

Arbeidsmarkt, scholing en de RES

Eindrapport

Opdrachtgever: Nationaal Programma RES

Rotterdam, juli 2021



Arbeidsmarkt, scholing en de RES

Eindrapport

Opdrachtgever: Nationaal Programma RES

Menno van Benthem
Elvira Meurs
Menno Wester
Daniek Korver
Yoeri Dijkhof

Rotterdam, juli 2021

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1 Inleiding	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Onderzoeksvragen	6
1.3 Aanpak van het onderzoek	7
1.4 Leeswijzer	7
2 Arbeidsmarkt en scholing in de RES 1.0	8
2.1 Uitvoering documentanalyse	8
2.2 Analyse van de relevante thema's	8
2.2.1 Effecten op de werkgelegenheid	8
2.2.2 Betrekken van stakeholders	9
2.2.3 Concrete initiatieven en samenwerkingsverbanden	10
2.2.4 Ontwikkeling van een Human Capital Agenda	10
3 Successen en knelpunten uit de praktijk	12
3.1 Het arbeidsvraagstuk als onderdeel van de energietransitie	12
3.2 Aansluiten bij bestaande structuren	13
3.3 De rol van de RES op het gebied van arbeidsmarkt en scholing	14
3.4 Verschillende belanghebbenden een plek aan tafel geven	16
4 De rol van arbeidsmarktregio's	17
4.1 Activiteiten van arbeidsmarktregio's op het gebied van de energietransitie	17
4.2 Wat kunnen RES'en leren van de arbeidsmarktregio's?	19
4.3 Samenwerking tussen RES en arbeidsmarktregio	19
5 Conclusies en aanbevelingen	21
5.1 Conclusies	21
5.2 Aanbevelingen	23
5.2.1 Aanbevelingen aan de RES'en	23
5.2.2 Aanbevelingen aan NP RES	25
5.2.3 Aanbevelingen aan andere actoren	26
Bijlage A Geraadpleegde personen	28
Bijlage B Overzicht RES-regio's en arbeidsmarktregio's	29

Samenvatting

Achtergrond

Het Nationaal Programma Regionale Energiestrategie (NP RES) ondersteunt de dertig energieregio's bij het opstellen van hun regionale energiestrategie (RES). Nu de RES 1.0 afgerond wordt, is het tijd voor de volgende stap: het opstellen van een RES 2.0. De opgave rondom arbeidsmarkt en scholing zal een belangrijk thema zijn in deze volgende fase. De match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is essentieel voor een succesvolle uitvoering van de RES'en. Om een beter beeld te krijgen van de opgave waar de regio's voor staan en om ze te kunnen helpen voortgang te boeken op dit thema, heeft NP RES gevraagd om een quick scan van de knelpunten en oplossingsrichtingen. Deze quick scan zal vervolgens als input gebruikt worden voor de op te stellen handreiking.

Vraagstelling

Deze quick scan geeft antwoord op zeven onderzoeksvragen:

1. Welke aandacht krijgen arbeidsmarkt en scholing in relatie tot de RES binnen en buiten de dertig RES'en 1.0?
2. Zijn er in de RES'en afspraken over de arbeidsmarkt opgenomen?
3. Zijn er buiten de RES'en afspraken gemaakt om de arbeidsmarkt-opgaven die voortkomen uit de RES onderdeel te maken van regionaal arbeidsmarktbeleid?
4. Welke knelpunten zijn er bij het koppelen van arbeidsmarkt en scholing aan de RES-opgave?
5. Welke goede voorbeelden zijn er ten aanzien van de aanpak van dit probleem die NP RES kan delen met RES-regio's en andere stakeholders?
6. Wat kan NP RES (specifieke actoren in) de RES-regio's en/of arbeidsmarktregio's aanbevelen met betrekking tot arbeidsmarkt en scholing richting de RES 2.0?
7. Wat kan NP RES (specifieke actoren) op landelijk niveau aanbevelen met betrekking tot arbeidsmarkt en scholing richting de RES 2.0?

Uitkomsten

Vanuit een analyse van de beschikbare RES'en 1.0 (22 stuks op 14 juni 2021) komen de volgende inzichten met betrekking tot onderzoeksvragen 1 t/m 3 naar voren:

- De urgentie van het werkgelegenheidsprobleem wordt door veel RES'en benoemd, maar slechts tien RES'en koppelen hier concrete acties aan.
- Arbeidsmarkt en scholing wordt door vrijwel iedere RES 1.0 benoemd. Soms gebeurt dit in een apart hoofdstuk of paragraaf (acht RES'en), maar vaak zijdelings bij het bespreken van een ander onderwerp.
- Zestien regio's hebben actie ondernomen op het gebied van arbeidsmarkt en scholing en beschrijven dit in de RES. De overige zes hebben nog weinig concrete stappen gezet, maar beschrijven in de RES vooral welke stappen zij in een volgende fase willen zetten.
- Acties die het betrekken van stakeholders omvatten worden in ruim de helft van de RES'en 1.0 beschreven. Zo proberen ze jongeren, inwoners en bedrijfsleven te betrekken, omdat zij hen zien als de motor van de energietransitie. Slechts drie RES'en benoemen de samenwerking met een arbeidsmarktregio.
- Vrijwel alle RES'en benoemen het belang van samenwerkingsverbanden of learning communities in het algemeen. Een aantal RES'en beschrijven bestaande initiatieven en willen die faciliteren en/of daarbij aansluiten. Andere gaan nieuwe samenwerkingen opzetten.

Vanuit de interviews die gehouden zijn voor dit onderzoek kunnen de volgende successen en knelpunten uit de praktijk benoemd worden als antwoord op onderzoeksvragen 4 en 5:

- Voor de RES'en 1.0 lag de prioriteit niet bij het arbeidsaanbod, maar lag de focus op het uitwerken van de inhoudelijke thema's op het gebied van duurzame energie. Hierdoor is er minder aandacht uitgegaan naar het uitwerken van het thema arbeidsmarkt en scholing. Een aantal RES'en is al wel gestart met dit thema. Een leerpunt volgens de geïnterviewden is om vroeg in het proces aan te sluiten en contact te leggen met de personen die verantwoordelijk zijn voor activiteiten rond de arbeidsmarkt. Het doel van de gesprekken is om aan te sluiten op bestaande structuren en samenwerkingsverbanden en hierbij de opgave van de RES en de energietransitie in zijn algemeenheid te agenderen.
- Uit de gesprekken is gebleken dat meer RES'en bezig zijn met de arbeidsmarkt dan op basis van de documenten mag worden aangenomen. RES'en nemen in dit geval niet het voortouw om de problematiek aan te pakken, maar sluiten aan bij de bestaande overlegstructuren en samenwerkingsverbanden die in de regio aanwezig zijn. Het aansluiten bij en ondersteunen van deze bestaande initiatieven is volgens de geïnterviewden een belangrijke aanbeveling.
- Uit de gesprekken met de RES'en blijkt dat er soms onduidelijkheid is over de rol van de RES wat betreft het arbeidsmarkt vraagstuk. Verantwoordelijke wethouders en betrokken ambtenaren hebben veelal portefeuilles die gericht zijn op energie of ruimtelijke ordening. De portefeuilles gericht op de arbeidsmarkt en vraagstukken die hiermee samenhangen zijn over het algemeen minder betrokken bij het proces. De geïnterviewden geven zien voor zichzelf vooral een rol bij het agenderen van het probleem. Er wordt echter verschillend gedacht over de vraag of het een taak van de RES is om als aanjager te fungeren.
- Ook arbeidsmarktregio's kunnen een grote rol spelen in het tegengaan van de knelpunten. Samenwerken met de arbeidsmarktregio's zou daarom een grote meerwaarde kunnen hebben voor de RES'en. Daarvoor is wel meer duidelijkheid nodig: wat betekent werken aan de energietransitie, hoeveel mensen zijn er nodig, welke skills moeten zij hebben?

Conclusies

De energietransitie vraagt om grote aantallen geschoolde werknemers, met name in technische beroepen. Op dit moment dreigt er echter een tekort aan personeel, wat voor vertraging kan zorgen bij het uitvoeren van de RES-plannen.

De energietransitie is groter dan de RES. Dit vraagt om bewustzijn van de beperkingen die de RES kent. De RES kan de problematiek rondom arbeidsmarkt en scholing niet alleen oplossen en moet dit ook niet proberen.

Tegelijkertijd heeft de RES een unieke positie om op regionaal niveau dingen in beweging te brengen. Uitvoering van de RES-plannen zal zorgen voor concrete projecten in de regio en daarmee ook een vraag naar arbeid genereren. Daarmee kan de RES bedrijven zekerheid geven over werk dat in de toekomst hun kant op komt. Ook kan de RES onderwijsinstellingen richting geven met betrekking tot het soort opleidingen dat zij beschikbaar moeten maken. Tot slot kan de RES jongeren en zij-instromers een concreet toekomstperspectief bieden op werk dat zij kunnen gaan verrichten om bij te dragen aan de energietransitie. Daarbij kan de RES instellingen zoals het UWV helpen om deze potentiële arbeidskrachten te interesseren en te enthousiasmeren voor dergelijk werk.

Aanbevelingen aan de RES'en

- Pak het thema nu op om vertraging straks te voorkomen.
- Maak duidelijk waar de knelpunten zitten en waar deze opgelost moeten worden.
- Maak gebruik van bestaande samenwerkingsverbanden en vul deze aan waar nodig.
- Maak ook gebruik van actoren en samenwerkingsverbanden op nationaal niveau.
- Agendeer de problematiek binnen samenwerkingsverbanden en positioneer deze om oplossingen aan te dragen.

Aanbevelingen aan NP RES

- Sluit aan bij bestaande samenwerkingsverbanden op nationaal niveau zoals het Techniekpact en de Human Capital Agenda voor Energie.
- Organiseer periodiek een nationale sessie over de arbeidsmarkt voor RES'en.
- Ontwikkel een uniforme structuur voor een regionale arbeidsmarktmonitor.

Aanbevelingen aan andere actoren

- Onderwijs: werk aan systeeminnovaties voor de energietransitie.
- Rijksoverheid: zorg voor 'ontschotting' van subsidiegelden.
- Werkgevers: stem de arbeidsvraag beter af op het arbeidsaanbod.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het Nationaal Programma Regionale Energiestrategie (NP RES) ondersteunt de dertig energieregio's bij het opstellen van hun regionale energiestrategie (RES). Op dit moment zijn de regio's bezig hun RES 1.0 af te ronden. De deadline hiervoor is 1 juli 2021. De volgende stap in het proces is om een RES 2.0 op te stellen. Deze moet gereed zijn op 1 juli 2023. Om de regio's te helpen deze stap te zetten, stelt NP RES onder andere een handreiking op.

