



# Code Of Conduct Open Arbeidsmarkt

## Introductie

### Werkgroep open Arbeidsmarkt

11 februari 2014

Versie 1.0

© 2014

---

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgroep Open Arbeidsmarkt geheel of gedeeltelijk en op enigerlei wijze, in schriftelijke vorm, digitaal of in welke andere vorm dan ook worden verveelvoudigd, verspreid, overgenomen of opgeslagen op datadragers. Aan de inhoud van dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Bij de samenstelling van deze uitgave is uiterste zorgvuldigheid betracht. Neem via LinkedIn contact op met de [Werkgroep Open Arbeidsmarkt](#) voor suggesties voor eventuele verbeteringen. Een fysiek exemplaar van dit document is op aanvraag verkrijgbaar.

## **Achtergrond**

Wij, een gemêleerd gezelschap uit overheid en bedrijfsleven, hebben van gedachten gewisseld over bevordering van mobiliteit en flexibiliteit bij de Nederlandse bedrijven en overheden. We constateren dat er grenzen en beperkingen bestaan die de uitwisseling van mensen en werk afremmen, zowel binnen markt en overheid als tussen markt en overheid. De arbeidsmarkt is nog te gesloten en intransparant. De infrastructuur is verouderd. De vraag in de vorm van vacatures en opdrachten enerzijds, en het aanbod in de vorm van CV's en portfolio's anderzijds, zijn nog onvoldoende vindbaar en matchbaar.

Tot nu toe is in Nederland de nodige tijd gestopt in een technische oplossingsrichting van het probleem van een gesloten, intransparante arbeidsmarkt. Wij stellen een benadering voor die hierop aansluit, maar een ander accent legt. Om te komen tot een open en transparante arbeidsmarkt met mobiliteit en flexibiliteit, zouden we met alle betrokken actoren afspraken kunnen maken in termen van gedrag. Wij introduceren daartoe een Code of Conduct.

## **Handelingsperspectief**

Bent u werkgever of HR-dienstverlener? Denk en werk met ons mee. Sluit u aan.

De code die bijdraagt bij aan een open arbeidsmarkt, is zelf ook open: we ontvangen graag uw feedback via de LinkedIn groep 'Code of conduct open arbeidsmarkt'. U kunt u ook aansluiten door aan te geven de code te (willen) ondertekenen in uw rol van werkgever, of HR-dienstverlener. Zo maken we de beweging groter en loodsen we Nederland naar de arbeidsmarkt van de 21e eeuw.

Naast ontwikkeling van de tekst van de code, werken wij een model van netwerk-governance rondom de code uit. Ook verzamelen wij voorbeelden van concrete implementaties en starten wij pilots rondom uitwisselbare data tussen HR-platforms. Voorts maken wij een bibliotheek van voor de code relevante open standaarden. Aanvullend maken wij een lijst van werkgevers en HR-dienstverleners die de code hebben ondertekend. Resultaten van ons werk zullen binnenkort te vinden zijn op een internetsite. In de bijlage treft u enkele denkrichtingen en hoofdlijnen.

## **Initiatiefnemers**

- Meurs HRM, Jaap Jan van Assen
- Matchcare, Misja Bakx
- CompetentIn, Peter-Chris Kooij
- Jobsrepublic, Eric van Bourgonje
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Friso Coumou en Vanessa Roelse

Deze pagina is opzettelijk leeg gelaten



# Code Of Conduct Open Arbeidsmarkt

## Werkgroep open Arbeidsmarkt

11 februari 2014

Versie 1.0

© 2014

---

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de Werkgroep Open Arbeidsmarkt geheel of gedeeltelijk en op enigerlei wijze, in schriftelijke vorm, digitaal of in welke andere vorm dan ook worden verveelvoudigd, verspreid, overgenomen of opgeslagen op datadragers. Aan de inhoud van dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Bij de samenstelling van deze uitgave is uiterste zorgvuldigheid betracht. Neem via LinkedIn contact op met de [Werkgroep Open Arbeidsmarkt](#) voor suggesties voor eventuele verbeteringen. Een fysiek exemplaar van dit document is op aanvraag verkrijgbaar.

