

D4 Arbeidsmarkt & Scholing

De transitie naar een duurzame economie, waar de energietransitie deel van uitmaakt, heeft impact op de arbeidsmarkt. Om het Klimaatakkoord uit te voeren zijn in de maakindustrie, bij netbeheerders en energiebedrijven, in de installatie- en onderhoudsbranche, chemische industrie en bij bouwbedrijven vele tienduizenden extra werknemers nodig. Anderen zullen in de traditionele industrieën juist hun baan (dreigen te) verliezen. Ook verandert veel bestaand werk van karakter, waardoor andere vaardigheden en daarmee toekomstgerichte ontwikkeling nodig zijn. Daarnaast is technologische innovatie nodig, omdat duurzame energie met de huidige technieken beduidend arbeidsintensiever is dan fossiele opwekking, waardoor welvaartsverlies dreigt. Om de betaalbaarheid, snelheid en het draagvlak van de doelstellingen uit het Klimaatakkoord te vergroten is het cruciaal om de economische en (inclusieve) werkgelegenheidskansen van dit proces te verzilveren en mogelijke knelpunten in de vraag naar werkenden tijdig te ondervangen en sociale risico's die hierbij horen op een passende wijze op te vangen. De kwaliteit van (nieuwe) banen moet daarbij op orde zijn. Dit alles is niet uniek voor de energietransitie, maar geldt ook voor andere grote transitie zoals de opkomst van een circulaire economie, digitalisering en robotisering. Onderscheidend is wel dat de overheid een belangrijke aanjager van deze transitie is. Tot slot is niet alleen aandacht nodig voor verandering van beroepen en werkgelegenheid, maar ook voor de houding en het gedrag van mensen. Bescherming van de aarde raakt niet alleen (toekomstige) werkenden in de bovengenoemde sectoren, maar alle mensen en beroepen.

Krachtig, vernieuwend en efficiënt samenwerken

De grootte van de met elkaar verbonden uitdagingen op het gebied van de energie- en klimaattransitie¹⁰⁰ vraagt om een gezamenlijk, langdurig en sectoroverstijgend commitment voor wat betreft de ontwikkelingen op en de gevolgen voor de arbeidsmarkt. *Alle* partijen in het Klimaatakkoord moeten een bijdrage leveren én krachtig, vernieuwend en efficiënt samenwerken. Zelfs met sectoren van buiten de klimaattafels, aangezien daar ook werknemers zitten die mogelijk in de toekomst kunnen werken voor de energietransitie (krimpsectoren). Een integraal, breed gedragen en proactief arbeidsmarktbeleid van alle partners is nodig, aansluitend op bestaande samenwerkingen en (cao-)afspraken in regio's en sectoren. Als het met gericht, gezamenlijk beleid lukt om de energietransitie aantrekkelijker te maken om aan te werken en in te investeren, biedt dat Nederland volop kansen. Allereerst op een duurzamere en meer inclusieve toekomst, maar ook op een innovatieve economie met toekomstgerichte, schone en zekere banen waar meer mensen van kunnen profiteren. Veel mensen ervaren die arbeidsmarktkansen op dit moment niet, of verwachten dat de energietransitie tot meer lasten zal leiden. Krachtig samenwerken helpt niet alleen om aan voldoende goed gekwalificeerde werkenden te komen, maar ook om de transitie inclusief te maken.