De opgave rondom arbeidsmarkt en scholing zal een belangrijk thema zijn in de volgende fase van de RES. De beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten is essentieel voor een succesvolle uitvoering van de RES'en. Deze beschikbaarheid is echter allerminst gegarandeerd. Vanuit verschillende kanten wordt er gewezen op een dreigend tekort aan arbeidskrachten en er is nog geen oplossing in zicht.

Om een beter beeld te krijgen van de opgave waar de regio's voor staan en ze te kunnen helpen om voortgang te boeken op dit thema, heeft NP RES gevraagd om een quick scan van de knelpunten en oplossingsrichtingen. Deze quick scan zal vervolgens als input gebruikt worden voor de op te stellen handreiking.

1.2 Onderzoeksvragen

Deze quick scan beoogt een antwoord te geven op de volgende zeven onderzoeksvragen, die zijn gegroepeerd in drie categorieën:

Feitelijke inventarisatie

1. Welke aandacht krijgen arbeidsmarkt en scholing in relatie tot de RES binnen en buiten de dertig RES'en 1.0?
2. Zijn er in de RES'en afspraken over de arbeidsmarkt opgenomen?
3. Zijn er buiten de RES'en afspraken gemaakt om de arbeidsmarkttopgaven die voortkomen uit de RES onderdeel te maken van regionaal arbeidsmarktbeleid?

Knelpunten en goede voorbeelden

4. Welke knelpunten zijn er bij het koppelen van arbeidsmarkt en scholing aan de RES-opgave?
5. Welke goede voorbeelden zijn er ten aanzien van de aanpak van dit probleem die NP RES kan delen met RES-regio's en andere stakeholders?

Aanbevelingen

6. Wat kan NP RES (specifieke actoren in) de RES-regio's en/of arbeidsmarktregio's aanbevelen met betrekking tot arbeidsmarkt en scholing richting de RES 2.0?
7. Wat kan NP RES (specifieke actoren) op landelijk niveau aanbevelen met betrekking tot arbeidsmarkt en scholing richting de RES 2.0?

1.3 Aanpak van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, is gebruik gemaakt van een aantal onderzoeksmethoden:

- Er is een **literatuurstudie** uitgevoerd waarin alle beschikbare RES'en 1.0 (22 stuks) zijn geanalyseerd, aangevuld met een aantal andere relevante documenten. (NB: het betreft de versies van de RES'en die ter vaststelling zijn voorgelegd aan de gemeenteraden. Mogelijk worden deze dus nog gewijzigd.)
- Er is gebruik gemaakt van een **inventarisatie van de activiteiten van de arbeidsmarktregio's** van het UWV.
- Er zijn **interviews** afgenomen met een aantal opstellers van de RES'en (zeven regio's) en een aantal betrokken medewerkers van arbeidsmarktregio's van het UWV (vier regio's).
- Er zijn twee **rondetafelsessies** gehouden met een brede vertegenwoordiging van verschillende stakeholders uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid.

Een lijst van gesprekspartners uit de interviewronde en deelnemers aan de rondetafelsessies is opgenomen in bijlage A.

1.4 Leeswijzer

- Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van wat er in de RES'en wordt gezegd over het thema arbeidsmarkt en scholing.
- Hoofdstuk 3 zet een aantal knelpunten en goede voorbeelden uit specifieke regio's op een rij. Deze zijn afkomstig uit zowel de literatuurstudie als de interviews.
- In hoofdstuk 4 worden de huidige activiteiten van de arbeidsmarktregio's besproken en wordt gekeken welke rol zij zouden kunnen vervullen voor de RES'en.
- Hoofdstuk 5 besluit het rapport met enkele conclusies op basis van de voorgaande hoofdstukken en een serie aanbevelingen aan achtereenvolgens de RES'en, NP RES en andere actoren om het thema arbeidsmarkt en scholing binnen de RES verder te brengen.

2 Arbeidsmarkt en scholing in de RES 1.0

Dit hoofdstuk presenteert een feitelijke inventarisatie van de aandacht voor het thema arbeidsmarkt en scholing in de RES. Het overzicht is gebaseerd op een documentanalyse van alle beschikbare RES'en 1.0. De relevante passages zijn gegroepeerd in vier thema's en worden per thema besproken.

2.1 Uitvoering documentanalyse

Om een beeld te krijgen van het thema arbeidsmarkt en scholing in de RES 1.0, heeft een analyse plaatsgevonden van de 22 beschikbare RES'en¹.

Vrijwel iedere RES 1.0 heeft het onderwerp arbeidsmarkt en scholing benoemd. Acht RES'en hebben er een apart hoofdstuk of een aparte paragraaf aan gewijd. Bij de overige RES'en komt het onderwerp zijdelings aan de orde bij het bespreken van een ander onderwerp.

Zestien regio's hebben al actie ondernomen op het gebied van arbeidsmarkt en scholing en beschrijven dit in de RES. De overige zes hebben nog weinig concrete stappen gezet, maar geven in de RES vooral aan welke stappen in een volgende fase zullen worden gezet.

De RES'en zijn doorzocht aan de hand van een aantal zoektermen², conform de "Quickscan – Regionale Energie Strategie en Human Capital Agenda", uitgevoerd door Berenschot in 2020.³ De relevante tekstdelen zijn op deze manier in kaart gebracht en geclusterd op basis van de volgende vier thema's:

- Effecten op de werkgelegenheid;
- Betrekken van stakeholders;
- Concrete initiatieven en samenwerkingsverbanden;
- Ontwikkeling van een Human Capital Agenda.

In de volgende paragraaf worden per thema de belangrijkste bevindingen besproken en toegelicht aan de hand van een aantal voorbeelden.

2.2 Analyse van de relevante thema's

2.2.1 Effecten op de werkgelegenheid

Dit thema heeft betrekking op de vraag naar arbeid die ontstaat als gevolg van de activiteiten die voortkomen uit de RES. Alle RES'en benoemen de invloed van de energietransitie op de regionale economie en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Sommige RES'en verwijzen daarbij naar onderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureaus, netbeheerders en het Planbureau voor de Leefomgeving. Gedetailleerd inzicht in de groei van het aantal en het soort arbeidsplaatsen ontbreekt in de meeste gevallen echter.

¹ Op 14 juni 2021 waren er 22 1.0 versies gepubliceerd van de RES'en. De overige acht werden rond 1 juli 2021 verwacht.

² Gebruikte zoektermen: human capital, learning community/communities, arbeid/arbeidsmarkt, werkgelegenheid, baan/banen, FTE/VTE, onderwijs, school/scholen/scholing, kennis/kennisdeling/kennisontwikkeling/kennisinstelling, MBO, HBO en universiteit.

³ <https://www.topsectorenergie.nl/sites/default/files/uploads/Algemeen/Quick%20Scan%20Regionale%20Energie%20Strategie%20%26%20HCA.pdf>

Er zijn drie RES'en die wel een concreet beeld schetsen van de vraag naar arbeid in de komende periode. De RES Groningen heeft bijvoorbeeld een onderzoek laten uitvoeren naar de gevolgen van de energietransitie voor de werkgelegenheid. Dit onderzoek berekent het aantal arbeidsplaatsen dat naar verwachting nodig is voor alle werkzaamheden tot 2030. Ook de RES'en Hart van Brabant en Noord-Holland Zuid hebben geïnventariseerd hoeveel arbeidsplaatsen naar verwachting nodig zullen zijn in de regio.

De urgentie van het werkgelegenheidsprobleem wordt door veel RES'en benoemd, maar slechts tien RES'en koppelen hier concrete acties aan. Voorbeelden van vervolgstappen zijn het inventariseren van de vraag naar arbeidskrachten bij werkgevers in de regio, het opstellen van een actieplan om het aanbod van arbeidskrachten te vergroten of het samenbrengen van verschillende belanghebbende partijen.

2.2.2 *Betrekken van stakeholders*

In totaal zijn er veertien RES'en die de betrokkenheid van [onderwijs- en kennisinstellingen](#) in de regio hebben omschreven. Daarbij zijn er verschillen tussen de regio's, omdat bijvoorbeeld niet alle regio's een universiteit of hogeschool hebben. Onderwijs- en kennisinstellingen worden zowel betrokken op bestuurlijk niveau bij de besluitvorming aangaande de RES'en als bij het stimuleren van samenwerking en kennisdeling. Zo neemt de Universiteit Twente actief deel aan zowel het Twente Board voor economische ontwikkeling als aan de RES Twente.

Twaalf RES'en proberen [jongeren](#) te betrekken bij de RES en de energietransitie. De RES'en zien onderwijsinstellingen als een bruikbaar kanaal om jongeren te bereiken en betrokkenheid te creëren bij zowel het besluitvormingsproces als het arbeidsmarktperspectief. Zo werkt de RES Drenthe bijvoorbeeld aan onderwijsprogramma's voor de basisschool en de middelbare school die gericht zijn op de energietransitie. Vier RES'en benoemen ook de rol van JongRES als organisatie die jongeren vertegenwoordigt in de RES-regio's. In deze RES'en nemen vertegenwoordigers van JongRES bijvoorbeeld deel aan stuurgroepen of worden actief betrokken bij participatievraagstukken. Er is ook aandacht voor het faciliteren en stimuleren van kennisuitwisseling tussen jongeren en het verhogen van de participatie van jongeren. Een voorbeeld daarvan is het Social Lab in de RES Drenthe dat fungeert als een broed- en inspiratieplaats: "een plek waar jong en ervaren elkaar ontmoeten, samenwerken, kennis en kunde delen en door elkaar geïnspireerd raken".

De participatie van [inwoners](#) en de ontwikkeling van hun kennis over de energietransitie wordt beschreven in twaalf RES'en: "zonder participatie, geen RES". In een aantal regio's worden er kennisbijeenkomsten georganiseerd om inwoners bewust te maken van de ecologische en ruimtelijke aspecten van de RES. In de regio Rotterdam-Den Haag is er een energieloket opgericht dat toegankelijk is voor een breed publiek, waar kennis wordt gedeeld over isoleren en besparen. In het Hart van Brabant participeren tachtig inwoners in een 'research community' waar vragen aan hen worden voorgelegd. Ook zijn er online informatieplatformen waar energiecoöperaties informatie kunnen vinden, delen en koppelen.

Elf RES'en zijn in gesprek met het [bedrijfsleven](#), omdat zij hen als de motor van de energietransitie zien. Dit gebeurt bijvoorbeeld binnen de Helmondse Energie Community. Dat is een netwerk van bedrijven waarin kennis en ervaring wordt uitgewisseld op het gebied van duurzaam en energiebewust ondernemen.