## **Inhoudsopgave**

Doelstellingen	3
Over de randvoorwaarden voor mobiliteit	4
Gedrag werkenden	5
Gedrag werkgevers	5
Gedrag platformleveranciers	6
Bijlagen	7

## Doelstellingen

Met de Code of Conduct beogen we de volgende doelstellingen:

- Bevordering van goed en aantrekkelijk werkgeverschap. Zekerheden uit het verleden zullen gaandeweg plaats moeten maken voor een meer modern werkgeverschap, waarbij de overheid en het bedrijfsleven hun veelzijdigheid en omvang kunnen inzetten om werknemers een uitdagend, flexibel en divers carrièrepad te bieden.
- Door de stimulans van transparantie op de intersectorale arbeidsmarkt bevorderen we doorstroom- en herplaatsingsmogelijkheden. Dit draagt bij aan lagere outplacementkosten en meer vrijwillige mobiliteit.
- Bevordering van mobiliteit en flexibiliteit van werkenden en werk, en het stimuleren van innovatie op het vlak van uitwisselbaarheid van profielen, vacatures en opdrachten . De overheid is gebaat bij de ontwikkeling van innovatieve oplossingen die haar ondersteunen bij het realiseren van haar doelen met betrekking tot meer mobiliteit en flexibiliteit. Open uitwisseling van mensen (profielen) en werk (vacatures, opdrachten) is daarbij cruciaal.
- Het bieden van handvatten voor werkgevers om hun keuzevrijheid voor HR-oplossingen te vergroten, en richting te geven aan de eisen die we kunnen stellen om bij te dragen aan open intersectorale uitwisseling.

## **Over de randvoorwaarden voor mobiliteit**

De uitwisseling van medewerkers binnen organisaties, tussen organisaties en tussen sectoren willen we bevorderen door te streven naar gelijklopende voorwaarden en (beperkte) regels.

- De verantwoordelijkheid voor loopbaanontwikkeling en (vrijwillige) mobiliteit ligt bij medewerkers zelf. Werkgevers faciliteren loopbaanontwikkeling door passende randvoorwaarden te creëren.
- Iedere medewerker zou de mogelijkheid moeten hebben om projecten elders uit te voeren.
- Een medewerker die uitgewisseld of gedetacheerd wordt, moet zich veilig weten. Dit betekent dat juist degenen die buiten de deur durven te kijken, beloond moeten worden met werkzekerheid.
- Er moet een stimulans komen voor leidinggevenden om mensen uit hun team elders te laten werken.
- We streven naar meer mogelijkheden voor parttime uitwisseling. Hierbij blijft de medewerker voor een deel binnen zijn eigen werkring en werkt hij deels binnen een andere organisatie. Op deze manier blijft de medewerker verbonden met de eigen organisatie, maar wordt hij in staat gesteld om kennis en ervaring te delen én op te doen binnen andere organisaties. Dit betekent dat werk ook in de vorm van projecten en opdrachten wordt aangeboden, die goed te combineren zijn met andere werkzaamheden.
- Ter beperking van transactiekosten werken werkgevers- en nemers zoveel mogelijk met standaard detachingsmodellen.



**Gedrag werkenden**

- Zijn verantwoordelijk voor het up to date houden van hun CV en profiel, verder te noemen hun portfolio.
- Zijn verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van hun portfolio: het portfolio is “vindbaar”.
- Zijn eigenaar van de gegevens van hun profiel.
- Investeren in de kwaliteit van de gegevens van hun portfolio (arbeidsverleden en arbeidsheden).
- Bepalen zelf wie inzage heeft in hun portfolio, en streven daarbij naar zo breed mogelijke inzichtelijkheid.

**Gedrag werkgevers**

- Stellen werkenden in staat hun portfolio actueel te houden en op eenvoudige wijze te publiceren.
- Staan garant voor bescherming en beheer van de gegevens in het portfolio, op basis van de geldende (privacy)wet- en regelgeving.
- Sluiten zich aan bij een arbeidsmarktnetwerk waarin met andere werkgevers werk en portfolio's worden uitgewisseld. Stimuleren bij werkenden dat zij hun portfolio's kwalitatief goed bijhouden en zo breed mogelijk delen en publiceren in het arbeidsmarktnetwerk.
- Delen het werk dat zij beschikbaar hebben (in de vorm van vacatures, opdrachten, stages etc.) zo breed mogelijk in het arbeidsmarktnetwerk. Het werk is “vindbaar”.
- Hanteren in het arbeidsmarktnetwerk een gelijklopende definitie van “interne kandidaat”.
- Dragen bij aan éénmalige uitvraag van gegevens in het kader van het portfolio van werkenden.
- Delen met HR-dienstverleners hun wensen, behoeften en relevante ontwikkelingen op het terrein van mobiliteit en flexibiliteit.

- Zetten zich in voor bevordering van het gebruik van open standaarden door platformleveranciers en daarmee interregionale en intersectorale uitwisseling van mensen.
- Dragen zorg dat nieuwe ontwikkelingen, innovaties, projecten, producten, diensten, platforms etc. die zij initiëren, ondersteunen en betalen, bijdragen aan een open infrastructuur.

