



Arbeidsmarkt en energietransitie Van signalering en agendering naar praktische oplossingen

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt een recordaantal vacatures. De werkloosheid staat op het laagste niveau sinds 2003. Dit is goed nieuws. Maar door de arbeidsmarktkrapte is het lastig om geschikt personeel te vinden om de nieuwe plannen van Rutte IV op het gebied van wonen, klimaat, kinderopvang, onderwijs en zorg uit te voeren. De Tweede Kamer stemde in januari voor de motie Paternotte/Heerma, die de regering verzoekt om op zeer korte termijn een aanpak tegen arbeidsmarkttekorten te formuleren, zowel generiek als voor specifieke sectoren.

In deze *Ecorys Insights* delen onze experts inzichten uit projecten over de arbeidsmarkt en de energietransitie. Deze transitie is een van de grootste maatschappelijke uitdagingen van deze tijd, waarvoor in het coalitieakkoord veel geld beschikbaar is gesteld. De inzichten kunnen van waarde zijn voor minister Jetten van Klimaat en Energie, die direct aankondigde een Actieplan Groene Banen op te gaan stellen.

De impact van de energietransitie op de arbeidsmarkt is aanzienlijk

De impact van de energietransitie op de arbeidsmarkt is aanzienlijk. Het Planbureau voor de Leefomgeving berekent in de Klimaat- en Energieverkenning 2020 dat het huidige beleid leidt tot een CO₂-reductie van 34% in 2030. Ecorys schat in dat een versnelling van de energietransitie (55% reductie in 2030) leidt tot 28.000 extra voltijdbanen. Aangezien Rutte IV wil koersen op 60% reductie, zal het aantal benodigde banen nog hoger uitvallen, namelijk op circa 33.000.

Maar het aanbod van geschikte arbeidskrachten daalt juist

Het aantal techniekstudenten in het mbo daalt tussen 2021 en 2030 met 11%. Ook het aantal techniekstudenten op het hbo neemt naar verwachting af met 9%. De oorzaak van deze daling is vooral demografisch; door de dalende geboortecijfers zijn er eenvoudigweg minder jongeren die instromen in het onderwijs.

Grofweg 3 oplossingen: beter benutten, vergroten aanbod, verkleinen mismatch

1. Door de werkzaamheden anders te organiseren, kan het bestaande arbeidsaanbod beter worden benut: mensen met specifieke vaardigheden kunnen worden vrijgemaakt om deze op andere plekken in te zetten, waarna het werk dat minder specifieke vaardigheden vereist door anderen uitgevoerd kan worden. Dit vereist een nieuw organisatievermogen bij bedrijven.

2. Het arbeidsaanbod kan vergroot worden door nieuwe groepen aan te trekken: migranten, zij-instromers, niet-werkenden (arbeidsparticipatie verhogen), scholieren (overstap naar relevante opleidingen), gedeeltelijk arbeidsongeschikten, etc. Dit vergt nieuw stimulerend beleid op het gebied van migratie, fiscaliteit, loonvorming, voorlichting en ondersteuning.

3. Werklozen en werkzoekenden die niet de gevraagde achtergrond hebben of er niet aan denken om in deze sector te werken, hebben actieve begeleiding en bijscholing nodig om ze toch de stap richting energietransitie te laten maken. Dit vraagt om een nieuwe leercultuur en om de juiste publieke ondersteuning.

Het arbeidspotentieel in Nederland is mogelijk niet voldoende...

Het arbeidspotentieel in Nederland is mogelijk niet voldoende...

Met een onbenut arbeidspotentieel van 1,2 miljoen mensen bestaan in Nederland zeker beleidskansen. Maar zelfs als alle hierboven genoemde maatregelen worden genomen, is het maar de vraag of er voldoende arbeidskrachten beschikbaar komen om de energietransitie tijdig en succesvol te volbrengen. Er zijn nu al personeelstekorten die voor vertraging van projecten zorgen. Ook de beperkte opleidingscapaciteit binnen bedrijven is een bottleneck.

... Maar het werven van personeel in het buitenland is niet makkelijk.