Een laatste stakeholder en mogelijke samenwerkingspartner zijn de [arbeidsmarktregio's](#). Slechts drie RES'en benoemen de samenwerking met een arbeidsmarktregio: Metropoolregio Eindhoven,

Noord-Holland Noord en Noord-Holland Zuid. Hiermee lijkt het potentieel van de arbeidsmarktregio's nog niet ten volle benut. De rol van de arbeidsmarktregio's komt uitgebreid aan bod in hoofdstuk 4.

2.2.3 Concrete initiatieven en samenwerkingsverbanden

Vrijwel alle RES'en benoemen het belang van samenwerkingsverbanden of learning communities in het algemeen. Een deel van de RES'en werkt dit ook uit in concrete initiatieven. Daarbij is er een onderscheid te maken tussen RES'en die vooral willen aansluiten bij bestaande initiatieven en RES'en die zelf nieuwe initiatieven organiseren.

Een aantal RES'en beschrijven dat er al [bestaande initiatieven](#) zijn op het gebied van duurzame energie en dat zij die willen faciliteren en daarbij willen aansluiten. Zo beschrijft de RES Zeeland een initiatief voor het ontwikkelen van masterclasses, opleidingen en trainingen voor circulair en duurzaam ontwerpen in de GWW (grond-, weg- en waterbouw), bouw en infra. Zij zien een mogelijkheid om dat via kennis- en innovatienetwerken te organiseren die al verbonden zijn aan de Campus Zeeland. Een ander voorbeeld hiervan is het Servicepunt Samen Slim Leren in de RES Noord-Holland Noord. Zij omschrijven dat er binnen de provincie al veel kennis aanwezig is en via het servicepunt willen ze door middel van gezamenlijke learning communities en games de gemeenten uitdagen om die kennis door te ontwikkelen.

Een voorbeeld van een [nieuw initiatief](#) is de Groningse 'opentuinendag'. De RES Groningen organiseert daar samen met het warmtetransitiecentrum Groningen een dag waar ervaringen van proeftuinwijken worden gedeeld. Andere RES'en hebben een actueel informatieplatform opgericht of een werkagenda voor regionale samenwerking opgesteld om ervaringen en kennis te delen. Tegelijkertijd wordt hierbij aangegeven dat er in gemeentes wordt geworsteld met de beperkt beschikbare menskracht, waardoor er te weinig tijd is om voldoende kennis te ontwikkelen of delen.

Veertien RES'en willen de [samenwerking tussen kennisinstellingen en het bedrijfsleven](#) bevorderen. Dit zorgt voor de overdracht van kennis op een aantal inhoudelijke thema's. Zo beschrijven zij de oprichting of toepassing van kennisnetwerken tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Er zijn drie RES'en die spreken over de samenwerking met onderwijsinstellingen op (speciaal opgezette) campussen of specifieke kenniscentra, zoals het Innovatie- en Afstudeercentrum in de RES Alblasserwaard.

Zes RES'en benoemen het belang van [kennisuitwisseling tussen gemeenten](#) binnen de RES-regio. Dit geldt niet alleen voor kleine gemeenten, maar voorkomt ook dat grotere gemeenten zelf het wiel proberen uit te vinden. Voorbeelden van waar de kennisuitwisseling tussen gemeenten over kan gaan zijn: opsporingsvergunningen, best practices voor het creëren van draagvlak voor duurzaamewarmteoplossingen, afspraken maken met de markt en het opzetten van een gemeentelijk of regionaal warmtebedrijf.

2.2.4 Ontwikkeling van een Human Capital Agenda

De topsectoren definiëren een Human Capital Agenda (HCA) als volgt: een HCA omvat een visie, ambitie en aanpak om te komen tot een goede aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt. Doelstelling is om het onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en om het huidige personeel verder te ontwikkelen.

Het thema van een Human Capital Agenda komt bij vijf RES'en naar voren. In de RES Hart van Brabant is er door Midpoint Brabant een analyse gemaakt van de toekomstige arbeidsvraag,

gevolgd door de activiteiten en inzet die nodig zijn om te kunnen voldoen aan deze vraag. Binnen de Cleantech regio is er een actielijn 'Cleantech werkt' opgericht, die zich richt op het meer technisch en digitaal vaardig maken van mensen. Zij zien dat als oplossing om flexibel in te kunnen spelen op veranderingen in de arbeidsmarkt.

Tot slot bestaat er een Human Capital Agenda voor de provincies Flevoland en Noord-Holland, die meerdere RES'en beslaat. Daar werken stakeholders samen aan de uitvoering van het Klimaatakkoord op het gebied van arbeidsmarkt en scholing. Dit moet versnippering van gesprekken en kennis voorkomen en tegelijkertijd het ontwikkelen van schaalbare oplossingen bevorderen. Daarnaast wordt er via een samenwerking met het House of Skills gefocust op vaardigheden, waarmee sneller op veranderingen in de arbeidsmarkt kan worden ingespeeld dan met een focus op diploma's.

3 Successen en knelpunten uit de praktijk

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van successen en knelpunten uit de praktijk zoals de RES'en deze zelf ervaren hebben. Deze bevindingen zijn afkomstig uit de interviews die zijn gehouden voor dit onderzoek. Dit hoofdstuk pretendeert echter geen compleet beeld te geven, het biedt slechts een inkijk in de ervaringen van een aantal specifieke RES'en. De bevindingen zijn verdeeld over vier aandachtspunten met betrekking tot het thema arbeidsmarkt en scholing. Elk aandachtspunt wordt in algemene zin besproken en geïllustreerd aan de hand van een of meer cases.

In 2020 heeft de Sociaal-Economische Raad de "Handreiking RES en arbeidsmarkt" gepubliceerd. Deze had tot doel het thema arbeidsmarkt en scholing te agenderen en als leidraad te fungeren voor RES'en om met dit thema aan de slag te gaan. In die handreiking zijn reeds drie cases besproken: RES regio Noord-Holland Noord, RES regio Zeeland en HCA metropoolregio Amsterdam / Flevoland / Noord-Holland. Dit hoofdstuk bouwt voort op deze handreiking en geeft aanvullende inzichten.

3.1 Het arbeidsvraagstuk als onderdeel van de energietransitie

De RES'en hebben in verschillende mate concrete stappen gezet om het vraagstuk rondom arbeidsmarkt en scholing voor de uitvoer van de RES-opgave te agenderen. Alle geïnterviewde RES'en erkennen het belang van het thema, maar geven aan dat de focus van de RES tot nu toe vooral lag op het komen tot een technisch en ruimtelijk haalbaar bod voor de opwekking van duurzame energie. Zij hadden hun handen daaraan vol.

De RES'en geven verder aan de komende periode een aantal nieuwe thema's op te pakken en uit te gaan werken. Het arbeidsvraagstuk zou een van die thema's kunnen worden. Desalniettemin zijn er ook RES'en die de afgelopen periode al ruime aandacht aan het thema besteed hebben en de eerste processtappen in gang hebben gezet. Van deze ervaringen zijn al de nodige lessen te leren.

Casus RES Metropoolregio Eindhoven

De RES Metropoolregio Eindhoven bijvoorbeeld heeft in 2020 een startnotitie opgesteld om het vraagstuk rond de arbeidsmarkt te agenderen. Tijdens het opstellen van de concept-RES en de RES 1.0 was het thema rond de arbeidsmarkt al ter sprake gekomen, maar ging de aandacht hier nog niet expliciet naar uit. De doelstelling van deze startnotitie was daarmee ook tweeledig: enerzijds om te inventariseren welke vragen er liggen bij belanghebbenden en anderzijds om urgentie te creëren en het onderwerp nader aan te kaarten bij onder andere de betrokken bestuurders.

Volgens de geïnterviewden geeft de startnotitie handvatten om de discussie breder te laten verlopen en verantwoordelijke bestuurders te betrekken bij het verdere verloop van de RES. Zoals in meer gesprekken is aangegeven, merkten zij dat er vooral personen betrokken waren met portefeuilles die gericht zijn op ruimtelijke en energiegerelateerde vraagstukken. Daarbij is wel een brede groep aan stakeholders betrokken in de stuurgroep, zoals verantwoordelijke wethouders van de vier subregio's en specifiek de gemeenten Eindhoven en Helmond, een gedeputeerde van de provincie Noord-Brabant en vertegenwoordigers van de waterschappen en Enexis. De startnotitie geeft volgens de geïnterviewden een goed startpunt om ook domeinen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt te betrekken bij de verdere discussie.

Met de startnotitie probeerden de betrokkenen in kaart te brengen waar de grootste problemen liggen en welke prognoses er rond de vraag en het aanbod naar arbeid in de regio beschikbaar zijn. Hiermee wilden de betrokkenen onder andere een vertaling geven van de landelijke trends en verwachtingen naar regionaal niveau en hiermee het gesprek aan gaan met de belanghebbenden en verantwoordelijken in de regio. Als gevolg van de startnotitie worden er gesprekken gevoerd met de partijen die het proces rond deze vraagstukken verder in gang kunnen zetten. De geïnterviewden beoordelen het onderwijs en de werkgevers in de regio als het belangrijkste, met daarnaast betrokkenheid van onder andere O&O-fondsen, bouw- en installatiebedrijven, netbeheerders en verschillende overheden.

De RES voert gesprekken met twee partijen die een belangrijke rol kunnen vervullen in het vraagstuk. Uit de inventarisatie is gebleken dat de twee centrumgemeenten Eindhoven en Helmond en de Brainport een centrale rol spelen in het arbeidsmarkt-vraagstuk van de regio. De gesprekken zijn vooral gericht op het creëren van urgentie bij de gemeentes en andere stakeholders. Tegelijkertijd voert de RES gesprekken met de relevante onderwijsinstellingen uit de regio. Deze gesprekken zijn vooral gericht op de mismatch tussen onderwijs en bedrijfsleven. Op den duur is het de bedoeling deze twee partijen samen te benaderen.

Een leerpunt volgens de geïnterviewden is om vroeg in het proces aan te sluiten en contact te leggen met de personen die verantwoordelijk zijn voor activiteiten rond de arbeidsmarkt. Het doel van de gesprekken is om aan te sluiten op bestaande overlegstructuren en samenwerkingsverbanden en hierbij de opgave van de RES en de energietransitie in zijn algemeenheid te agenderen. Daarbij merkten zij dat het afgelopen jaar veel aandacht is gegaan naar de maatregelen voor werkgevers en werknemers als antwoord op de COVID-pandemie.