### **Gedrag platformleveranciers**

- Vragen gegevens in het kader van het portfolio éénmalig uit.
- Matchen het portfolio met al het beschikbare en gepubliceerde werk. Ook wanneer dit werk zich bevindt in producenten, diensten en platforms van andere dienstverleners.
- Bieden werkenden de mogelijkheid om hun portfolio te downloaden, exporteren en mee te nemen. Maken waar mogelijk gebruik van open standaarden.
- Bieden werkgevers de mogelijkheid om over te stappen naar andere dienstverleners, en daarbij portfolio's en gepubliceerd werk mee te nemen.
- Bieden andere HR-dienstverleners toegang tot het werk en de portfolio's die via hun producten, diensten en platforms zijn gepubliceerd.
- Spelen in op de wensen, behoeften en relevante ontwikkelingen via innovatie van producten en diensten op het terrein van mobiliteit en flexibiliteit, in onderlinge concurrentie.
- Zorgen ervoor dat hun klanten, overheden en bedrijven, niet afhankelijk worden van (een) enkele partij(en) maar profiteren van de innovatie –en ontwikkelingskracht van alle participerende aanbieders.
- Wanneer overheden vanuit hun taken van algemeen belang optreden als publieke dienstverlener, zijn daarop ook bovenstaande gedragsregels van toepassing.
- Zetten zich in voor de implementatie van open standaarden.

# Bijlagen

# Bijlage 1

## Denkrichtingen en hoofdlijnen governance rondom de code

De governance moet licht genoeg zijn om flexibel te blijven, en zwaar genoeg om met impact te kunnen reguleren. Wij noemen dit 'netwerk-governance': geen instituten maar governance via een netwerk van betrokken actoren, in verschillende rollen.

De code is open. Dat betekent dat we altijd open staan voor feedback op de tekst. Dit is nu mogelijk via de LinkedIn-groep. Dit is de buitenste open ring rondom de code.

Daarnaast is er een werkgroep. De werkgroep is eigenaar van de website en alle daaraan gekoppelde sociale media (eigenaarschap LinkedIn groep, Twitterprofielen, Facebookpagina's etc.). De werkgroep past de tekst van de code aan, op basis van de feedback. Lidmaatschap van de werkgroep wisselt periodiek. Elke partij die de code heeft ondertekend, heeft de mogelijkheid toe te treden tot de werkgroep. De werkgroep bestaat uit maximaal 15 leden.

De werkgroep bestaat momenteel uit:

- Meurs HRM, Jaap Jan van Assen
- Matchcare, Misja Bakx
- CompetentIn, Peter-Chris Kooij
- Jobsrepublic, Eric van Bourgonje
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Friso Coumou en Vanessa Roelse
- Marius Monen, Let's Connect, Brainport Development

De code wordt ondertekend door werkgevers en HR-dienstverleners. Een belangrijke vraag is hoe ermee om te gaan als partijen de code ondertekenen, maar in de praktijk niet toepassen. Iedereen heeft de mogelijkheid dergelijke situaties in alle openheid te signaleren en te bediscussiëren (LinkedIn groep). Deze discussie draagt bij aan de operationalisatie van de code. De werkgroep zal van dergelijke situaties altijd melding maken bij de betreffende werkgever of HR-dienstverlener en om een reactie vragen.

Wanneer er grote interpretatieverschillen ontstaan over wat 'je houden aan de code' betekent, kan om een uitspraak gevraagd worden door een nog te formeren objectieve redactieraad. We ontwikkelen een heldere en objectieve procesgang, die verloopt via feedback op gedrag en reputatiemanagement, via hoor en wederhoor en uiteindelijk een uitspraak van een redactieraad.

Gelijktijdig onderhoudt de redactieraad een bibliotheek van voor de code relevante open standaarden (zie onder) en publiceert de werkgroep overzichten van concrete implementaties (zie onder). Werkgevers en HR-dienstverleners kunnen hierop toevoegen en aanvullen. Met verloop van tijd wordt zo steeds concreter hoe de code in de praktijk geoperationaliseerd wordt en kan worden. Dan is ook duidelijk(er) welk gedrag verwacht wordt bij ondertekening van de code.

## **Bibliotheek van voor de code relevante open standaarden**

De code bevat intenties op gedragsniveau, met onder andere de belofte gebruik te maken van standaarden met het oog op uitwisselbaarheid en meeneembaarheid.

We spannen ons in om de intenties in de Code of Conduct te vertalen naar technische operationalisaties via tools en open standaarden die gebruikt kunnen worden om concrete invulling te geven aan de intenties in de Code of Conduct. Beschikbaarstelling, beheer en advisering over gebruik dient te gebeuren door een onafhankelijke partij, zodat een gefundeerde keuze gemaakt kan worden voor de beste standaard voor een concrete implementatie.

## **Overzicht van concrete implementaties**

### A. Concrete implementaties in standaardproducten/modules/componenten van leveranciers

Leveranciers geven transparant aan in hun catalogus in hoeverre hun producten (ePortfolio's, vacaturezoekers, beroepenoriëntatiemodules, etc.) voorzieningen hebben voor gegevensuitwisseling gebaseerd op open standaarden en zo ja, welke.

### B. Concrete implementaties van platforms

#### 1. Concrete aanbestedingen / opdrachtformuleringen aan platformleveranciers:

Invulling van de code of conduct in de aanbesteding / opdrachtformulering gebruikmakend van de voor die concrete situatie meest geëigende open standaarden.

#### 2. Concrete implementaties van platforms door platformleveranciers: invulling van de Code of Cconduct gebruikmakend van de voor die concrete situatie meest geëigende open standaarden.

**Voorbeelden tot op heden:**

1. Het project in Limburg (Parkstad-gemeentes), waar uitwisseling tussen Matchcare en Paragin aan de orde is via NTA2035 en gebruikmakend van de UCS (universele competentieset) voor de vertaling van de competenties (of SBB/KBB-competenties)
2. Uitwisseling tussen werkgeversplein Helmond (Matchcare) en Huijbregts (Afas-HRDelta) via NTA 2035 en UCS voor mapping van de competenties.

Daarnaast maken de volgende pilots gebruik van de Uniforme Competentie Set (UCS):

1. Uitwisseling tussen een groep Masterstudenten van de TU/e (op het ExpertQloud-platform) en het bedrijf NTS-Systems Development (Ixxer platform voor medewerkers van NTS-Systemsdevelopment). Voor de vertaling van de competenties in het ExpertQloud platform naar de competenties van NTS-SystemsDevelopment zoals die in Ixxer worden afgebeeld wordt een mapping gemaakt via de UCS.
2. Bij ISD (intergemeentelijke sociale dienst) de Kempen loopt een pilot met het Zoomeeee-platform voor hun cliënten. Deze worden uitwisselbaar gemaakt met een andere Let's Connect-pilot bij Special Coatings. Hoewel ze op hetzelfde platform draaien gebruiken ze een verschillende competentiebibliotheek. Voor de mapping van die twee competentiebibliotheken wordt gebruik gemaakt van de UCS.

## Bijlage 2

### Relatie tot andere initiatieven

De code sluit aan op de visie en het gedachtegoed van ontwikkeling van open standaarden voor werk en eportfolio's, zoals bijvoorbeeld in stichting eportfolio support (STEPS). De code is complementair, maar de route is anders. Wij menen dat afspraken over gedrag leidend zijn, en dat mensen gedragsafspraken ondersteunen en operationaliseren via (afspraken over) de techniek.

Er is veel werk verzet om te komen tot standaarden op het terrein van werk (Setu) en eportfolio's (NEN 2035). Dat werk loven en waarderen we. Tegelijkertijd moet een standaard breed omarmd worden. Dat lukt alleen uit eigen initiatief en motivatie van werkgevers en HR-dienstverleners, niet door een standaard op te leggen of af te dwingen. Tegelijkertijd draagt elke vorm van uitwisseling van werk en portfolio's tussen werkgevers en HR-platforms bij aan een meer open arbeidsmarkt. En komt daadwerkelijke data-uitwisseling tussen HR-platforms in Nederland naar onze inzichten en ervaringen nog maar zeer sporadisch voor. We zoeken daarom naar voorbeelden en bewezen goede praktijken. Bovendien zien HR-dienstverleners zich geconfronteerd met klanten die soms vragen om andere standaarden dan bovengenoemde, en we zien dat overheden de bovengenoemde standaarden nog nauwelijks toepassen.

Wij ambiëren samen met andere initiatieven een eindsituatie van een open arbeidsmarkt, gebaseerd op uitwisseling met open standaarden. Een enorme diversiteit aan standaarden betekent praktisch het ontbreken van standaarden. Enkele standaarden die in de praktijk niet worden toegepast ook. We zijn op zoek naar een beperkte set in de praktijk gebruikte, bewezen en gedragen standaarden.

We denken de eindsituatie te realiseren door meer zelfbinding en reputatiemanagement van en door werkgevers en HR-dienstverleners, en een sterke marktprikkel via de klantvraag, in aanvulling op technische standaarden voor uitwisseling.