Er zijn diverse obstakels voor werven in het buitenland. De taalbarrière is bijvoorbeeld

een probleem. Waar het gaat om operationeel, elektrotechnisch werk zijn er veiligheidsrisico's en is goede communicatie tussen medewerkers essentieel. Ook waar er contact met burgers en bewoners nodig is, zijn taal en communicatie een issue.

Verder bestaat in veel andere landen ook een tekort aan technisch personeel, omdat daar de energietransitie ook in volle gang is. Dit geldt zelfs voor landen met een hoge werkloosheid, zoals Spanje. Kansen in het buitenland liggen vooral bij groepen die hun werk verliezen door de energietransitie, zoals werknemers in de fossiele sector. Hier kan Nederland naar kijken.

Er is nu een stap nodig van signalering en agendering naar praktische oplossingen...

Het arbeidsmarktprobleem zelf is inmiddels effectief op de agenda gezet bij beleidsmakers en bedrijfsdirecties, maar het is nog zoeken naar een effectieve aanpak en naar concrete resultaten. Dit is begrijpelijk door de complexiteit van het probleem, maar ook door de manier waarop de Nederlandse overheid zijn beleidsproductie organiseert.

Dit vraagt om een combinatie van beleidsterreinen...

Arbeidsmarkt, scholing en de energietransitie zijn tot nu toe gescheiden portefeuilles geweest bij de overheid, zowel bij het Rijk als de medeoverheden. Om dit thema succesvol aan te pakken, is meer integratie nodig van beleidsterreinen en moeten overheden beter samenwerken. Binnen de Regionale Energie Strategie-regio's (RES-regio's) zagen we dit bijvoorbeeld succesvol gebeuren in Drenthe, waar de energietransitie als kans wordt gebruikt voor regionale economische en arbeidsmarktontwikkeling door de decentrale overheden.

... En om lokaal maatwerk

De RES-regio's hebben vorig jaar hun RES 1.0 plannen opgeleverd. De plannen die hierin beschreven staan, leiden voor elke regio tot een additionele arbeidsvraag. Hoe hierin het beste voorzien kan worden, verschilt echter sterk per regio. Dit hangt

onder andere af van de aan- of afwezigheid van onderwijsinstellingen, van de mate waarin wonen en werken samengaan en van de mate waarin regio's al effectieve samenwerkingsverbanden hebben.

Er moet een aaneengesloten keten gevormd worden die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar kan brengen. Gemeenten en provincie moeten via de RES inzichtelijk maken wat voor werk er wanneer op de regio afkomt. Samen met bedrijven kunnen zij dit vervolgens vertalen naar een concrete arbeidsvraag. Op basis daarvan kunnen onderwijsinstellingen en bedrijven in de regio 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. Organisaties zoals Jong RES bieden daarvoor een goed platform.

Arbeidsmarktregio's hebben de potentie om een nuttige bijdrage te leveren

De arbeidsmarktregio's van het UWV zijn een goede partner voor overheden en bedrijfsleven om op regionaal niveau vraag en aanbod van arbeid aan elkaar te koppelen. Er is echter nog niet in alle regio's voldoende bekendheid over en weer tussen de arbeidsmarktinstuties en de RES-partijen. Hier liggen dus kansen. Ook de vakbeweging en de regionale mobiliteitsteams kunnen hierbij een stimulerende rol spelen.

Werkgevers hebben een andere mindset nodig

De tijd is voorbij dat werkgevers voldoende personeel kunnen vinden door zelfstandig te bedenken wat voor personeel zij nodig hebben en op basis hiervan een vacature uit te zetten. De arbeidsvraag zal bijgesteld moeten worden op basis van het arbeidsaanbod; werkgevers zullen moeten kijken hoe zij het bestaande arbeidsaanbod nuttig kunnen inzetten binnen hun bedrijf.

Het onderwijs heeft systeeminnovaties nodig voor de energietransitie

Onze onderwijsstructuren zijn nog niet ingericht op de behoefte van de energietransitie, namelijk 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. Een dergelijk adaptief, modulair onderwijsaanbod is nodig om in te kunnen spelen op grote transitie, maar dit vraagt om innovatie binnen het leer-werksysteem. Ook vraagt het om een andere manier van samenwerken tussen onderwijs, bedrijven en onderzoeksinstituten om modules samenhangend en up-to-date te houden. Mogelijk kunnen de RES-regio's en arbeidsmarktregio's hier een rol in spelen.