3.2 Aansluiten bij bestaande structuren

Uit de literatuurstudie bleek dat er al veel initiatieven zijn op het gebied van duurzame energie en dat RES'en daarbij willen aansluiten. Ook bij de interviews met de RES'en kwam dit naar voren. Zij zien dat er buiten de RES om initiatieven zijn ontstaan op het thema van arbeidsmarkt en scholing. Aansluiting bij bestaande initiatieven zorgt voor bekendheid van de RES bij lokale bedrijven en belanghebbenden. Daarnaast kan er efficiënter worden omgegaan met de beschikbare tijd en middelen dan wanneer nieuwe overlegstructuren of experimenten opgezet zouden worden.

Uit de gesprekken is gebleken dat meer RES'en bezig zijn met de arbeidsmarkt dan op basis van de documenten mag worden aangenomen. RES'en nemen in dit geval niet het voortouw om de problematiek aan te pakken, maar sluiten aan bij de bestaande overlegstructuren en samenwerkingsverbanden die in de regio aanwezig zijn.

Casus RES Hart van Brabant

Een voorbeeld hiervan zijn de samenwerkingsdagen die worden georganiseerd binnen de RES Hart van Brabant. Het initiatief is enkele jaren geleden ontstaan vanuit de oproep van de VNG om een energieloket te openen, maar in plaats daarvan heeft de regio een netwerk opgericht. Bij de samenwerkingsdagen staat er altijd een energithema centraal, zoals bijvoorbeeld verduurzaming van de gebouwde omgeving. Tijdens dagdelen ontmoeten gemeenten, bedrijven, energiecoöperaties en onderwijsinstellingen zoals het hbo en mbo elkaar. De RES zag dat deelnemers hun activiteiten hierdoor zijn gaan herijken. Zo zijn mbo-instellingen hun onderwijsprogramma's meer gaan afstemmen op het thema energie.

Daarnaast zijn hierdoor een aantal lokale initiatieven ontstaan, maar bijvoorbeeld ook het programma SMILE, waarbij in tien wijken geëxperimenteerd werd met de wijkaanpak van klimaatneutrale wijken. Het programma focust op energiebesparing door isolatie en het aardgasvrij maken van de gebouwde omgeving. Uit de samenwerkingsdagen bleek dat wijken hierop voorbereid moeten worden. Voor deze experimenten heeft de regio een subsidie ontvangen, waarmee onder andere een promovendus is aangesteld. Door het onderwijs te betrekken is de opgedane kennis nu ook toepasbaar in onderwijsprogramma's.

Casus RES Drenthe

In RES-regio Drenthe lopen er veel trajecten om de arbeidsmarkt in de regio te versterken. Deze trajecten vinden plaats tussen lokale belanghebbende partijen zoals overheden, het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen. Dergelijke projecten hoefden dus niet opgestart te worden door de RES. Daardoor kon de aandacht meer gericht worden op andere processen.

Een belangrijke les volgens de geïnterviewden is om aan te sluiten bij bestaande initiatieven en deze indien nodig te ondersteunen. Een bestaand initiatief is bijvoorbeeld de scholingsalliantie Noord-Nederland. Hierbij werken onder andere O&O-fondsen, brancheverenigingen, vakbonden, werkgeversorganisaties, het UWV, de arbeidsmarktregio's en de drie noordelijke provincies Drenthe, Friesland en Groningen samen. Doel is om de leercultuur bij bedrijven, werknemers en werkzoekenden te versterken, (scholings-)activiteiten in het kader van het Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren en de uitvoering ervan te faciliteren. De RES is niet actief betrokken in de alliantie, maar staat in nauw contact met de betrokken partijen.

In de regio hebben de initiatieven over het algemeen een bredere kijk dan de RES en richten zij zich op de volledige energietransitie. Deze programma's hebben raakvlakken met de RES, maar kijken ook naar andere vraagstukken die hieraan gerelateerd zijn. Het programma 'Expeditie energieneutraal wonen' is bijvoorbeeld een opleidingstraject tot energiecoach dat is opgezet buiten de RES. Volgens de geïnterviewden is het dan ook vooral van belang een actief netwerk te onderhouden met spelers in de regio en hierbij goed in kaart te brengen welke initiatieven er lopen. De RES kan daarbij aansluiten en vervolgens deze initiatieven versterken.

De regio Drenthe is heel actief bij het betrekken van jongeren bij de RES. In het Social Lab worden zij betrokken bij o.a. de RES en hebben zij de mogelijkheid kennis op te doen over de energietransitie en zich te oriënteren op relevante bedrijven in de regio. Hierbij is samenwerking gezocht met zowel lokale partijen als landelijke organisaties zoals Bouwend Nederland. Ook het Solar Innovation Experience Center in Emmen is erop gericht om bewoners van de regio mogelijkheden te bieden om de juiste kwalificaties te behalen.

3.3 De rol van de RES op het gebied van arbeidsmarkt en scholing

Uit de gesprekken met de RES'en blijkt dat er soms onduidelijkheid is over de rol van de RES wat betreft arbeidsmarkt en scholing. Verantwoordelijke wethouders en betrokken ambtenaren hebben veelal portefeuilles die gericht zijn op energie of ruimtelijke ordening. De portefeuilles gericht op de arbeidsmarkt en vraagstukken die hiermee samenhangen zijn over het algemeen minder betrokken bij het proces. Ook in de opgezette overlegstructuren zitten vaak de mensen aan tafel die gaan over duurzaamheid en ruimtelijke ordening, maar niet de mensen die gaan over de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt er binnen de RES'en verschillend gedacht over de rol die zij binnen het vraagstuk moeten aannemen.

De geïnterviewden zien het oplossen van het arbeidsmarkt vraagstuk meer als een randvoorwaarde voor de RES. Daarbij zien zij voor zichzelf vooral een rol wat betreft het agenderen van het probleem. Er wordt echter verschillend gedacht over de vraag of de RES ook een rol moet aannemen als aanjager.

Eén geïnterviewde RES geeft aan dat zij in het vervolg ook VNO-NCW en onderwijsinstellingen een plek aan tafel willen geven. Andere geïnterviewde RES'en zien de RES echter niet als de plek om dit probleem op te lossen. Zij schrijven zichzelf dan ook geen uitvoerende rol toe en denken dat dit beter past bij de arbeidsmarktregio's. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de RES Midden-Holland, een regio met relatief weinig arbeids- en onderwijsinfrastructuur. Deze RES zoekt dan ook aansluiting bij hogere schaalniveaus, zoals de arbeidsmarktregio en de provincie.

De urgentie van het arbeidsmarkt vraagstuk wordt niet altijd gevoeld door andere partijen. De RES Midden-Holland benoemt dat het in gesprekken die zij hebben met bijvoorbeeld wethouders of raadcolleges niet gaat over de arbeidsmarkt. Het lijkt daar nog een ondergeschoven kindje. Ook de RES Hart van Brabant ziet dit terug. Zij stellen dat er al genoeg uitdagingen liggen voor de energietransitie en dat het thema daarom niet voldoende aandacht zal krijgen als het in de handreiking niet als urgent wordt benoemd. De RES geeft aan dat dit eerst ook met het thema zon en wind het geval was, maar daar is inmiddels wel bestuurlijke druk op gekomen. Als er een vertegenwoordiger aan tafel komt die het belang van dit thema vertegenwoordigt, zal het besef van urgentie ook bij anderen aan tafel indalen.

De RES Rotterdam-Den Haag ziet daarentegen dat de urgentie wel wordt gevoeld door de gemeente Rotterdam. Deze maakt zich zorgen en heeft contact gezocht met de RES op dit onderwerp. Ook heeft de RES het idee dat het bedrijfsleven zich bewust is van het probleem.

Casus RES Twente

De RES Twente neemt een actieve rol in het samenbrengen van de onderwijsinstellingen in de regio. De RES ziet het als haar rol om dynamiek te creëren en daarbij de urgentie en het bewustzijn met betrekking tot het vraagstuk bij het bedrijfsleven aan te wakkeren. Een belangrijke taak voor de RES volgens de geïnterviewden is het onderbouwen, kwantificeren en beleggen van de opgave in de regio om innovaties aan te wakkeren.

Binnen de RES richt een aantal programma's zich actief op het ontwikkelen van kennis. Hierbij zijn het mbo, het hbo en de Universiteit Twente betrokken. De Universiteit Twente is actief betrokken bij de organisatie van de RES en is over het algemeen trekker van initiatieven die overkoepelend zijn aan de onderwijsinstellingen. De samenwerking is gericht op het ontwikkelen van nieuwe technologieën en innovaties. Er vinden verschillende projecten plaats die ook in het kader van (Europees) onderzoek gemonitord worden.

Volgens de geïnterviewden biedt dit overkoepelende samenwerkingsverband veel voordelen. De samenwerking van de drie opleidingsniveaus biedt inzicht in de vaardigheden die nodig zijn voor de energietransitie en hoe het onderwijs hierop kan inspelen. Een goede samenwerking geeft volgens de geïnterviewden de mogelijkheid een versnelling van de transitie te realiseren en stimuleert innovaties.

Zo worden er learning communities opgezet met als doelstelling stageplekken te creëren bij bedrijven in de regio. Daarvoor is in kaart gebracht wat bedrijven te bieden hebben in het kader van de energietransitie en welke kwalificaties hiervoor noodzakelijk zijn. Daarnaast is gekeken naar de bestaande opleidingen en de mate waarin het portfolio aansluit. Inmiddels is er een tweede pilotproject gestart dat erop is gericht werknemers in de techniek van laagdrempelige bijscholing te

voorzien. In deze pilot worden informerende filmpjes van ongeveer 10 minuten ontwikkeld die werknemers kennis laten maken met nieuwe technische innovaties.

Een knelpunt dat volgens de geïnterviewden samenwerking belemmert is de financieringsstructuur voor de onderwijsinstellingen. De huidige structuur maakt het lastig samen te werken in overkoepelende programma's of pilots, omdat iedere instelling apart subsidie moet aanvragen. De Universiteit Twente als onderdeel van de RES coördineert hier waar nodig. Daarnaast is volgens de betrokkenen de regionale Economic Board nog onvoldoende betrokken bij de pilots. Zij achten het van belang het bedrijfsleven actief te betrekken om meer kennis uit te wisselen en deze direct toe te passen in de praktijk.

3.4 Verschillende belanghebbenden een plek aan tafel geven

Bij het ontwerp en de uitvoering van de RES zijn verschillende belanghebbenden en partijen betrokken. Zoals eerder beschreven in hoofdstuk 2 blijkt uit ongeveer de helft van de geanalyseerde RES'en dat zij belang hechten aan de participatie van bijvoorbeeld inwoners en jongeren. Bij meer dan de helft van de RES'en wordt er al met veel partijen samengewerkt.