Allereerst is het nodig om méér mensen aan te trekken met aantrekkelijk werk, goede arbeidsvoorwaarden en perspectief op ontwikkeling en werk. De overheid en overheidsorganisaties, waaronder het UWV, dragen zorg voor de noodzakelijke randvoorwaarden om te zorgen dat werkenden en werkzoekenden, ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, in staat zijn regie te pakken over leven en werk. Dit geldt zeker ook voor werkenden die hun taken/werk zien veranderen. In de tweede plaats is het zaak dat de huidige én toekomstige werkenden en bedrijven zich veel meer dan nu blijven ontwikkelen door responsief leren op maat, in intensieve samenwerking met het bedrijfsleven en vakbonden. Intensieve samenwerking van sociale partners, kennisinstellingen en overheden is ook van belang om via de leercurve de kwaliteit en productiviteit te verhogen. Al met al is een sterke leer- ontwikkelcultuur nodig in bedrijven, met voldoende veiligheid, tijd, ruimte en onafhankelijk advies voor werkenden om regie te kunnen nemen. Tot slot is het nodig om met

¹⁰⁰ De 'klimaat- en energietransitie' duiden we in dit hoofdstuk korthedshalve aan met 'energietransitie'.

gerichte technologische en sociale innovatie de productiviteit te verhogen en het werk slimmer te organiseren rond de beschikbare menskracht.

Voor de langere termijn is het belangrijk dat alle leerlingen, ook de leerlingen in het funderend onderwijs, de juiste leerstof en leerhouding mee krijgen om goed om te kunnen gaan met grote maatschappelijke transitie, zoals de energietransitie. Dat vraagt om continue evaluatie en actualisering van het curriculum. Maar ook om een gedegen en integrale visie van scholen op de manier waarop zij lesgeven over deze transitie en de leeromgeving waarin dit onderwijs plaatsvindt. Een basisvoorwaarde om hier aan te kunnen voldoen is voldoende en goed onderwijspersoneel dat in staat wordt gesteld om zich te ontwikkelen en bijscholing te volgen.

Het SER-advies *Energietransitie en Werkgelegenheid (2018)*¹⁰¹ bevat de uitgangspunten en zeven handvatten voor dit toekomstgerichte onderwijs- en arbeidsmarktbeleid, waarvoor in de loop van de tekst concrete afspraken zijn uitgewerkt.

- 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 of in het Techniepact kan een plan uit landelijke afspraken en regionale actieplannen bestaan.
- **Vertaling** van nationale en sectorale afspraken **naar regionaal-economische agenda's**, waarbij opgetelde regionale initiatieven leiden tot nationale doelen. Ook verknoping van uitvoerend regionaal beleid met sectorale activiteiten (o.a. cao, O&O, sociale plannen) is noodzakelijk.
- **Modulair en responsief onderwijs**, dat is ingebed in een **sterke, positieve** ontwikkel- en **leercultuur** en voortbouwt op bestaande goede initiatieven, structuren en (cao-) afspraken.
- **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 en andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die door nieuwe technologie complexer werk kunnen doen.
- Streven naar (de sociale infrastructuur voor) **goede en eerlijke 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 o.a. nodig om per klimaat- en energie-afdeling 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.¹⁰²
- **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. Vanuit het publieke belang, als aanjager en als wetgever heeft de Rijksoverheid een bijzondere verantwoordelijkheid en rol. Waar de transitie gepaard gaat met werkgelegenheidsverlies is in het kader van een 'just transition' een aanpak nodig die werkenden daarop tijdig voorbereidt, hun ontwikkeling en mobiliteit faciliteert en hen indien nodig financieel compenseert. Dit is een verantwoordelijkheid van alle betrokken partners.

¹⁰¹ SER (2018) *Energietransitie en werkgelegenheid. Kansen voor een duurzame toekomst*. Advies 18/03.

¹⁰² 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.

Om tot gedragen afspraken over arbeidsmarkt en scholing te komen is een taakgroep geformeerd over sectoren heen, waarin een brede groep werkgevers-, werknemers- en onderwijspartijen en ministeries is vertegenwoordigd.¹⁰³ De deelnemende organisaties committeren zich aan alle afspraken in dit hoofdstuk en aan de individuele en gezamenlijke uitwerking en uitvoering daarvan.

