



De Python brug bestaat echt, deze vind je in Amsterdam

Meeleesversie juni 2024

“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) meedoen op de arbeidsmarkt en van betekenis kan zijn.

Stichting 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 systeemoorbraken en verbeelden hoe het anders kan, door middel van experimenten. Groter denken en kleiner doen.

De urgentie voor een nieuw arbeidsmarktsysteem is groot. 9,5 miljoen mensen die werken, voelen niet altijd een veilige weg om zich te ontwikkelen en een overstap te maken naar een andere baan. Ook zijn er 3,9 miljoen mensen die niet werken, Ongekend Talent. Een groot deel van hen zou wel willen en kunnen werken als we anders naar mensen gaan kijken en bouwen aan systeemoorbraken. EN er zijn nu ruim 500.000 tekorten in cruciale sectoren zoals de energietransitie, onderwijs, zorg, IT en de bouw. Deze tekorten verdrievoudigen in de komende jaren tot 1,6 miljoen, terwijl de beroepsbevolking constant blijft. Een radicale verandering van de arbeidsmarkt is dus nodig!

Maar hoe dan? In 10 Proeftuinen waarin deelnemers een transitie naar een tekortsector hebben doorlopen, is geleerd hoe het kan. Er zijn 14 + 2 systeemoorbraken nodig om hobbels op te lossen, die een circulaire arbeidsmarkt¹ nu in de weg staan. Daarnaast zijn er nog 2 extra doorbraken nodig om te zorgen dat Ongekend Talent toegang krijgt tot de circulaire arbeidsmarkt. Deze 14 + 2 systeemoorbraken² moeten allemaal integraal gerealiseerd worden om mensen een veilige route voor mobiliteit te garanderen op de arbeidsmarkt. Alle inzichten uit de Proeftuinen zijn vertaald naar het Akkoord van Python³, waarin wordt verbeeld wat werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties, vakbonden, opleiders en overheid kunnen doen om met elkaar een circulaire arbeidsmarkt te bouwen.

¹ Een circulaire arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waarin iedereen zich kan (blijven) ontwikkelen en iedereen die wil of moet bewegen een veilige overstap kan maken, daar waar hij/zij het meeste nodig is.

² Zie bijlage voor alle 14 + 2 doorbraken en hun definities

³ <https://debuitenboordmotor.nl/het-akkoord-van-python/>

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 & werkgeversorganisaties	5
Toegang tot Ongekend Talent	5
Leven lang ontwikkelen	5
De Mens Centraal	5
Mobiliteit.....	6
'Superscholing' & onboarding.....	6
Een overstap.....	6
Opleiders	7
Toegang tot Ongekend Talent	7
Leven lang ontwikkelen	7
De Mens Centraal	7
Mobiliteit.....	7
'Superscholing' & onboarding.....	7
Een overstap.....	7
Overheid	7
Gezamenlijke aanpak met één stem	7
Remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving.....	8
Het verleggen van bestaande gelden als financiële basis voor een circulaire arbeidsmarkt	8
Bijlages	10
Bijlage 1: De olopende tekorten tot aan 20250	10
Bijlage 2: Het Ongekend Talent.....	10
De 14 + 2 systeemdoorbraken	11

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 wil ik? Wat kan 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 + 2 systeemdoorbraken** nodig (zie onderstaand) zodat er een veilige route voor mobiliteit en ontwikkeling 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. ⁴ Daarom zijn er **twee extra doorbraken** nodig om mensen die wel WILLEN en KUNNEN hun plek op de arbeidsmarkt te laten vinden.

Essentieel onderdeel van de loopbrug is een Persoonlijk Profiel (*); dit wordt gebruikt voor ontwikkeling, ten behoeve van toegang tot een baan, en maatwerk (om-)scholing. Een Persoonlijk Profiel verbeeldt het principe dat er gekeken wordt naar behoeftes, talenten, ambities, leervermogen, skills van de mens, niet alleen naar diploma's en werkervaring. Het staat dus niet voor een specifieke tool, de vorm van een document of de ultieme skillstaal. Het is een nieuwe set afspraken die meer recht doen aan (alle facetten van) de mens! Net zoals er ooit is "afgesproken" dat een cv een overzicht geeft van opleidingen, werkervaring en nevenactiviteiten, zonder dat er strakke regels zijn over de vorm of de tool die daarvoor gebruikt wordt. Met een Persoonlijk Profiel kunnen mensen hun unieke set vaardigheden en ervaringen presenteren, en kunnen werkgevers en opleiders op een meer holistische manier talent herkennen en ontwikkeling faciliteren

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.