Casus RES Hart van Brabant

Het betrekken van veel partijen wordt ook als een succesvolle methode gezien door de RES Hart van Brabant. Zij zijn tevreden over hoe zij het proces van de RES hebben doorlopen en hebben een positieve beoordeling gekregen van de Brabantse milieufederatie. Zij koppelen dit aan het organiseren van een brede stuurgroep. Hierin zijn overheidspartijen zoals de gemeente en waterschappen betrokken, netbeheerders, LTO, natuurorganisaties, woningcorporaties en energiecoöperaties. Iedere stem was daarbij gelijkwaardig en alles is in goed overleg gegaan. Veel thema's zijn daardoor op een waardige manier ter tafel gekomen, waarbij mensen met elkaar het gesprek aan gingen over waarom ze iets wel of niet wilden. Dit heeft de RES ook bij diverse projectgroepen op deze manier georganiseerd en alle stuurgroepleden die dat wilden, mochten bij de projectgroepen aansluiten.

4 De rol van arbeidsmarktregio's

Arbeidsmarktregio's proberen al jaren om werkzoekenden en werkgevers lokaal aan elkaar te koppelen en zo personeelstekorten in sectoren als de bouw en de techniek aan te pakken. In dit hoofdstuk bespreken we de huidige activiteiten van de arbeidsmarktregio's op het gebied van de energietransitie en kijken we hoe de RES'en met de arbeidsmarktregio's zouden kunnen samenwerken. De hier gepresenteerde bevindingen en suggesties zijn gebaseerd op interviews met medewerkers van vier arbeidsmarktregio's (Groningen, Zwolle, Flevoland en Zuid-Limburg) en met het landelijk werkgeversservicepunt van het UWV.

Wat is een arbeidsmarktregio?

In Nederland zijn er 35 arbeidsmarktregio's. Dit zijn samenwerkingsverbanden van meerdere gemeenten en het UWV, ondersteund door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt. Het doel is om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. De dienstverlening is dan ook gericht op werkgevers en werkzoekenden.⁴

Per arbeidsmarktregio werken UWV, gemeenten en socialewerkplaatsbedrijven samen in een werkgeversservicepunt. Hier kunnen werkgevers met een personeelsbehoefte terecht. Werkzoekenden kunnen terecht bij het leerwerkloket. Dit loket helpt bij het vinden van een baan en kijkt in hoeverre er ondersteuning voor de werkzoekende nodig is om deze bij te scholen en zo van de gevraagde kennis en vaardigheden te voorzien.

Een overzicht van de geografische ligging van de arbeidsmarktregio's ten opzichte van de RES-regio's is opgenomen in bijlage B.

4.1 Activiteiten van arbeidsmarktregio's op het gebied van de energietransitie

In de eerste helft van 2021 heeft het UWV een inventarisatie gemaakt van wat er binnen de arbeidsmarktregio's gebeurt rondom de energietransitie. Een knelpunt bij deze rondvraag bleek de framing van het onderwerp. Het begrip 'energietransitie' bleek als begrip niet sterk te leven binnen de 35 arbeidsmarktregio's. Pas wanneer werd doorgevraagd bleken de arbeidsmarktregio's zeer actief te zijn bij het werven en opleiden van zij-instroomers voor functies als energiecoach en laadpalenmonteur.

Wanneer een RES aansluiting zoekt bij een arbeidsmarktregio, dan is het dus van belang hiermee rekening te houden. Er zijn plannen in de maak voor kennissessies over de energiesector om deze spraakverwarring te verhelpen. De verwachting is dat dit ook meer inzicht gaat geven in lopende werktrajecten.

De arbeidsmarkt voor technisch personeel is zeer krap. De arbeidsmarktregio's richten zich dan ook vooral op zij-instroom: *“Voor technische beroepen zul je het moeten hebben van zij-instroom, vakmensen met de juiste scholing kunnen zo weer ergens beginnen.”* In Tabel 4.1 en Tabel 4.2 staat een overzicht van de trajecten voor zij-instroom die het UWV bij de 35 arbeidsmarktregio's geïnventariseerd heeft.

⁴ Verdere informatie is te vinden op <http://www.samenvoordeklant.nl/arbeidsmarktregios>

Tabel 4.1 Trajecten voor zij-instroom tot MBO-niveau 2*

Sector	Arbeidsmarktregio's
Bouw	Zeeland (Goes), Gooi & Vechtstreek (Hilversum), Noord Holland Noord (Alkmaar), Zwolle
Infra	Flevoland (Almere), Rijnmond (Rotterdam), Noord Holland Noord (Alkmaar), Zwolle
Technische Installatiebranche: (Elektrotechniek, Infratechniek, koeltechniek, service- en onderhoudstechniek)	Zeeland (Goes), ZO Brabant (Eindhoven), Noord Limburg (Venlo), Amsterdam, Flevoland (Almere), Gooi & Vechtstreek (Hilversum), Rijnmond (Rotterdam), NO Brabant (Den Bosch), Drenthe (Emmen), Zwolle

* UWV schoolt bij tot begin van opleiding op mbo-2 niveau

Tabel 4.2 Specifieke trajecten voor zij-instroom tot MBO-niveau 2*

Monteur Zonnepanelen	Twente (Enschede), Amsterdam, Rijnmond (Rotterdam), Food Valley (Ede), Drechtsteden (Dordrecht), Haaglanden (Den Haag)
Monteur Laadpalen	Food Valley (Ede), Drechtsteden (Dordrecht), Haaglanden (Den Haag)
Monteur Slimme Meter	ZO Brabant (Eindhoven)
Epa Adviseur	ZO Brabant (Eindhoven), Amsterdam, Midden Brabant (Tilburg), Haaglanden (Den Haag).
Energie coach	Friesland (Leeuwarden)

* UWV schoolt bij tot begin van opleiding op mbo-2 niveau

De zij-instroomtrajecten kennen globaal drie fasen:

- Het begint met een wervingsfase waarin potentieel geïnteresseerde zij-instromers voorlichting krijgen over bepaalde beroepen.
- Vervolgens kunnen geïnteresseerden ervaren wat het werk is. Dit kan via introductiedagen of via meeloopdagen met bijvoorbeeld een monteur. Belangrijk in deze fase is dat de potentiële zij-instromer een goed beeld krijgt van de technische branche en de verschillende werkzaamheden, ontdekt welke werkzaamheden het beste bij hem of haar past en een succeservaring opdoet.
- Als de potentiële zij-instromer op deze wijze warm gemaakt is voor werk in de technische sector, dan wordt gekeken in hoeverre er bij- of omscholing nodig is. Het doel is dat een zij-instromer een baan krijgt aangeboden, bij voorkeur via een mbo-BBL-constructie waarbij de werknemer nog één dag per week een opleiding volgt.

Deze trajecten worden georganiseerd in samenwerking met ROC-instellingen en soms ook met werkgevers en partijen zoals Wij-Techniek. Per regio verschilt de aanpak en de vorm, zoals de lengte van het oriëntatietraject, het aantal dagen of weken dat een bijscholingscursus duurt en de betrokken partijen. De trajecten worden bekostigd met een vorm van cofinanciering. Participerende bedrijven investeren in menskracht en trainingsuren voor zij-instromers. De financiering van scholing gaat via opleidingsfondsen, sectorfondsen of de provincie. Drie van de vier geïnterviewde arbeidsmarktregio's zijn ook betrokken bij een regionaal mobiliteitsteam.

4.2 Wat kunnen RES'en leren van de arbeidsmarktregio's?

Uit de gesprekken met de arbeidsmarktregio's zijn verschillende leerpunten naar voren gekomen waar de RES'en op voort kunnen bouwen in hun activiteiten op dit thema.

De arbeidsmarktregio's noemden een aantal succesfactoren voor het slagen van de besproken zij-instroomtrajecten:

- *Stakeholders de urgentie laten zien.* Eén van de gesprekspartners gaf aan dat ze al langer de personeelstekorten zagen aankomen. Nu ook werkgevers doordrongen zijn van de personeelstekorten in de technische sector, zijn trajecten makkelijker te organiseren. Ze staan steeds meer open voor iemand die wel affiniteit heeft met techniek, maar nog omgeschoold moet worden.
- *Potentiële zij-instromers zelf de techniek laten ervaren.* Daarbij is het beter als ze uitleg krijgen van een monteur, dan van een HR-manager of via een promo-video met de directeur.
- *Trajecten aan laten sluiten bij de belevingswereld van werkzoekenden.* Zo wordt het afgeraden om uitgebreide assessments te doen met werkzoekenden van mbo niveau 1 of 2, omdat een groot deel van deze groep in het verleden slechte ervaringen met testen en assessments heeft gehad.
- *Aandacht op de werkvloer voor medewerkers die extra ondersteuning nodig hebben,* zoals werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt. De HARRIE-training⁵ wordt genoemd als een goed voorbeeld. Dit is een training waar collega-werknemersleren om werknemers met een ondersteuningsbehoefte te begeleiden.
- *Een traject "een kop en een staart" geven voor werkzoekenden.* Een traject is het meest succesvol als het uitzicht geeft op een vast contract. Hoe concreter en duidelijker het pad is dat daar naartoe leidt, des te meer animo er is voor een traject

Ook zagen de arbeidsmarktregio's een aantal knelpunten die geadresseerd moeten worden door de RES'en om succesvol te zijn:

- *De gehele arbeidsmarkt wordt krapper:* het aantal 'knelberoepen' breidt zich uit. Dit geeft werkzoekenden meer keuzemogelijkheid en meer sectoren zetten in op zij-instromers. Er zijn bijvoorbeeld ook tekorten in het onderwijs, in de ict en inmiddels zoekt ook de horeca weer personeel.
- *Er is een mismatch tussen opleidingskeuze en arbeidsmarkt:* voor sommige opleidingen is er meer belangstelling dan werkgelegenheid. Dit leidt tot een mismatch tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod. Administratieve beroepen zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in het aanbod.
- *Het aandeel van de werkzoekenden dat te interesseren is voor techniek blijft beperkt.* De arbeidsmarktregio Groningen schat dat op dit moment zo'n 10% van de werkzoekende hbo- en wo-gediplomeerden is te interesseren voor techniek.
- *Omscholingstrajecten vragen om een lange adem.* De omscholing van iemand die van buiten de techniek komt, duurt al snel drie tot vijf jaar. Maar binnen het UWV is vaak geen ruimte voor trajecten langer dan een half jaar.

4.3 Samenwerking tussen RES en arbeidsmarktregio

Geïnterviewden zijn niet goed bekend met de RES, maar uit de gesprekken blijkt grote interesse. Ze geven aan dat de RES kan aankloppen bij de werkgeversservicepunten, deze zijn gericht op het ondersteunen van werkgevers in hun personeelsbehoefte. Ook geven zij aan dat ze hierop kunnen anticiperen als zij beter op de hoogte zijn van de RES-plannen.