Afspraken:

Partijen spreken het volgende af:

Integrale arbeidsmarktagenda's

- a. De vijf sectortafels stellen elk, ondersteund en aangespoord door de taakgroep, in de tweede helft van 2019 een sectorale onderwijs- en arbeidsmarktagenda¹⁰⁴ op met een (periodiek te actualiseren) uitwerking naar een uitvoeringsagenda voor de komende vijf jaar en een actieagenda voor het komende jaar. Afhankelijk van de aard en omvang van de opgaven en de bestaande sectorale afspraken en structuren, kan de aanpak en het ambitieniveau per sector verschillen. De sectortafels stellen met behulp van de taakgroep en in overleg met (voor zover niet al aan de tafel aanwezige relevante) sectorale sociale partners, onderwijspartijen, overheden en andere belanghebbenden de invulling van de agenda, met gebruikmaking van voldoende middelen en uitvoeringscapaciteit. Om daartoe te komen maken zij een analyse van enerzijds de belangrijkste sectorale kansen en knelpunten op het terrein van arbeidsmarkt en anderzijds van (het bereik en de impact van) bestaande initiatieven die benut en/of versterkt kunnen worden om daaraan een vervolg te geven. De rol van de taakgroep is om aan te jagen, inhoudelijke en procesmatige ondersteuning te bieden en relevante partijen te betrekken en te verbinden.
- b. De taakgroep verbindt de sectorale agenda's tot een overkoepelende arbeidsmarktagenda, met aandacht voor een goede fasering en cross-sectorale aspecten; de verbinding tussen regio's en sectoren; monitoring van arbeidsmarkteffecten en de inbedding in bredere thematiek zoals arbeidsmarktkrapte, een leven lang ontwikkelen, digitalisering en circulaire economie; en aansluiting op bestaande initiatieven.
- c. In de arbeidsmarktagenda's is aandacht voor de volgende punten:
 - De arbeidsmarktagenda maakt verbinding tussen sectorale innovatieopgaven (kennis- en innovatieagenda) en de ontwikkeling van mensen (*Human Capital Agenda*), met als doel om technologische en sociale innovatie hand in hand te laten gaan. Partijen kunnen daarbij samenwerken met en leren van de *Human Capital Agenda* van de Topsector Energie.
 - De arbeidsmarktagenda maakt onderscheid tussen acties op de korte termijn (o.a. beschikbare arbeidscapaciteit beter benutten voor tekorten) en de lange termijn (o.a. plek van duurzaamheid in het onderwijs, maatregelen in deelsectoren die krimpen als gevolg van de energietransitie, inhoudelijke vernieuwing van beroepen).
 - Om sectoren aantrekkelijk te maken/houden en mensen een goede werkplek te bieden, besteedt de arbeidsmarktagenda aandacht aan het belang van plezierig, leerzaam en veilig werk onder goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen, en aan voldoende stage- en opleidingsplaatsen ongeacht economische conjunctuurschommelingen. Sociale partners kunnen daarbij inspiratie halen uit afspraken in de zorgsector op grond van de arbeidsmarktagenda 'Aan het werk voor

¹⁰³ Deelnemende organisaties in de taakgroep zijn FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, MKB, LTO Nederland, Techniekpact, Topsectoren, Bouwagenda, FME, Netbeheer Nederland, Werkgeversvereniging WENB, MBO Raad, SBB, Vereniging Hogescholen, VSNU, de Ministeries van EZK, SZW en OCW, VNG, UWV, Jonge Klimaatbeweging, Koepel Energie en Klimaat, Planbureau voor de Leefomgeving, SER-voorzitter Mariëtte Hamer.

¹⁰⁴ De afspraken in dit hoofdstuk zijn gericht op onderwijs- en arbeidsmarktagenda's, ook daar waar korthedshalve is gekozen voor de term 'arbeidsmarktagenda'.