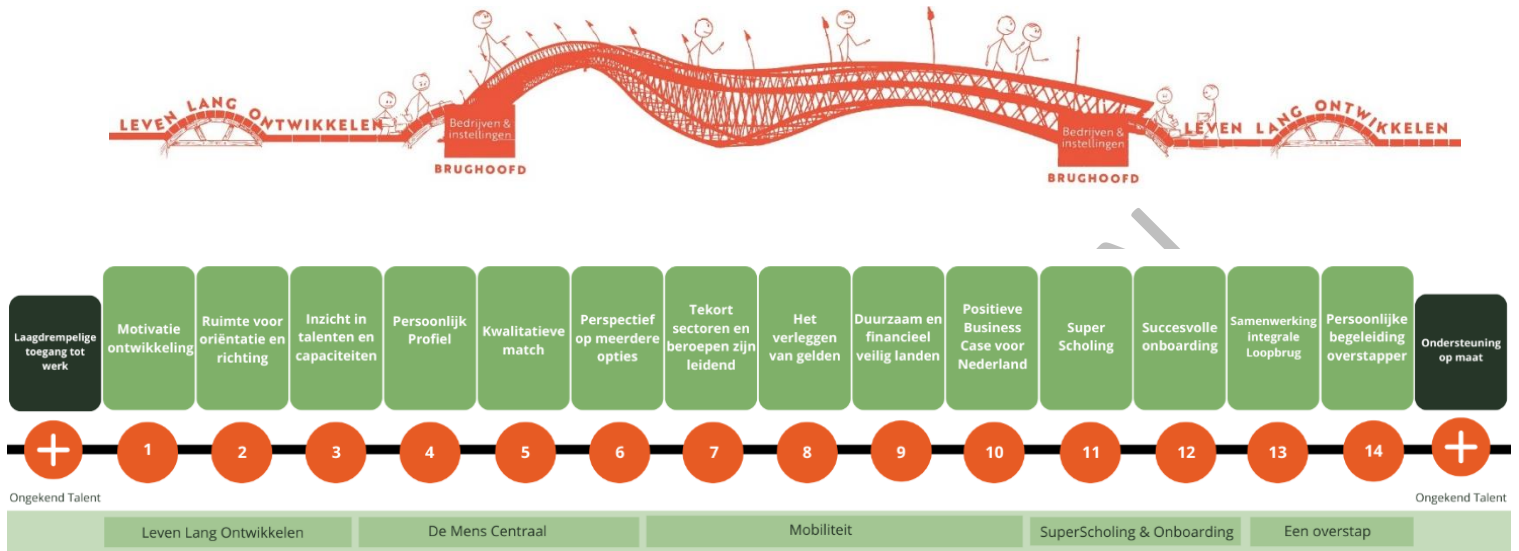
De overheid helpt versnellen door remmende wet- en regelgeving weg te halen, stimulerende maatregelen door te voeren en ervoor te zorgen dat het geld op de juiste plek wordt ingezet. Dit kan door bestaande geldstromen te verleggen (in combinatie met private gelden), zodat deze kunnen worden ingezet in aanvulling op leerwerktrajecten. Denk

⁴ Zie bijlage 1 voor een uitwerking en verbeelding van de arbeidsmarkt op dit moment

HET AKKOORD VAN PYTHON

aan bijvoorbeeld financiering van transitieactiviteiten (zoals begeleiding) en transitie-inkomen of leertijdvergoeding voor overstappers.

De 14 + 2 systeemdoorbraken worden integraal gerealiseerd. Doordat werkgevers, medewerkers, sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties), opleider en overheid SAMEN TEGELIJKERTIJD stappen zetten.



14 DOORBRAKEN

ZO ZOU HET

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.

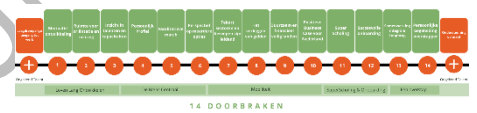
Onderstaand een samenvatting uit de zaken waar werkgevers, medewerkers, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (sociale partners) een rol in hebben.