⁵ <https://www.ikbenharrie.nl/>

Daarbij zijn er al bestaande samenwerkingen die als voorbeeld kunnen dienen, zoals “Switch naar Techniek” in de regio Zwolle. Hierbij zijn grote installatiebedrijven, infrabedrijven en netbeheerders zoals Liander, Enexis en Unica aangesloten en het maakt gebruik van de opleidingsfaciliteiten van de netbeheerder. In de regio Groningen zijn er projecten om vrachtwagens geschikt te maken voor waterstof en ook hebben ze een omscholingsprogramma voor werkzoekenden tot zonnepanelenmonteur.

De taak die arbeidsmarktregio's voor zichzelf zien is om in de praktijk werkzoekenden, mensen die in de WW zitten of herintreders aan het werk te helpen. Scholing staat daarbij in dienst van het arbeidsperspectief.

De RES'en kunnen de arbeidsmarktregio's op een aantal manieren helpen om effectiever te worden en de samenwerking naar een hoger plan te tillen:

- Ten eerste dient duidelijk te worden wat 'werken in de energietransitie' betekent. Wordt er over hetzelfde gesproken? Werkzoekenden hebben niet altijd een beeld van de technieksector of de energietransitie. De RES kan een rol spelen bij de voorlichting en zo helpen om werkzoekenden te informeren en te enthousiasmeren.
- Ook wordt aangegeven dat werkgevers niet altijd kunnen aangeven welke vaardigheden personeel in de toekomst nodig heeft. Mogelijk kan de RES hier zicht op geven: hoe gaat de energietransitie eruit zien? Hoeveel mensen zijn er nodig om dit te realiseren? En welke kennis en vaardigheden hebben deze mensen nodig? Als dit bekend is, zouden enerzijds werkzoekenden beter geselecteerd en geworven kunnen worden en anderzijds de scholing verbeterd kunnen worden.
- Tot slot zien de arbeidsmarktregio's ook dat er veel platforms en koepelorganisaties zijn die op elkaar lijken en deels langs elkaar heen werken: Dit wordt deels veroorzaakt door de financiering. Zo valt in de regio Groningen het Platform Techniek onder Werkinzicht.nl en is er daarnaast een Pilot Energietransitie op initiatief van de SER. Het wordt dan ook raadzaam geacht dat de RES'en geen nieuwe platforms opzetten, maar zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande structuren.

5 Conclusies en aanbevelingen

Elke regio is uniek en heeft zijn eigen karakteristieken. Dat geldt ook voor de RES'en. De ene regio is verder dan de andere en elke regio loopt tegen zijn eigen problemen aan. Zonder afbreuk te willen doen aan deze verschillen, kijkt dit hoofdstuk juist naar de overeenkomsten tussen regio's. Uit alle regiospecifieke ervaringen komen ook zaken naar voren die regio's gemeenschappelijk hebben. Hieruit zijn enkele algemene lessen op hoofdlijnen te destilleren en thema's te identificeren waartoe elke regio zich moet verhouden om de vraagstukken rondom arbeidsmarkt en scholing succesvol aan te kunnen pakken.

5.1 Conclusies

Krapte op de arbeidsmarkt is een uitdaging voor de energietransitie.

De energietransitie vraagt om grote aantallen geschoolde werknemers, met name in technische beroepen. Op dit moment dreigt er echter een tekort aan personeel, wat voor vertraging kan zorgen bij het uitvoeren van de RES-plannen. Deze constatering is niet nieuw. Al in april 2018 kwam de SER met een advies "Energietransitie en werkgelegenheid – Kansen voor een duurzame toekomst". Hierin werd benadrukt dat het cruciaal was voor de slaagkans van de energietransitie om ook de werkgelegenheidskansen te verzilveren, mogelijke knelpunten aan de vraagzijde tijdig te ondervangen en de sociale risico's op passende wijze op te vangen. Ondanks de inzet van vele partijen op dit thema, is de uitdaging sinds die tijd alleen maar groter en urgenter geworden.

RES'en hebben een belangrijke rol te vervullen bij het oplossen van het arbeidsvraagstuk.

De energietransitie is groter dan de RES. Dit vraagt om bewustzijn van de beperkingen die de RES kent. De RES kan de problematiek rondom arbeidsmarkt en scholing niet alleen oplossen en moet dit ook niet proberen.

Tegelijkertijd heeft de RES een unieke positie om op regionaal niveau dingen in beweging te brengen. Uitvoering van de RES-plannen zal zorgen voor concrete projecten in de regio en daarmee ook een vraag naar arbeid genereren. Daarmee kan de RES bedrijven zekerheid geven over werk dat in de toekomst hun kant op komt. Ook kan de RES onderwijsinstellingen richting geven met betrekking tot het soort opleidingen dat zij beschikbaar moeten maken. Tot slot kan de RES jongeren en zij-instromers een concreet toekomstperspectief bieden op werk dat zij kunnen gaan verrichten om bij te dragen aan de energietransitie. Daarbij kan de RES instellingen zoals het UWV helpen om deze potentiële arbeidskrachten te interesseren en te enthousiasmeren voor dergelijk werk.

De RES kan hierbij zaaien in vruchtbare grond. Vrijwel alle partijen die aan dit onderzoek meewerkten zijn zich bewust van de urgentie van het probleem en van de kansen die het biedt op werkgelegenheid en regionale economische ontwikkeling. De meeste partijen willen graag met dit thema aan de slag, maar zijn nog zoekende hoe en met wie. Andere partijen zijn al met dit thema bezig, maar missen nog de juiste connecties om maximaal effectief te zijn.

De RES heeft dan ook een weliswaar bescheiden, maar cruciale rol te vervullen door het probleem te *signaleren*, het thema te *agenderen*, partijen met elkaar te *verbinden* en partijen op basis van de RES een *concreet perspectief* te bieden met een duidelijk tijdspad en einddoel (inclusief de bijbehorende arbeidsmarkttopgave).

Er zijn grote verschillen tussen de arbeidsmarktparagrafen van de RES'en 1.0.

Niet alle RES'en hebben een arbeidsmarktparagraaf. Bij de RES'en die er wel een hebben, verschilt de inhoud sterk. Terugkerende thema's zijn de effecten van de RES op de werkgelegenheid, het betrekken van stakeholders, het opzetten van samenwerkingsverbanden en het ontwikkelen van een Human Capital Agenda.

Verschillen tussen regio's ontstaan met name door de aan- of afwezigheid van grote steden, scholen en kennisinstellingen binnen de regio en de mate waarin zij georganiseerd zijn in bestaande samenwerkingsverbanden.

Overigens zijn de RES'en 1.0 niet maatgevend voor de mate van activiteit op dit gebied. Sommige regio's zijn zeer actief, maar nemen niet al hun activiteiten op in de RES. Andere regio's hebben een uitgebreide arbeidsmarktparagraaf, maar hebben hier tot nu toe weinig activiteiten aan gekoppeld.

Er zijn veel praktijkvoorbeelden beschikbaar om van te leren.

De RES'en hebben elk op hun eigen manier stappen gezet om het thema arbeidsmarkt en scholing in de praktijk vorm te geven. Daarbij hebben zij successen geboekt, maar zijn zij ook tegen knelpunten aangelopen. Dit biedt waardevolle inzichten om van te leren. Door deze gestructureerd met elkaar te delen, wordt voorkomen dat elke RES het wiel opnieuw moet uitvinden.

Successen zijn met name behaald door de problematiek te agenderen, door aan te sluiten bij bestaande structuren en initiatieven en door het leggen van verbindingen tussen verschillende stakeholders.

Arbeidsmarktregio's zijn een belangrijke, maar onderbenutte partner voor de RES'en.

Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. In elke regio probeert het UWV werkzoekenden te koppelen aan lokale werkgevers en werkt daarbij samen met lokale onderwijsinstellingen.

Arbeidsmarktregio's zijn nog weinig bekend met de RES'en en werken nog niet met hen samen. Zij staan hier wel voor open en zien hier zelfs een grote meerwaarde in. RES'en en arbeidsmarktregio's vullen elkaar namelijk goed aan. RES'en kunnen helpen de vraag naar arbeid concreet te maken en werkzoekenden te interesseren voor werken aan de energietransitie. Arbeidsmarktregio's beschikken over contacten met werkzoekenden en onderwijsinstellingen en hebben ervaring met het opzetten van om- en bijscholingstrajecten om het arbeidsaanbod op de vraag aan te laten sluiten.

RES'en zijn gebaat bij meer samenwerking op nationaal niveau.

Er zijn diverse partijen en samenwerkingsverbanden actief bezig met het arbeidsmarktstuk op nationaal niveau. Door hun regionale focus is het voor de RES'en moeilijk om hier aansluiting bij te vinden. Tegelijk geven nationale partijen aan dat zij graag samenwerken met de regio's, maar moeite hebben om de juiste ingangen en personen te vinden.

Daarnaast kunnen RES'en veel van elkaar leren op dit thema. Periodieke onderlinge afstemming en uitwisseling van ervaringen voorkomt dat elke RES opnieuw het wiel moet uitvinden en kan leiden tot nieuwe samenwerkingsverbanden op bovenregionaal niveau.

NP RES is de aangewezen partij om een brug te vormen van nationale initiatieven naar de regio's en om onderlinge samenwerking tussen de regio's te faciliteren.

5.2 Aanbevelingen

5.2.1 Aanbevelingen aan de RES'en

Pak het thema nu op om vertraging straks te voorkomen.

De afgelopen tijd heeft voor de RES'en in het teken gestaan van beleidsvorming op het gebied van duurzame energieopwekking en de warmtetransitie van de gebouwde omgeving. Daarbij moest met veel verschillende aspecten rekening worden gehouden: de samenwerking tussen gemeenten, de beschikbare ruimte in de regio, draagvlak onder de bevolking, etc. Het is dan ook begrijpelijk dat uitvoeringsaspecten, zoals de beschikbaarheid van voldoende arbeidskrachten, tot nu toe minder aandacht hebben gekregen.

In de komende periode zullen algemene beleidsvoornemens worden vertaald naar concrete projecten. Daarbij zullen tekorten in het arbeidsaanbod aan het licht komen en zal aanvullend arbeidsmarktbeleid moeten worden geformuleerd. Probleem hierbij is echter dat dergelijk arbeidsmarktbeleid veel tijd nodig heeft om effect te sorteren. Het volgen van een opleiding kost al snel enkele jaren en geschikte opleidingen zijn nog niet altijd beschikbaar. Ook het vormgeven van bij- en omscholingstrajecten voor bestaande werknemers en zij-instromers kost veel tijd.