- ouderen'. In de zorgsector monitort een landelijke regiegroep de agenda actief en heeft die agenda bijgedragen aan het maken van cao-afspraken.
- In de arbeidsmarktagenda's is aandacht voor werkenden die hun baan dreigen te verliezen. Mogelijke instrumenten zijn een regelmatig gesprek over ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaanadvisering, voldoende opleidingsbudget, gericht voorkomen van baanverlies en ondersteuning bij (intersectorale) mobiliteit. De vakbeweging draagt het belang van (tijdige) scholing en ontwikkeling van werkenden actief uit via de vakbondsadviescentra en andere relevante projecten.
 - De arbeidsmarktagenda bevat acties om meer mensen aan te trekken tot de technische sectoren, zowel vanuit het initiële onderwijs als door nieuwe groepen aan te trekken. Daarbij valt te denken aan werkzoekenden en specifieke groepen zoals statushouders. Dit betekent dat er nadrukkelijk verbinding moet worden gezocht met het sociale domein.
 - In de arbeidsmarktagenda's wordt zoveel mogelijk slim en efficiënt aangehaakt op bestaande infrastructures en initiatieven. Dit minimaliseert bestuurlijke drukte en legt de nadruk op het behalen van concrete resultaten alsook het zichtbaar maken van deze resultaten.
- d. De sectorale agenda's vertrekken vanuit de belangrijkste arbeidsmarkt- en scholingsopgaven in de sector en sluiten nauw aan op bestaande initiatieven¹⁰⁵ en afspraken van sociale partners, onderwijspartijen, overheden en andere betrokkenen.
- **Landbouw en landgebruik.** Belangrijke opgaven gaan over het permanent ontwikkelen van mensen, technieken en onderwijscurricula, vertalen van nieuwe kennis en vaardigheden in de beroepspraktijk en tijdig anticiperen op nieuwe arbeidsmarkttechnies met scholing en beroepsvereisten. Bij het uitwerken van een sectorale agenda kan de sector aansluiten op innovatieprogramma's van Ministeries (waaronder LNV) en topsectoren Agri & Food en Tuinbouw & Uitgangsmateriaal. Het Groenpact initieert, ondersteund door de taakgroep en de sectorale borgingscommissie, de dialoog met branches, werknemers, onderwijs en overheden over de sectorale uitdagingen in het Klimaatakkoord. Het doel daarvan is tot afspraken te komen over gedeelde prioriteiten, een gezamenlijke aanpak en voldoende anticiperend vermogen. Daarbij zijn er ook werkgelegenheidskansen buiten de sector, zoals bij het opvangen van de energieklimaattransitie in steden door inzet van groen.
 - **Elektriciteit.** In de elektriciteitssector kampen vooral netbeheerders en betrokkenen bij Wind op Zee met schaarste aan arbeidskrachten. Werkgevers en werknemers in die nieuwe (deel)sector spreken daarnaast af een gezamenlijke agenda te ontwikkelen, gericht op het verzilveren van (werkgelegenheids)kansen, goede arbeidsvoorwaarden en een arbocatalogus die past bij het werk. Zij richten daarbij een platform op voor gestructureerd overleg tussen sociale partners (mogelijk aangevuld met andere stakeholders) over arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden. Baanverlies gaat een rol spelen in kolen- en mogelijk gascentrales. Actieve begeleiding en scholing naar ander werk is wenselijk. Waar dat mogelijk is, gebeurt dat bij voorkeur naar (duurzame banen in) sectoren waar werkgelegenheid ontstaat om zo tekorten te verminderen. Voor technici zijn er kansen in de aanleg van een duurzame energie-infrastructure gebaseerd op elektrificatie en in de toekomst waterstof en groen gas De Topsector Energie heeft met CAREER een landelijk platform gerealiseerd