Zie ook de meeleeversie 'Verbeelding voor werkgevers' voor een uitgebreidere versie van wat werkgevers kunnen doen met voorbeelden uit de praktijk

Er zijn 14 + 2 systeemdoorbraken nodig die een circulaire arbeidsmarkt nu in de weg staan (zie bijlage). Er worden 5 clusters benoemd: Toegang tot Ongekend Talent, Leven Lang Ontwikkelen, Mens Centraal, Mobiliteit, 'Superschooling' & Onboarding en Een Overstap.

TOEGANG TOT ONGEKEND TALENT

- Werkgevers maken werk laagdrempelig, toegankelijk en aantrekkelijk voor iedereen. Het werk wordt zó ingericht dat het aansluit bij de kwaliteiten van de persoon
- Werkgevers & werkgevers- en werknemersorganisaties 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



LEVEN LANG ONTWIKKELEN

- Werkgevers dragen bij aan gemotiveerde en duurzaam inzetbare 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 door middel van inspanningen van de werkgever eigen regie op hun ontwikkeling, en daardoor hun eigen loopbaan.



DE MENS CENTRAAL

- Werkgevers faciliteren inzicht in 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' van medewerkers, vertaald naar een Persoonlijk Profiel.
- Werkgevers gebruiken het Persoonlijk Profiel als leidraad voor de ontwikkelgesprekken en faciliteren medewerkers om ervoor te zorgen dat een Persoonlijk Profiel continu wordt aangevuld en bijgehouden.
- Werkgevers nemen mensen aan op basis van competenties, skills, drijfveren en (latente) talenten (een Persoonlijk Profiel).
- 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.



HET AKKOORD VAN PYTHON

- Werkgevers hebben duidelijk welke skills op korte en lange termijn nodig zijn binnen de organisatie 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.

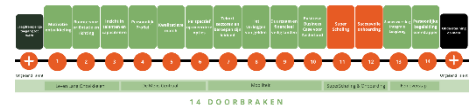
MOBILITEIT

- 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 leerwerktrajecten 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 is.
- 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 de overstapper tijd en ruimte om 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 maken ruimte voor (vakinhoudelijke) begeleiding, in tijd en aangepaste, 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 samen 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.



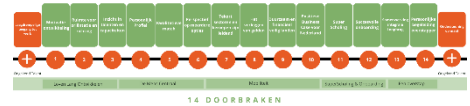
OPLEIDERS

(Publiek, privaat, branche- en bedrijfsscholen)

Opleiders sluiten naadloos aan op wat nodig is voor omscholing.

TOEGANG TOT ONGEKEND TALENT

- Opleiders maken scholing laagdrempelig, toegankelijk en aantrekkelijk voor iedereen. De scholing is op maat.
- Opleiders zorgen voor ondersteuning op maat gedurende een leerwerktraject.



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 (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 bepaalt de inhoud van het leertraject.
- 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 sluit naadloos aan bij de inhoud en begeleiding op de werkvloer.



OVERHEID

De overheid kan de transitie naar een circulaire arbeidsmarkt 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

HET AKKOORD VAN PYTHON

- De ministeries (met name SZW, OC&W, EZK, VWS) hebben een belangen overstijgende visie en geven gezamenlijk sturing met één stem.

REMMENDE- EN ONTBREKENDE WET- EN REGELGEVING⁵

- De regelingen zijn gericht op het stimuleren van ontwikkeling, opleiden, transitie en mobiliteit, zowel voor werkzoekenden als voor 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 wil ik? Wat kan ik?' Dit is verankerd in (een vorm van) een Persoonlijk Profiel dat toegang geeft tot een nieuwe baan, een opleiding of een leerwerktraject 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 'superschooling', leerwerktrajecten en een overstap naar een andere baan en/of sector.
- Gebaseerd op een combinatie van hoogste haalbaarheid en grootste impact, staan de volgende top 5 versterkingen centraal:⁶
 1. Maatwerk opleidingen gericht op leer- werktrajecten die modulair te volgen zijn en flexibele startdata kennen MET toegang o.b.v. Persoonlijk Profiel (Skills, drijfveren en talenten).
 2. Ontwikkeling en transitie is geborgd in cao's: Een persoonlijk meeneembaar scholingsbudget, recht op een niet-functie gebonden opleiding, een Persoonlijk Profiel en recht (betaalde) op oriëntatie tijd.
 3. Transitie inkomen (bij voorkeur hoger dan een WW-uitkering) en effectieve begeleiding tot 6 maanden na een overstap, zodat iedereen een overstap kan maken⁷.
 4. Transitie inkomen voor iedereen tijdens leertijd (de tijd dat iemand tijdens een leerwerktraject op school zit en dus niet kan werken en/of beschikbaar is voor de arbeidsmarkt) vanuit werkgeversgelden, subsidies en WW.
 5. Mkb behoeften leidend voor beleid en wet- en regelgeving⁸

HET VERLEGGEN VAN BESTAANDE GELDEN ALS FINANCIËLE BASIS VOOR EEN CIRCULAIRE ARBEIDSMARKT

- In de verbeelding van een circulaire arbeidsmarkt kan met bestaande middelen iedereen een veilige overstap maken, mits bestaande gelden verlegd worden naar transitieactiviteiten en inkomen tijdens transitie. Deze zijn beide verdeeld in vier posten. Voor transitieactiviteiten zijn dit: Oriëntatie- en keuzeprogramma, Persoonlijke begeleiding, Vakopleiding en Onboarding; en voor inkomen tijdens transitie zijn dit: Oriëntatietijd, Overstaptijd, Leertijd en Improductiviteit.
- Alleen als alle acht posten worden gefinancierd is een overstap financieel veilig. Door het verleggen van bestaande gelden, zowel publiek als privaat, is er voor iedereen een sluitende financiering van de acht posten mogelijk. Hier ligt een rol voor de latende en ontvangende werkgever, de overheid en eventuele (sector)fondsen. In het document 'Verleggen van Gelden' is verbeeld hoe dit zou kunnen.

⁵ Een uitgebreide analyse is gemaakt in het document 'Remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving'.

⁶ 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 meelesversie top 5 remmende- en ontbrekende wet- en regelgeving.

⁷ 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

⁸ Zie ook het document 'Mkb als beeldbepaler' voor behoeften van het mkb en een mogelijke oplossingsrichting (gebaseerd op gesprekken en een hackathon met verschillende ondernemers).

HET AKKOORD VAN PYTHON

- 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).

EEN STRUCTURELE OPLOSSING BOUWEN. HET MOET NU!

LOOPBRUGGEN NAAR EEN (ANDERE) BAAN. HET KÁN!

WE HEBBEN GEEN TIJD TE VERLIEZEN!

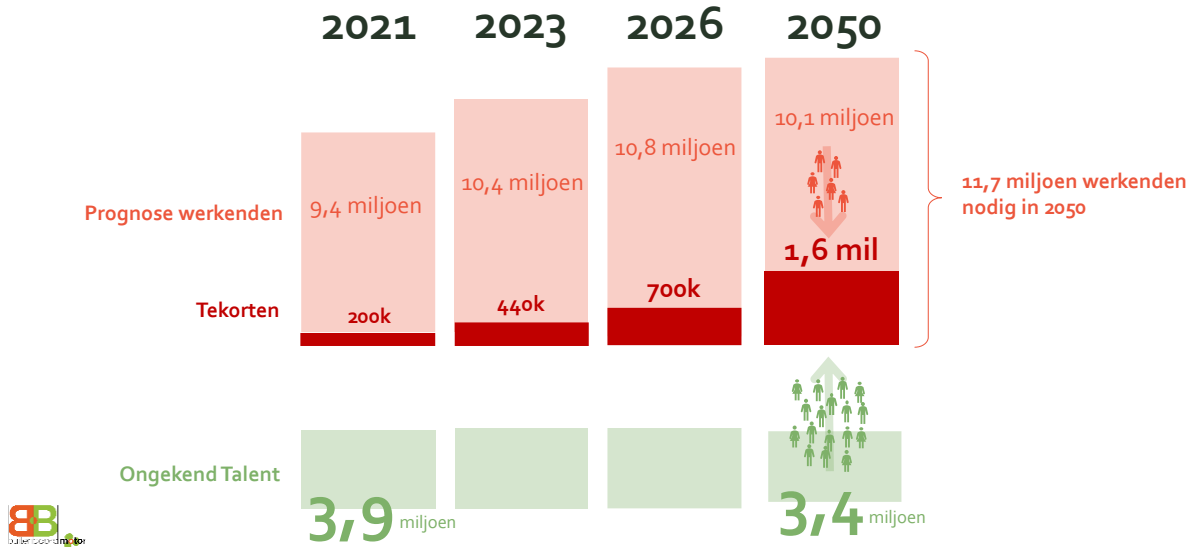
DUS LATEN WE HET GEWOON SAMEN DOEN!