Het risico doet zich dan ook voor dat de uitvoering van de plannen in de RES'en vertraging oploopt omdat tekorten aan arbeidskrachten niet op tijd zijn verholpen. Om te voorkomen dat dit risico zich materialiseert, heeft het directe aandacht nodig. In plaats van een uitvoeringskwestie die aan het eind van de beleidsketen wordt opgepakt, zal het thema arbeidsmarkt en scholing een integraal onderdeel moeten worden van de verdere ontwikkeling van de RES'en.

Idealiter begint dit al bij de ontwikkeling van nieuwe technologie in innovatielabs, waar toekomstige werknemers van begin af aan betrokken zijn bij het proces van uitvinding tot marktintroductie. Maar ook voor bestaande technologieën is oog voor de arbeidsmarkt in een zo vroeg mogelijk stadium wenselijk. Het aantrekken van personeel begint bij het enthousiasmeren van scholieren, studenten en potentiële zij-instromers. Vervolgens zullen zij opleidingstrajecten moeten doorlopen om de juiste competenties te verwerven. Hiervoor is een infrastructuur nodig die nog gedeeltelijk of zelfs in zijn geheel opgezet moet worden.

Maak duidelijk waar de knelpunten zitten en waar deze opgelost moeten worden.

De opgave voor de RES'en is veelzijdig en verschilt sterk per regio. Waar de ene regio inzet op windparken, richt de ander zich op zonnedaken, etc. Andere projecten vragen om ander personeel met andere vaardigheden en kwalificaties. Ook het arbeidsaanbod verschilt per regio. Inzicht in arbeidsvraag en arbeidsaanbod op lokaal niveau is dan ook essentieel om knelpunten te identificeren.

Vervolgens moet nagegaan worden op welk schaalniveau en binnen welk samenwerkingsverband de frictie tussen vraag en aanbod het beste opgelost kan worden. Een stakeholderanalyse is belangrijk om een goed overzicht van het speelveld te krijgen en het probleem op de juiste plaats te agenderen. In sommige regio's nemen grote gemeenten, campussen of de provincie het voortouw, in andere regio's is er nog geen voortrekker en kan de arbeidsmarktregio mogelijk deze rol vervullen. In bepaalde regio's ontbreekt de juiste combinatie van overheid, bedrijven, en onderwijsinstellingen om het probleem aan te pakken. Die regio's moeten samenwerking zoeken met andere regio's om voldoende schaal te creëren.

Maak gebruik van bestaande samenwerkingsverbanden en vul deze aan waar nodig.

Een goede infrastructuur voor arbeidsmarkt en scholing vraagt om een groot aantal betrokken partijen en dus om intensieve samenwerkingsverbanden. Uitgangspunt hierbij is de zogenaamde 'triple helix' van overheid, onderwijs/onderzoek en bedrijfsleven.

Deze samenwerkingsverbanden hoeven niet vanuit het niets te worden opgezet. In veel regio's bestaan deze al en is het zaak om hierbij aan te sluiten. Het komt echter zelden voor dat de infrastructuur compleet is. Ontbrekende schakels moeten geïdentificeerd worden en toegevoegd worden aan bestaande structuren.

Voor een volledige infrastructuur moet op regionaal niveau ten minste aan de volgende partijen gedacht worden:

- Op onderwijsgebied moeten de mbo's, hbo's en universiteiten aangehaakt worden.
- Vanuit de overheid is betrokkenheid van gemeenten en provincies vereist.
- Het lokale bedrijfsleven, met name bedrijven uit de installatietechniek en de bouw, heeft een belangrijke rol te vervullen, net als de lokale energienetbeheerder(s). Daarnaast zijn er landelijke koepelorganisaties zoals Bouwend Nederland en Techniek Nederland die regionale vertegenwoordigers hebben om een bijdrage te leveren.
- Voor de combinatie van onderzoek en innovatie zijn met name de universiteiten in combinatie met hightech bedrijven interessant.
- Voor het bevorderen van zij-instroom en omscholing zijn de arbeidsmarktregio's en de vakbeweging goede partners.
- Voor het betrekken van jongeren is Jong RES een goede partij, zeker omdat zij ook regionaal georganiseerd zijn.
- Er worden op dit moment ook regionale mobiliteitsteams opgezet. Deze zitten vaak nog in de ontwerpfase, maar zouden een belangrijke rol kunnen spelen bij het opzetten van werk-naar-werktrajecten.

Wanneer deze partijen zijn samengebracht, vormen zij een aaneengesloten keten die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar kan brengen. Gemeenten en provincie maken via de RES inzichtelijk wat voor werk er wanneer op de regio afkomt. Samen met bedrijven vertalen zij dit naar een concrete arbeidsvraag. Op basis daarvan kunnen onderwijsinstellingen en bedrijven samen aan de slag om de juiste opleidingstrajecten vorm te geven, inclusief stageplaatsen. Overheid, onderwijsinstellingen, bedrijven en UWV hebben vervolgens een gezamenlijke taak om jongeren en zij-instromers te enthousiasmeren voor het doorlopen van dergelijke trajecten. Daarbij is het van belang om dit niet alleen vóór jongeren te doen, maar ook en vooral mét jongeren. Jong RES biedt daarvoor een goed platform.

Regio's die op dit moment al succesvolle initiatieven hebben lopen, hebben dit vooral kunnen doen dankzij bestaande regionale samenwerkingsverbanden. Soms zijn deze formeel georganiseerd, maar vaak ook informeel. In een cultuur waarin overheid, onderwijsinstellingen en bedrijven elkaar kennen en weten te vinden, komen initiatieven sneller van de grond. "Zo doen wij dat hier gewoon", is een uitspraak die in dit verband enkele malen terugkwam. In regio's waar dergelijke samenwerkingsverbanden niet bestaan en dwarsverbanden niet snel worden gelegd, is het mogelijk beter om over regio's heen te kijken en te zoeken naar een schaalniveau waarop deze verbanden wel bestaan of ontwikkeld kunnen worden.

Maak ook gebruik van actoren en samenwerkingsverbanden op nationaal niveau.

Op nationaal niveau zijn diverse partijen actief die regio's kunnen ondersteunen, eigen initiatieven hebben lopen en een coördinerende rol tussen regio's kunnen vervullen.

- De ministeries van EZK, BZK en SZW zijn elk vanuit hun eigen portefeuilles betrokken bij dit dossier.
- Vanuit het Klimaatakkoord is er een taakgroep arbeidsmarkt en scholing onder leiding van de Sociaal Economische Raad (SER). De taakgroep heeft het thema van arbeidsmarkt en scholing in relatie tot de RES'en eerder geagendeerd, de "Handreiking RES en Arbeidsmarkt" geschreven en een concept voor een arbeidsmarktparagraaf opgesteld ten behoeve van de RES regio's.
- De vier technische universiteiten (Delft, Eindhoven, Twente en Wageningen) hebben zich georganiseerd in 4TU en werken actief aan dit thema. Hetzelfde geldt voor de MBO-Raad.
- De Topsector Energie is trekker van de Human Capital Agenda voor energie.
- De sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen hebben dit thema ook op hun agenda gezet.
- De VNG en het IPO kunnen gemeenten en provincies op dit thema ondersteunen.
- Het UWV heeft naast de arbeidsmarktregio's een landelijk werkgeversservicepunt.

Ook zijn er nationale samenwerkingsverbanden waarvan gebruik gemaakt kan worden.

- Het Techniepact heeft de ambitie "door een structurele aanpak zorg te dragen voor een goed opgeleide beroepsbevolking met voldoende slimme en vakbekwame technici voor de banen van nu en morgen." Er is een landelijke regiegroep en een uitvoeringsstructuur opgebouwd vanuit vijf regio's.
- Mensen Maken de Transitie brengt bouwbedrijven, installateurs, netbeheerders, werknemersorganisaties en onderwijs- en onderzoeksinstellingen bij elkaar met als doel om in 2030 1,5 miljoen verduurzaamde gebouwen te realiseren.

Agendeer de problematiek binnen samenwerkingsverbanden en positioneer deze om oplossingen aan te dragen.

Wanneer de juiste samenwerkingsverbanden zijn geformeerd op het juiste niveau, kan daar de problematiek worden geagendeerd. Zoals gezegd is het arbeidsmarkt-vraagstuk groter dan de RES. De rol van de RES is dan ook die van partner binnen een groter verband, waar partijen gebruikmaken van elkaars kennis, kunde en netwerken. Doel en werkzaamheden van deze samenwerkingsverbanden hoeven daarvoor niet één op één aan te sluiten bij die van de RES. Wanneer bijvoorbeeld ingezet wordt op het vinden van meer technisch geschoold personeel, hoeft dat niet alleen personeel voor de energietransitie te zijn.

De RES is in dergelijke samenwerkingsverbanden niet alleen vragende partij, maar heeft ook waardevolle zaken in te brengen die andere partijen verder kunnen helpen. Op deze manier kan de RES andere partijen positioneren om voor oplossingen te zorgen. De RES kan inzicht en duidelijkheid geven aan alle betrokkenen over de richting en snelheid van de energietransitie in de regio. De RES kan werkgevers zekerheid geven over de toekomstige vraag naar hun diensten en daarmee de vraag naar arbeid. En tot slot kan de RES werkzoekenden, studenten en scholieren een toekomstperspectief bieden als arbeidskracht die bijdraagt aan de energietransitie.

5.2.2 Aanbevelingen aan NP RES

Sluit aan bij bestaande samenwerkingsverbanden op nationaal niveau zoals het Techniepact en de Human Capital Agenda voor Energie.

Activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en energietransitie vinden niet alleen plaats op regionaal niveau, maar ook op nationaal niveau. Het Techniepact werkt bijvoorbeeld al jaren aan het vergroten van het aanbod aan technisch geschoold personeel. Hiervoor is reeds een groot netwerk opgezet en zijn veel relevante partijen aangesloten. Ook bij de Human Capital Agenda voor Energie worden reeds stappen gezet om vraag- en aanbod binnen de sector beter op elkaar te laten aansluiten.

Voor individuele RES-regio's hebben dergelijke samenwerkingsverbanden niet het juiste schaalniveau om er rechtstreeks mee samen te werken. NP RES heeft dat wel en zou daarmee een belangrijke brugfunctie kunnen vervullen tussen nationale initiatieven en de regio's. Aansluiting bij samenwerkingsverbanden zoals het Techniepact en de HCA Energie zou daarom een logische en nuttige stap zijn voor NP RES.

Organiseer periodiek een nationale sessie over de arbeidsmarkt voor RES'en.

Uit de gesprekken met de RES-regio's kwam een behoefte aan goede voorbeelden naar voren. Er werd meermaals gesteld dat iedereen met dezelfde problematiek worstelt, maar dat er nog geen hapklare oplossingen voorhanden zijn. Het organiseren van een periodieke sessie over arbeidsmarkt, scholing en de RES (bijvoorbeeld één keer per jaar) zou dan ook een zinvolle taak zijn voor NP RES. In deze sessies kan informatie gedeeld worden, kan er meer inzicht in de problematiek en mogelijke werkwijzen ontstaan en kunnen regio's van elkaar leren. Ook kan er aandacht besteed worden aan een arbeidsmarktmonitor (zie volgende punt).

