en door bestaande geldstromen te verleggen naar daar waar het geld nodig is.

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.

REMMENDE- EN ONTBREKENDE WET- EN REGELGEVING³

- De regelingen zijn gericht op het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en opleiden, transitie en mobiliteit zowel voor de doelgroep werkzoekenden, als voor de doelgroep werkenden (Leven Lang Ontwikkelen), en gaat altijd uit van Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? (De mens centraal). Want iedereen zal in zijn 50-jarige carrière meerdere keren een sectoroverstap maken.
- Toekomstige regelingen hebben als primaire kern dat de skills en talenten van mensen centraal staan vanuit Wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik? Dit is verankerd in (een vorm van) een Persoonlijk Profiel Paspoort dat toegang geeft tot een nieuwe baan, een opleiding of een omscholingstraject waardoor iemand duurzaam kan landen.
- Subsidies en private gelden zijn structureel, dekkend en toegankelijk en richten zich op iedereen die kan, wil of moet bewegen, om een overstap te maken naar een (tekort) sector. Private gelden worden ingezet waar het kan, publieke gelden waar het nodig is.
- Toekomstig beleid is gericht op "superscholing", leerwerktrajecten en een overstap naar een andere baan en/of sector.

³ Een uitgebreide analyse is gemaakt in de meeleesversie remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving.

- Gebaseerd op een combinatie van hoogste haalbaarheid en grootste impact, staan de volgende top 5 versterkingen centraal:⁴
 1. Maatwerk opleidingen gericht op leer- werktrajecten die modulair te volgen zijn en flexibele startdata kennen MET toegang obv Persoonlijk Profiel Paspoort (Skills, drijfveren en talenten).
 2. In cao's een persoonlijk meeneembaar scholingsbudget en recht om niet-functie gebonden opleidingen te kunnen volgen, meenemen.
 3. Transitie inkomen (bij voorkeur hoger dan een WW-uitkering) en effectieve begeleiding tot 6 maanden na een overstap, zodat iedereen een overstap kan maken ⁵.
 4. Transitie inkomen voor iedereen tijdens leertijd (de tijd dat iemand tijdens een leer-werktraject op school zit en dus niet kan werken en/of beschikbaar is voor de arbeidsmarkt) vanuit transitiegelden, subsidies en WW.
 5. Efficiëntere en effectievere regeldruk voor (mkb) werkgevers.

GELDEN VERLEGGEN: DAAR WAAR TRANSITIEACTIVITEITEN PLAATSVINDEN⁶

- 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 tekort- en groeisectoren samen zorgdragen voor de oplossing in de overbruggingsperiode, in de wetenschap dat er een structurele oplossing komt met het verleggen van gelden.
- De beschikbare gelden bij werkgevers, ministeries en (sector)fondsen worden verlegd, private middelen worden voor transitie ingezet, subsidies worden stapelbaar en ontwikkelbudgetten worden persoonsgebonden. O&O-fondsen en werkgevers van de latende en ontvangende kant werken naar een samenwerking toe voor financiering van sector overstappen. Met deze stap ontwikkelen O&O fondsen ook een sector overstijgende rol. Op de lange termijn, naar sector overstijgende financiering.
- Indien de ontvangende werkgever niet voldoende middelen heeft voor de transitieactiviteiten, krijgen zij ondersteuning vanuit ministeries 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 touwladdeurs (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 NAAR EEN (ANDERE) BAAN. HET KÁN!

WE HEBBEN GEEN TIJD TE VERLIEZEN!

⁴ In april 2023 heeft er op verzoek van de ministers een spijkerbroeksessie met beleidsmedewerkers van SZW, OC&W en EZK plaats gevonden. Op basis van die discussie is deze top 5 ontstaan. Een uitgebreidere toelichting van deze top 5, vind je in de meeleversversie top 5 remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving.