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

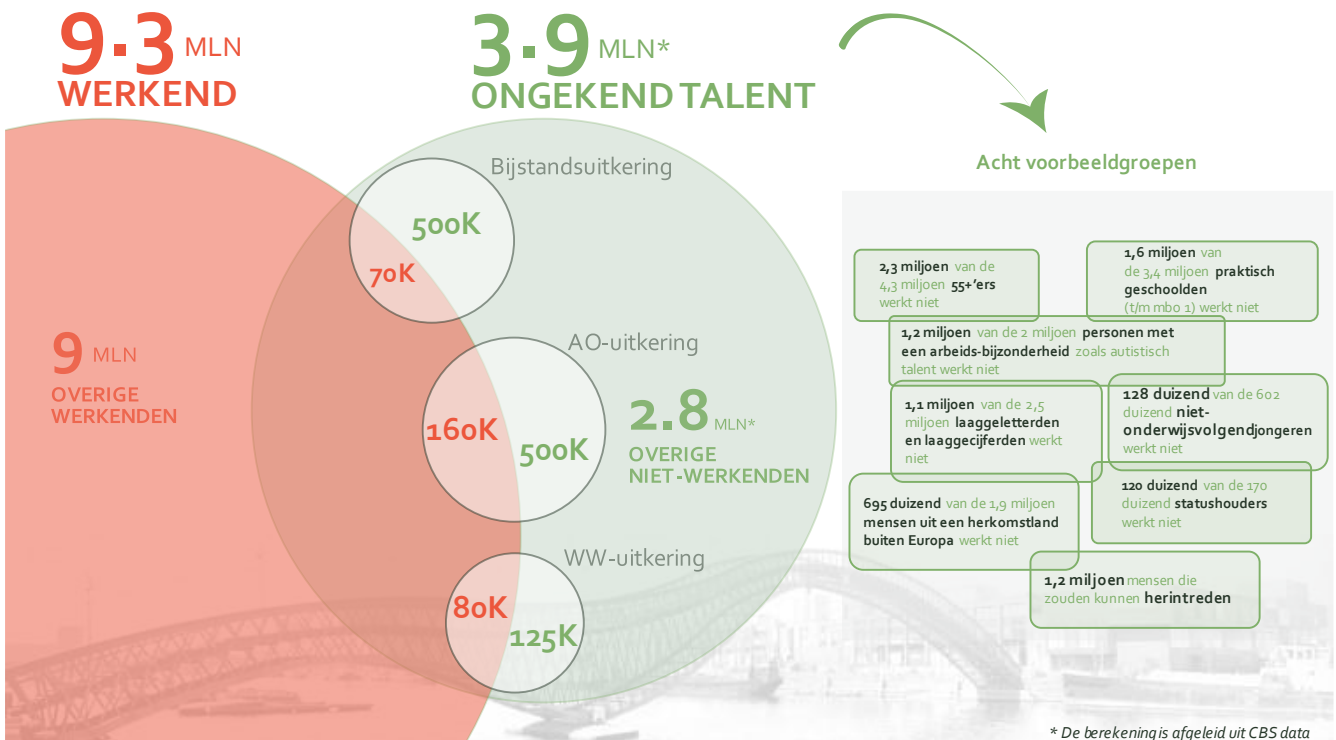
ZO ZOU HET KUNNEN

BIJLAGES

BIJLAGE 1: DE OPLOPENDE TEKORTEN TOT AAN 20250



BIJLAGE 2: HET ONGEKEND TALENT





DE 14 + 2 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**
Bij het aannemen van nieuwe medewerkers is een vorm van een Persoonlijk Profiel leidend. De 6 bouwstenen: 1. Talenten; 2. Skills; 3. Drijfveren; 4. Wendbaarheid; 5. Werk- en denkniveau; 6. Doel & motivatie. Het Persoonlijk Profiel is een weergave van 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' op papier.
5. **Kwalitatieve match**
Er wordt een kwalitatieve match gemaakt op basis van een Persoonlijk Profiel (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 inproductiviteit). 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. 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 systeemdoorbraken 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 + 2 systeemhobbels in een integrale aanpak worden omgezet in doorbraken. Deze forceren wij in experimenten.

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 die ieder voor zich de sterkte van de loopbruggen beïnvloeden. Op basis van hackathons, onderzoek (TNO) en expertsessies hebben wij er 14 + 2 geïdentificeerd. Wanneer deze hobbels zijn weggenomen hebben we het over doorbraken. Hierboven zijn ze alle 14 + 2 uitgelicht.