Ontwikkel een uniforme structuur voor een regionale arbeidsmarktmonitor.

Uit de gesprekken werd duidelijk dat er inzicht nodig is in de vraag en het aanbod binnen de verschillende arbeidssectoren. Een dergelijk inzicht is nodig om het gesprek aan te gaan met werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden. Het beste is om een arbeidsmarktmonitor op nationaal niveau te organiseren, zodat elke regio hetzelfde meet op dezelfde manier. Dit voorkomt interpretatieverschillen en vergemakkelijkt het gesprek, zowel tussen regio's als met andere partijen.

5.2.3 Aanbevelingen aan andere actoren

Onderwijs: werk aan systeeminnovaties voor de energietransitie.

Bestaande onderwijsstructuren zijn niet ingericht op de behoeften van de energietransitie: een flexibel systeem waarbinnen leerlingen met verschillende achtergronden, vooropleidingen en werkervaringen snel een opleiding kunnen volgen die hen voorbereidt op specifieke functies die op dat moment nodig zijn voor de energietransitie. Een dergelijk adaptief, modulair onderwijsaanbod is nodig om in te kunnen spelen op maatschappelijke transitie zoals de energietransitie, maar dit vraagt om innovatie binnen het leer-werk systeem. Ook vraagt het om een andere manier van samenwerken tussen onderwijssectoren, bedrijven en onderzoeksinstituten om modules samenhangend en up-to-date te houden.

De VSNU, de Vereniging van Hogescholen en de MBO-Raad hebben onlangs bij het Nationaal Groeifonds een plan ingediend voor een systeeminnovatie die resulteert in adaptieve, integrale, publieke mbo-hbo-wo-certificatenprogramma's gericht op de energietransitie (SHARESKILLS)⁶. Uitvoering en uitbreiding van dit initiatief verdient steun en navolging.

Rijksoverheid: zorg voor 'ontschotting' van subsidiegelden.

Uit meerdere gesprekken kwam naar voren dat partijen op dit moment onnodig beperkt worden door de vormgeving van subsidies en de eisen die aan subsidieverstrekking gesteld worden. De bedragen die nodig zijn om initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt en scholing mogelijk te maken zijn beperkt, zeker in verhouding tot de kosten van de energietransitie als geheel. Toch blijkt het moeilijk om initiatieven te financieren met behulp van bestaande regelingen.

⁶ <https://www.nationaalgroeifonds.nl/over-het-nationaal-groeifonds/documenten/publicaties/2021/06/08/shareskills-innovatieve-integrale-certificatenprogrammas-voor-een-veerkrachtige-beroepsbevolking>

Wanneer een mbo, hbo en universiteit bijvoorbeeld samen een programma willen opzetten, moeten zij hier elk apart subsidie voor aanvragen bij een ander loket en als een van de drie aanvragen wordt afgewezen, kan het programma niet doorgaan. Ook als het gaat om ondersteuning van werkzoekenden lopen partijen ertegenaan dat subsidiepotjes versplinterd zijn en gericht op een beperkt segment. Met een subsidie voor techniek kun je bijvoorbeeld geen mensen richting de bouw helpen. Daarnaast zijn subsidies vaak tijdelijk, waardoor goedlopende projecten stil komen te liggen tot er een nieuw potje beschikbaar komt.

Het is dan ook aan de Rijksoverheid om te zorgen voor financiering die in de volle breedte van de opgave inzetbaar is zonder onnodige beperkingen, maar ook structureel is en zo de continuïteit waarborgt.

Werkgevers: stem de arbeidsvraag beter af op het arbeidsaanbod.

Uit gesprekken met de arbeidsmarktregio's komt naar voren dat personeelstekorten in relevante sectoren zoals de bouw en de techniek groot, structureel en groeiende zijn. Mensen met de juiste vaardigheden en kwalificaties vinden onmiddellijk een baan. Er is dan ook geen reservoir van geschikte werknemers om uit te putten voor werkgevers. Er zijn voldoende werkzoekenden, maar deze hebben niet de gewenste achtergrond en hebben vaak geen interesse in een baan in de techniek.

Voor werkgevers volstaat het dan ook niet meer om een vacature op te stellen op basis van de eigen wensen en behoeften in de hoop dat er een geschikte arbeidskracht gevonden wordt. Het nieuwe uitgangspunt moet zijn om actief in contact te treden met werkzoekenden en samen met hen te kijken hoe zij kunnen bijdragen aan het werk dat verricht moet worden. Daarvoor is het nodig dat niet alleen het aanbod zich aanpast aan de vraag, maar de vraag ook aan het aanbod. Daarbij kan gedacht worden aan een andere indeling van het werk, nieuwe vormen van begeleiding en learning-on-the-job en het vormgeven van nieuwe, bedrijfsoverstijgende carrièrepaden.

Bijlage A Geraadpleegde personen

Gesprekspartners interviewronde

- Barbara Marcus (RES Metropool Eindhoven)
- Berny Mullenders (Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg)
- Charles Hussels (RES Drenthe)
- Ferry Beerepoot (RES Rotterdam/Den Haag)
- Geertje van der Werf (Arbeidsmarktregio Zwolle)
- Jan Huygen (Arbeidsmarktregio Groningen)
- Jan Jaap Kolkman (RES Twente)
- John Baak (Arbeidsmarktregio Flevoland)
- Jolanda van Rensch (RES Arnhem/Nijmegen)
- Joost Rompa (RES Midden Holland)
- Leontien Kalverda (RES Twente)
- Marie-José Herik-Jonker (RES Twente)
- Michiel Hustinx (RES Arnhem/Nijmegen)
- Mirjam Punten (RES Drenthe)
- Paul van Dijk (RES Hart van Brabant)
- Ronny Joosten (Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg)
- Sander Kern (RES Metropool Eindhoven)

Deelnemers rondetafelsessies

- Alexander van den Honert (Vereniging Nederlandse Gemeenten)
- Bart Scholten (Jong RES)
- Bob Klaasen (MBO Raad)
- Dennis Clement (Nederlandse Vereniging Duurzame Energie)
- Jacques Heuschen (Interprovinciaal Overleg)
- Jet Tuinstra (MBO Raad)
- Joost van Hoek (ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)
- Lisette Frelink (UWV)
- Marie-Therese Rooijackers (FNV)
- Marieke van der Post (Bouwend Nederland)
- Marinika Knoef (O&O fonds netwerkbedrijven)
- Marsha Wagner (Topsector Energie)
- Martha van den Hengel (Alliander)
- Menno Ottens (ministerie van Economische Zaken en Klimaat)
- Sabine Mul (MBO Raad)
- Sandra ter Maat (FNV)
- Sylvia Molenkamp (Sociaal-Economische Raad)

Bijlage B Overzicht RES-regio's en arbeidsmarktregio's



Bovenstaande kaart geeft een overzicht van de indeling van de RES-regio's en de arbeidsmarktregio's. De RES-regio's zijn te herkennen aan de zwarte contouren op de kaart, waarbij de naam van de RES in de regio staat aangegeven. De verschillende arbeidsmarktregio's zijn ingekleurd op de kaart, waarbij de naam van de regio buiten de kaart is aangegeven.

Uit de kaart kan worden opgemaakt welke overlap er bestaat tussen de verschillende soorten regio's. Zo zijn er elf RES-regio's die in oppervlak volledig overeen komen met een arbeidsmarktregio: Zuid-Limburg, Zeeland, Drechtsteden, Hoekse Waard, Goeree-Overflakkee, Noord-Holland Noord, Friesland, Twente, Achterhoek, Noordoost Brabant en Fruitdelta Rivierenland.

Andere regio's overlappen grotendeels met een arbeidsregio of hebben te maken met twee arbeidsmarktregio's. Verschillen in oppervlak ontstaan dan doordat individuele gemeenten zijn ingedeeld bij een andere arbeidsmarktregio. Dit is het geval voor dertien RES regio's: Groningen, West-Overijssel, Noord-Veluwe, Cleantech regio, Foodvalley, Amersfoort, Noord- en Midden Limburg, Hart van Brabant, West-Brabant, Holland Rijnland, Midden-Holland, Alblasserwaard en Flevoland.

Tenslotte zijn er RES-regio's die niet goed te koppelen zijn aan één of twee arbeidsmarktregio's. Dit is het geval voor zes RES regio's: Drenthe, Arnhem/Nijmegen, Metropoolregio Eindhoven, Rotterdam-Den Haag, Noord-Holland Zuid en U10/U16.

Over Ecorys

Ecorys is een toonaangevend internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen. Door middel van uitstekend, op onderzoek gebaseerd advies, helpen wij publieke en private klanten bij het maken en uitvoeren van gefundeerde beslissingen die leiden tot een betere samenleving. Wij helpen opdrachtgevers met grondige analyses, inspirerende ideeën en praktische oplossingen voor complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken.

Onze bedrijfsgeschiedenis begon in 1929, toen een aantal Nederlandse zakenlieden van wat nu beter bekend is als de Erasmus Universiteit, het Nederlands Economisch Instituut (NEI) oprichtten. Het doel van dit gerenommeerde instituut was om een brug te slaan tussen het bedrijfsleven en de wereld van economisch onderzoek. Het NEI is in 2000 uitgegroeid tot Ecorys.

Door de jaren heen heeft Ecorys zich verspreid over de wereld met kantoren in Europa, Afrika, het Midden-Oosten en Azië. Wij werven personeel met verschillende culturele achtergronden en expertises, omdat wij ervan overtuigd zijn dat mensen met uiteenlopende eigenschappen een meerwaarde kunnen bieden voor ons bedrijf en onze klanten.

Ecorys excelleert in zeven werkgebieden:

- Economic growth;
- Social policy;
- Natural resources;
- Regions & Cities;
- Transport & Infrastructure;
- Public sector reform;
- Security & Justice.

Ecorys biedt een duidelijk aanbod aan producten en diensten:

- voorbereiding en formulering van beleid;
- programmamanagement;
- communicatie;
- capaciteitsopbouw (overheden);
- monitoring en evaluatie.

Wij hechten waarde aan onze onafhankelijkheid, onze integriteit en onze partners. Ecorys geeft om het milieu en heeft een actief maatschappelijk verantwoord ondernemingsbeleid, gericht op meerwaarde voor de samenleving en de markt. Ecorys is in het bezit van een ISO14001-certificaat dat wordt ondersteund door al onze medewerkers.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas