

4 Taakgroepen

4.1 Arbeidsmarkt en scholing

Arbeidsmarkt en scholing zijn sterk bepalend voor het tempo van de energietransitie en het draagvlak daarvoor. Om de klimaatdoelstellingen mogelijk te maken zijn tienduizenden extra vakkrachten nodig, die nu al niet gemakkelijk te vinden zijn. Anderen zullen in de traditionele industrieën juist hun baan (dreigen te) verliezen of moeite hebben om alle veranderingen bij te benen. Als het lukt om gezamenlijk de energietransitie met gericht beleid aantrekkelijker te maken om aan te werken en in te investeren, dan biedt deze Nederland volop kansen. Allereerst op een duurzamere toekomst, maar ook om voorop te lopen in een innovatieve economie met toekomstgerichte banen, waar meer mensen van kunnen profiteren. Lukt het niet, dan zal de transitie aanzienlijk langzamer verlopen en duurder worden.

Om de slaagkans en het maatschappelijk draagvlak van de energietransitie en het klimaatbeleid te vergroten, is het cruciaal de economische en werkgelegenheidskansen van dit proces te verzilveren, mogelijke knelpunten aan de vraagzijde tijdig te ondervangen en de sociale risico's op een passende wijze op te vangen. Daarvoor is een integraal arbeidsmarktbeleid nodig.

Uitgangspunten

De taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing adviseert de sectortafels en het klimaatberaad over gerichte afspraken en uitvoeringprogramma's. De taakgroep weegt de sectorale voorstellen vanuit een integraal kader en draagt van daaruit structurele oplossingen aan bij het Klimaatberaad.¹⁷ Voor dat kader vormt het SER-advies *Energietransitie en Werkgelegenheid* het fundament.¹⁸ De uitgangspunten en de zeven handvatten in dat advies zijn voor de taakgroep dan ook integraal van toepassing:¹⁹

- Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om werkenden in staat te stellen zich voor te bereiden op veranderende beroepseisen. Werkenden moeten zich naar vermogen inspannen om aan die veranderingen te voldoen. Onderwijsinstellingen moeten inspelen op veranderende arbeidsmarkteisen bij het opleiden van nieuw talent, het scholen van werkenden en ondernemers en het initiëren van innovatie. Vroegtijdige en directe betrokkenheid van sociale partners in sectoren en regio's is essentieel om tijdig te kunnen anticiperen.
- Vanuit het publieke belang en als aanjager heeft het Rijk een bijzondere verantwoordelijkheid en rol, die tot uitdrukking kan komen via arbeidsbemiddeling, investeringen in een leven lang ontwikkelen en aanvullingen op bestaande (sector)plannen.
- Additionele middelen, waaronder financiële, zijn nodig om aanpassingsprocessen op het terrein van arbeidsmarkt, onderwijs en scholing te faciliteren en maatwerk mogelijk te maken. Dat biedt ook mogelijkheden waar een sluitende aanpak nodig is en/of een passende sociale infrastructuur ontbreekt. Daarmee kan het Rijk bijdragen aan een 'eerlijke transitie'.
- Bij de keuze en timing van maatregelen is het verstandig om het aanpassingsvermogen van arbeidsmarkten én de toekomstige aanbod- en vraagontwikkelingen van onderwijs- en scholingsprogramma's te laten meewegen.
- De kwaliteit (arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen, -omstandigheden) van (nieuwe) banen moet op orde zijn.

¹⁷ Opdrachtbrief Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing, 28 maart 2018.

¹⁸ Kabinetsaanpak klimaatpakkoord, 23 februari 2018. Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 32 813, nr. 163.

¹⁹ SER (2018) *Energietransitie en werkgelegenheid*. Kansen voor een duurzame toekomst. Advies 18/03.

Zeven handvatten voor integraal arbeidsmarktbeleid

- Integrale human capital agenda's met samenhangende, breed gedragen arbeidsmarkt-agenda's voor de middellange en lange termijn, waarin ook sociale gevolgen aan bod komen. Net als in de zorg kan een plan bestaan uit landelijke afspraken en regionale actieplannen.
- Vertaling van nationale en sectorale afspraken naar regionaal-economische agenda's, waarbij opgetelde regionale initiatieven leiden tot nationale doelen. Ook verknoping van regionaal beleid met sectorale activiteiten (onder andere cao, opleiding & ontwikkeling, sociale plannen) is noodzakelijk.
- Flexibel, modulair en responsief onderwijs, dat is ingebed in een sterke, positieve leercultuur en voortbouwt op bestaande goede initiatieven en structuren.
- Een inclusieve aanpak, die afspraken bevat om het beschikbare arbeidspotentieel beter te benutten. Het gaat bijvoorbeeld om meer gewerkte uren en een grotere arbeidsdeelname van vrouwen, maar ook om mensen met een arbeidsbeperking, die door nieuwe technologie complexer werk kunnen doen.
- Creëren van (de sociale infrastructuur voor) goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen en medezeggenschap in (nieuwe) deelsectoren, die relevant zijn voor de energietransitie.
- Verbetering van regionale en sectorale arbeidsmarktinformatie en inzicht in toekomstige arbeidsmarktbehoeften. Die informatie is onder andere nodig om per klimaat Tafel systematisch de effecten van maatregelen te monitoren en een praktische impactanalyse uit te voeren. De taakgroep zal daarnaast nader onderzoek moeten (laten) uitvoeren naar de effecten van de energietransitie op de arbeidsproductiviteit in de sector.²⁰
- Werkgelegenheidsverlies eerlijk en inclusief opvangen door werkenden daarop tijdig voor te bereiden, hun ontwikkeling en mobiliteit te faciliteren en door arbeidsmarkt- en sociale gevolgen passend op te vangen waar dat niet mogelijk blijkt met bestaande middelen. In zijn advies stelt de SER voor, dat het kabinet met sociale partners overlegt over de wijze waarop het Rijk invulling geeft aan zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om te borgen dat er voldoende middelen in de vorm van een kolenfonds beschikbaar zijn om de arbeidsmarkt- en sociale gevolgen voor werknemers in de brede kolenketen op een sociaal verantwoorde manier op te vangen, die werkloos (dreigen te) raken bij sluiting van kolencentrales. Deze toegespitste benadering voor een bepaalde categorie werknemers verzekert een sluitende aanpak.

Krachtig, vernieuwend en efficiënt samenwerken

De grootte van de uitdaging vraagt om een gezamenlijk, langdurig en sector overstijgend commitment. *Alle partijen* aan de klimaat Tafels moeten een bijdrage leveren én krachtig, vernieuwend en efficiënt samenwerken. Dat vraagt een slagvaardige en gecoördineerde verbinding van goede initiatieven en bestaande structuren in regio's en sectoren (waaronder Topsectoren, Techniekpact, Industriecoalitie, Bouwagenda, Groenpact en onderwijsakkoorden). Stimuleren van technologische en sociale innovatie is essentieel om de energietransitie op tempo te houden. Rondom scholing en ontwikkeling moet de aanpak passen bij inspanningen in het kader van de circulaire economie. Er moet ook aansluiting zijn met de bredere aanpak die het kabinet, sociale partners en de SER (als aanjager van een leven lang ontwikkelen) met onderwijsinstellingen, veldpartijen, sectoren en regio's uitvoeren. Op lokaal niveau kunnen overheden veel meer dan nu een rol pakken, bijvoorbeeld in voorlichting, activering, samenwerking, goed werkgeverschap en duurzame aanbesteding. Ook hierbij is een goede coördinatie essentieel om te garanderen dat regionale initiatieven uiteindelijk optellen tot de nationale doelstellingen.

²⁰ Met bestaande technologieën lijkt energieproductie arbeidsintensiever te worden: er zijn meer mensen nodig om onze stroom en warmte te produceren. Technologische innovatie moet welvaartsverlies voorkomen door de energietransitie slimmer uit te voeren.

Een belangrijk punt is de fasering. Op de korte termijn is het vinden en kwalificeren van duizenden nieuwe arbeidskrachten urgent en noodzakelijk, net als het opvangen van sociale risico's en het borgen van kwaliteit van arbeid. Dat is echter niet voldoende. Om de kwantitatieve, kwalitatieve en regionale mismatches op de arbeidsmarkt duurzaam te verminderen is het nodig om arbeidsperspectief, aantrekkelijk werk en voortdurende ontwikkeling van mensen en bedrijven te organiseren. Technische en sociale innovatie van het energiesysteem moet daarbij hand in hand gaan met het ontwikkelen en (ook anticyclisch) scholen van mensen. We moeten er daarbij voor waken dat krapte leidt tot dusdanig tijdelijke oplossingen, dat deze verdringing van langdurige duurzame werkgelegenheid veroorzaakt. Met een dergelijke langdurige investering kan de arbeidsmarkt de lange transitiefase opvangen.²¹ De uitdaging om toekomstige generaties daarin mee te nemen begint in het onderwijs van nu.

Bij een samenhangende aanpak hoort een scherp oog voor dilemma's. Enerzijds is het streven om mensen in verdwijnende beroepen tijdig naar ander werk te begeleiden. Anderzijds blijven mensen nodig om onder meer kolencentrales tot hun sluiting operationeel te houden en het gasnetwerk te onderhouden.

Uitdagingen per sectortafel

Vanuit de vijf sectortafels zijn (en worden) oplossingsrichtingen aangedragen, die kunnen helpen bij het uitwerken van een aanpak van de opgaven waarvoor zij zich gesteld zien.

De **industrie**sector signaleert een groot gebrek aan goed opgeleid personeel, met name in de installatie- en onderhoudsbranche en in de maakindustrie. Een andere uitdaging is om werkenden en werkgevers mee te nemen in veranderend werk. Baanverlies gaat een rol spelen in de gas- en oliewinning en –toelevering en in raffinaderijen. De sectortafel wil zich richten op grotere in- en zijstroom, investering van bedrijven in werkenden, flexibeler onderwijs en innovatieve regionale samenwerking.

In de **elektriciteits**sector kampen vooral netbeheerders en betrokkenen bij wind op zee met schaarste van arbeidskrachten, waardoor projecten vertraging oplopen. Op deze en andere plekken waar nieuwe sectoren ontstaan is bovendien aandacht voor arbeidsomstandigheden (veiligheid en gezondheid) gewenst. Baanverlies gaat een rol spelen bij kolen- en mogelijk gascentrales. Uitdagingen liggen op het terrein van arbeidsmobiliteit, "een leven lang ontwikkelen" en opvang van werkgelegenheidsverlies.

Bedrijven in de **gebouwde omgeving**, waaronder netbeheerders, installateurs en bouwbedrijven, vissen voor instromende werknemers in dezelfde vijver als de elektriciteitssector. Door snelle innovaties is daarnaast voortdurende ontwikkeling van het huidige personeel nodig. De uitdagingen vragen om een sector overstijgende aanpak en slimme inzet van mensen. Innovatieve werkprocessen en proces-, sociale en technologische innovaties moeten een impuls krijgen om de capaciteitsvraagstukken aan te kunnen, met oog voor vakmanschap, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van mensen. De aanpak met regionale energiestrategieën biedt een aangrijpingspunt voor de arbeidsmarktaanpak.

De sector **mobiliteit** kampt vooral met schaarste bij het aanleggen van de 2,8 miljoen laadpalen voor elektrische auto's (nu: 133.000). Efficiëntie is mogelijk door de laadinfrastructuur aan te leggen als onderdeel van de verduurzaming van gebouwen. Een tweede uitdaging is de grotere nadruk op IT- en nieuwe technische vaardigheden van automonteurs als gevolg van elektrisch rijden. Ook veiligheidsaspecten moeten daarbij aan de orde komen. Mogelijk verdwijnen op de langere termijn banen in het vrachtvervoer.

²¹ De overheid geeft de energietransitie een tijdelijke impuls die extra banen oplevert. Of op de heel lange termijn extra werkgelegenheid is te verwachten, valt nu nog moeilijk te voorspellen.

De sector **landbouw en landgebruik** verwacht geen grote personele tekorten of overschotten. Wel zal het werk sterk van karakter veranderen en is soms een hoger opleidingsniveau nodig. De uitdaging is om de werkenden in veelal kleine bedrijven daarin mee te nemen, onderwijs te vernieuwen en kennisverspreiding actief te stimuleren.

Uitwerking

Het zwaartepunt voor de taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing ligt in de tweede helft van 2018, als per sectortafel een meer concrete klimaataanpak wordt uitgewerkt en doorgerekend. De taakgroep wil als opdrachtgever actief meedenken in het proces van doorrekening om zo te komen tot optimaal bruikbare informatie. Aan de hand van deze en andere informatie (vanuit o.a. het UWV) en de doorgaande dialoog met regio's en sectoren, maakt de taakgroep de sociale gevolgen inzichtelijk om daarna:

- a) met (combinaties van) sectoren en regio's te komen tot gerichte afspraken en uitvoeringsprogramma's over arbeidsmarkt en scholing rond de gewenste energieoplossingen en
- b) aan het klimaatberaad structurele oplossingen aan te dragen voor een integrale aanpak, gekoppeld aan die energieoplossingen en de implementatie daarvan.

Doel is de totstandkoming van een concrete sectorale/regionale uitvoeringsagenda voor elke klimaattafel en waar nodig een sector overstijgende aanpak. Dat omvat een gedeelde en onderbouwde arbeidsmarktagenda met een 'transitievisie', activiteiten en middelen per stakeholder en een verbinding tussen landelijke/sectorale en decentrale/regionale activiteiten. De taakgroep helpt de klimaattafels bij het opstellen en uitwerken van (samenhangende) agenda's. Een aantal sector overstijgende arbeidsmarkt- en scholingsopgaven is daarbij van belang:

- **De opgave om grote aantallen nieuwe arbeidskrachten aan te trekken.** Bedrijven hebben steeds meer moeite met de werving van technisch geschoolde mbo'ers en hbo'ers (o.a. installatie, bouw, maakindustrie, ict, energiesector). Onderdeel van deze opgave is om andere groepen aan te spreken en (intersectorale) mobiliteit te vergroten.
- **De opgave van tijdige, effectieve en sociale opvang bij dreigend baanverlies.** Veel mensen in verdwijnende beroepen kunnen doorstromen naar tekortsectoren door een vroegtijdige aanpak met goede omscholing en arbeidsbemiddeling. Als het onverhoopt niet lukt om voor alle betrokken mensen werk te vinden die door de transitie hun baan verliezen, is het zaak een passende voorziening (zie voorbeeld kolenfonds) te creëren voor degenen waarvoor geen arrangementen, faciliteiten en voorzieningen zijn.
- **De opgave om de ontwikkeling van mensen, bedrijven en het onderwijs te vergroten** op plekken waar het werk sterk gaat veranderen (o.a. installateurs, landbouw, automonteurs). Dat vraagt om een sterke leercultuur, waarbij mensen leren op de werkplek en via een toegankelijke leerinfrastructuur met flexibel, responsief onderwijs en meer aandacht voor certificaten en erkenning van verworven competenties (EVC-vernieuwing). In het technisch onderwijs zijn daarvoor meer middelen en voldoende docenten nodig (die deels ook werkzaam kunnen zijn in bedrijven), meer samenwerking met bedrijven en ruimte in landelijke kaders. Ook wil men creatiever nadenken over manieren om nieuwe groepen zoals statushouders beter te betrekken en bedienen. Zowel het leren op de werkplek als het huidige scholingsaanbod sluit nu nog onvoldoende aan op behoefte van de lerende en de veranderende arbeidsmarkt.
- **De opgave om in iedere sector de sociale infrastructuur te borgen.** De energietransitie brengt nieuwe (deel-)sectoren voort waar nog beperkt of geen sprake is van gereguleerd overleg en afspraken tussen sociale partners over arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en medezeggenschap. Het is belangrijk dat sociale partners ook in deze sectoren de noodzakelijke infrastructuur tot stand brengen.
- **De opgave om het werk in tekortsectoren door innovatie behapbaar te maken.** Technologische en sociale innovatie biedt kansen om nieuwe groepen te betrekken, zoals die met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook om door inzet van machines en robots

het bestaande werk te verlichten. Innovatie van het energiesysteem moet daarbij hand in hand gaan met het betrekken en ontwikkelen van werkenden én werkzoekenden. Dat vraagt ook om het betrekken van de werkvloer bij veranderingen en aanpassingen in de bedrijfscultuur. Daarnaast is het zaak om over sectoren versnipperde taken slimmer te organiseren rond de beschikbare menskracht.

De taakgroep werkt de komende maanden in samenspraak met de sectortafels, de SER en andere betrokkenen één en ander verder uit.