⁵ In lijn met het rapport van de Commissie Borstlap over een activerend arbeidsmarktbeleid; een WW-uitkering met een uitkeringshoogte die voorkomt dat tijdens werkloosheid het inkomen ver terugvalt. Samen met effectieve persoonlijke begeleiding

⁶ Een uitgebreide analyse is gemaakt in de meeleversversie Verleggen van Gelden. + Document Belemmerende Wet- en Regelgeving

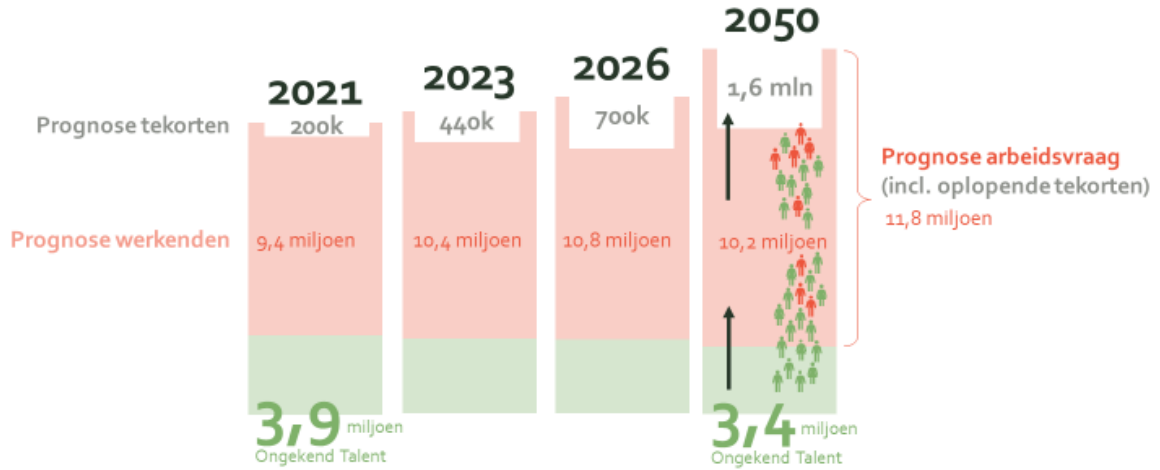
DUS LATEN WE HET GEWOON SAMEN DOEN!

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

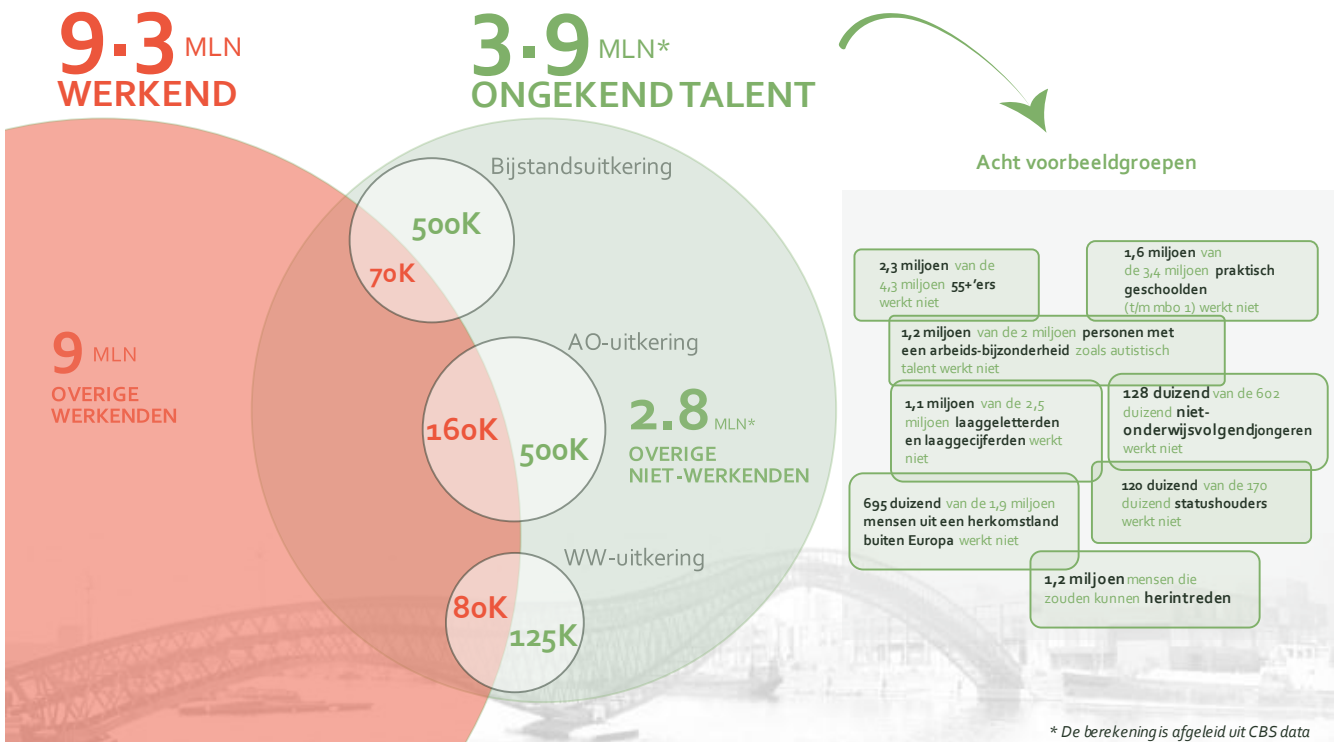
ZO ZOU HET KUNNEN

BIJLAGES

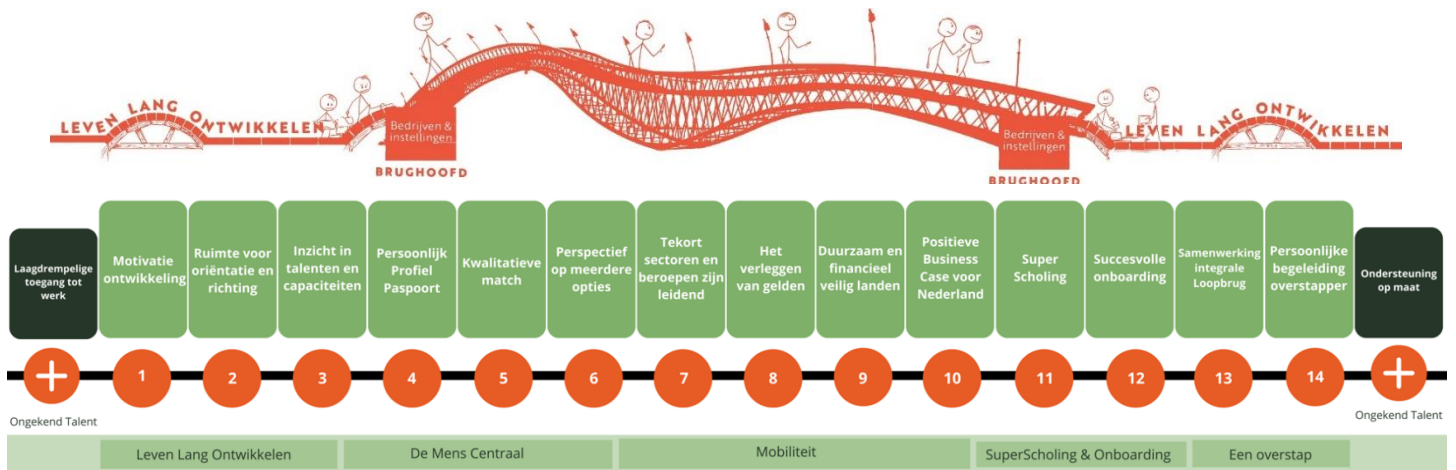
BIJLAGE 1: DE OPLOPENDE TEKORTEN TOT AAN 20250



BIJLAGE 2: HET ONGEKEND TALENT



DE 14 SYSTEEMDOORBRAKEN



14 DOORBRAKEN

1. **Motivatie ontwikkeling**
Werkgevers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties faciliteren ontwikkeling van mensen, zodat mensen gemotiveerd en vanuit eigen regie keuzes (kunnen) maken.
2. **Ruimte voor oriëntatie en richting**
Mensen krijgen voldoende tijd en ruimte om zich (met gelijken) te oriënteren op andere functies, sectoren en/of beroepen. Daardoor kunnen mensen zelf richting geven aan hun loopbaan.
3. **Inzicht in talenten en capaciteiten**
Mensen krijgen door begeleiding in combinatie met o.a. (digitale) assessmenttools inzicht in 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik?' (competenties). Hierdoor kan met meer zelfvertrouwen een volgende stap gemaakt worden.
4. **Persoonlijk Profiel Paspoort**
Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is een vorm van een Persoonlijk Profiel Paspoort leidend. De 6 bouwstenen: 1. Talenten; 2. Skills; 3. Drijfveren; 4. Wendbaarheid; 5. Werk- en denkniveau; 6. Doel & motivatie.
5. **Kwalitatieve match**
Er wordt een kwalitatieve match gemaakt op basis van een Persoonlijk Profiel Paspoort (o.b.v. 'Wie ben ik, Wat wil ik, Wat kan ik?') van de overstapper en dat wat nodig is bij een werkgever.
6. **Perspectief op meerdere opties**
Mensen krijgen perspectief op de arbeidsmarkt door het hebben van meerdere (realistische) opties in diverse sectoren en beroepen die aansluiten bij hun talenten, drijfveren en financiële behoeftes. Waar nodig krijgen mensen hulp bij het inzichtelijk maken van deze financiële behoeftes. Hierdoor maken zij een gefundeerde en afgewogen keuze.
7. **Tekortsectoren en -beroepen zijn leidend**
Vanuit marktontwikkeling is duidelijk in welke tekortsectoren en beroepen mensen nodig zijn. Daar ligt de focus van om- en bijscholing.
8. **Het verleggen van gelden**
Een overstap naar een (andere) baan vergt transitieactiviteiten (oriëntatie, persoonlijke begeleiding, scholing en onboarding) en inkomen gedurende transitie (tijdens oriëntatie, overstaptijd, leertijd en improductiviteit). Door beleidswijzigingen kunnen gelden die momenteel door werkgevers en overheid ingezet worden voor transitie, ontwikkeling, scholing en werkloosheid effectiever ingezet worden.
9. **Duurzaam en financieel veilig landen**
Werkgevers en medewerkers zorgen voor een inclusieve cultuur, waarin (andere) ervaring wordt gezien en benut. Overstappers starten in een leerwerktraject. De contractvorm en de financiële vergoeding doen recht aan het werk, de ervaring en (de behoefte van) de overstapper.
10. **Positieve business case voor Nederland**
Er is een positieve sociale, maatschappelijke en economische Business Case voor Nederland.
11. **'Superschooling'**
Maatwerkscholing in de vorm van een leerwerktraject. Toelating o.b.v. een Persoonlijk Profiel Paspoort. Maandelijkse startend, individueel programmeerbaar onderwijs, dat naadloos aansluit op de studiebehoeften en het competentieniveau van de overstapper en de behoeften van de werkgever. Maatwerk voor de massa.

12. Succesvolle onboarding

Er is een persoonlijk ingroeiprogramma/onboarding voor overstappers om duurzaam en gelukkig te landen in een nieuwe baan en organisatie. Bij onboarding zijn 4 actoren betrokken: 1. Overstapper; 2. Opleider; 3. Team en 4. (HR) management.

13. Samenwerking integrale Loopbrug

(Regionale) consortia van bedrijven en instellingen werken samen aan Loopbruggen naar een (andere) baan om mensen te faciliteren in een overstap. Belangen overstijgende samenwerking met concrete afspraken, vanuit het belang van de overstapper en de kernwaarden: vertrouwen, delen, gunnen en verbinden.

14. Persoonlijke begeleiding overstapper

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

2 extra doorbraken nodig voor Ongekend Talent

Op dit moment zijn er circa 3,9 miljoen mensen die niet werken. Die om verschillende redenen niet mee kunnen doen in het huidige systeem. Denk aan: herintreders, laaggeletterden en laaggecijferden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbijzonderheid zoals autistisch talent, statushouders, niet-werkende jongeren zonder startkwalificatie en nog veel meer Ongekend Talent. Zij hebben, net als de 9,5 miljoen werkenden, de 14 systeemoorbraken nodig om mee te kunnen doen in een circulaire arbeidsmarkt. EN 2 extra doorbraken om toegang te krijgen tot de circulaire arbeidsmarkt:

- **Laagdrempelige toegang tot werk**

Werkgevers en opleiders maken werk en scholing laagdrempelig toegankelijk en aantrekkelijk voor iedereen. Het werk wordt zó ingericht dat het aansluit bij de kwaliteiten van de persoon.

- **Ondersteuning op maat**

Werkgevers, opleiders, werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheid zorgen voor ondersteuning op maat zo lang het nodig is. Dit geldt zowel voor begeleiding op weg naar werk, als voor de (extra) begeleiding op de werkvloer.

Definities

Loopbruggen

Loopbruggen vormen de paden naar banen in tekort- en groeisectoren. Of je nu in een werkloze situatie bevindt, je (misschien) boventallig wordt 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 systeembobbels in een integrale aanpak worden omgezet in doorbraken. Deze forceren wij in experimenten.

Systeembobbels & doorbraken

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