De Universiteiten van Nederland, de Vereniging van Hogescholen en de MBO-Raad hebben onlangs bij het Nationaal Groeifonds het plan SHARESILLS ingediend voor een systeeminnovatie die resulteert in adaptieve, integrale, publieke mbo-hbo-wo-certificatenprogramma's gericht op de energietransitie. De uitvoering en uitbreiding van dit initiatief verdient steun en navolging. Dergelijke innovaties in onderwijsstructuren zijn nodig om het arbeidsaanbod met de vraag te laten meebewegen.

Rijksoverheid: zorg voor 'ontschotting' van subsidiegelden

De organisatiekracht van de relevante spelers wordt op dit moment beperkt door de vormgeving van subsidies en de eisen die aan subsidieverstrekking gesteld worden. Weliswaar zijn de bedragen die nodig zijn om initiatieven op het gebied van arbeidsmarkt en scholing mogelijk te maken beperkt, zeker in verhouding tot de kosten van de energietransitie als geheel, maar toch blijkt het moeilijk om initiatieven te financieren via de bestaande subsidieregelingen. Hier is meer flexibiliteit en integraliteit wenselijk. 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 onderwijsprogramma 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 die structureel wenselijk zijn stil komen te liggen tot er een nieuw potje beschikbaar komt.

Inzet Klimaat- en Transitiefonds tot en met 2030

Het is aan de Rijksoverheid om te zorgen voor financiering die in de volle breedte van de energietransitie benut kan worden en waar onnodige beperkingen van afgehaald zijn. Verder zijn structurele subsidiegelden nodig om de continuïteit van de arbeidsmarkt- en scholingsprogramma's te waarborgen. Het ligt voor de hand dat een deel van de 35 miljard euro uit het Klimaat- en Transitiefonds met de doorlooptijd tot en met 2030 hiervoor ingezet wordt. Op deze wijze blijven de energietransitie, arbeidsmarkt en scholing geen gescheiden werelden, maar worden ze nu juist wel expliciet gekoppeld.

Conclusie

Er bestaan praktische oplossingen voor de overheid om de arbeidsmarktknelpunten voor de komende energietransitie te verminderen. Zo is het belangrijk om het beleid voor de arbeidsmarkt, scholing en de transitie te bundelen en dat Rijk en mede-overheden beter gaan samenwerken. De RES-regio's kunnen een rol spelen, waarbij gemeenten en provincies de vraag en het aanbod met bedrijven en onderwijsinstellingen matchen en gezamenlijk de juiste opleidingstrajecten organiseren. Werkgevers zullen ook hun mindset moeten veranderen, zij worden gedwongen hun arbeidsvraag aan te passen. Onderwijsstructuren zullen vernieuwd moeten worden tot een adaptief, modulair aanbod. Tot slot zal een structurele, flexibele en integrale financiering deze processen moeten gaan ondersteunen. De inzet van het Klimaat- en Transitiefonds ligt daarbij voor de hand.

Ecorys is een internationaal onderzoeks- en adviesbureau dat zich richt op de belangrijkste maatschappelijke uitdagingen van deze tijd. Gebaseerd op onderzoek ondersteunen wij het maken van gefundeerde beslissingen op het gebied van sociale, ruimtelijke en economische vraagstukken. Bij Ecorys Nederland werken ruim 100 onderzoekers en adviseurs aan de thema's Regions & Cities, Transport, Infrastructure & Mobility, Energy & Natural Resources, Social Affairs & Health, en Economic Growth. Met onze Ecorys Insights delen wij kennis en inzicht van onze experts over de uitdagingen van morgen.

Deze Ecorys Insights is geschreven door:



**Menno
van Benthem**



**Menno
Wester**



**Wimar
Bolhuis**

Neem voor meer informatie contact met ons op via:

netherlands@ecorys.com