¹⁰⁵ Een belangrijke bestaande structuur vormen de topsectoren, waarbij het zaak is ook werknemers(partijen) goed te (blijven) betrekken. Voor de energietransitie zijn met name de Human Capital Agenda's van de topsectoren Energie, Chemie, High Tech Systemen en Materialen, Agri & Food, Tuinbouw & Uitgangsmateriaal en Logistiek van belang. De HCA's van deze topsectoren worden versterkt door hieraan ook nieuwe actielijnen toe te voegen, die er specifiek op gericht zijn uitstromende medewerkers uit (sub)sectoren die krimpen als gevolg van de transitie te helpen zich om te scholen naar beroepen waar door de transitie groei ontstaat.

waar publiek-private en sociale partners samenwerken aan het arbeidsmarkt- en scholingsvraagstuk rondom offshore wind.

- **Industrie.** De sector signaleert een groot gebrek aan goed opgeleid personeel, met name in de installatie- en onderhoudsbranche en in de maakindustrie. Baanverlies gaat een rol spelen in de gas- en oliewinning en –toelevering en in raffinaderijen. Actieve begeleiding en scholing naar sectoren waar werkgelegenheid ontstaat is wenselijk, zowel voor de mensen die het betreft als om in die sectoren tekorten te verminderen. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor mensen met een tekort aan of verouderde vaardigheden. Een aandachtspunt is verder de financiering vanuit sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen om in samenwerking tot (financiering van) sectoroverstijgende opleidingen te komen, met als doel scholingsmogelijkheden te vergroten en daarmee de arbeidsmarkttransitie van overschot- naar tekortsectoren te faciliteren. De sectortafel wil zich behalve op grotere (zij)instroom richten op permanente ontwikkeling van mensen, bedrijven en innovatie. Bij het uitwerken van een sectorale agenda kan de sector aansluiten op de implementatieagenda 2018-2022 van *smart industry*, de topsectoren Chemie en High Tech Systemen en Materialen. Een proactief arbeidsmarktbeleid met voldoende scholingsfaciliteiten moet in de regio's gestalte krijgen. Aandacht is nodig voor de regio's waarin de vijf industriële clusters zich bevinden. In het bijzonder gaat het dan om inbedding van arbeidsmarktregio's in de regionale energiestrategieën.
 - **Gebouwde omgeving.** Onder meer netbeheerders, installateurs en bouwbedrijven concurreren om schaars personeel met diverse andere sectoren. Behalve instroom, zij-instroom en behoud van voldoende werkenden willen sectorale partijen werken aan slimme inzet van mensen en permanente ontwikkeling van mensen, bedrijven en innovatie. De tafel gebouwde omgeving heeft in samenwerking met de Bouwagenda een landelijk breed gedragen intentieverklaring 'Mensen maken de transitie' opgesteld over arbeidsmarkt en scholing in de wijkgerichte aanpak, die onder meer geïmplementeerd wordt in de regionale publiek-private samenwerkingen. Daarnaast is een specifiek convenant 'mbo-aanbod klimaattechniek' getekend. Het programma De Uitdaging werkt aan het oplossen van tekorten door innovatie, leren in het werk en de onderwijsketen te betrekken in de verduurzamingsopgave in de gebouwde omgeving. Voor het slagen van de afspraken aan de tafel gebouwde omgeving is het nodig, dat de betrokken partijen ook met elkaar op regionaal en lokaal niveau tot samenwerking komen op het gebied van menselijk kapitaal. Het goed inrichten van die samenwerking biedt allerlei werkgelegenheidskansen voor 'groene banen'.
 - **Mobiliteit.** Belangrijke opgaven zijn de omslag van fossiel naar elektrisch aangedreven voertuigen en het bewerkstelligen van voldoende laadvoorzieningen voor elektrisch vervoer. Meer elektrisch (personen)vervoer werkt door in het type onderhoud en leidt tot een grotere nadruk op IT-vaardigheden van werkenden in garages en verwante (auto)bedrijven. In de technische curricula van mbo-, hbo- en wo-opleidingen krijgt elektrisch vervoer steeds meer aandacht, maar voldoende gekwalificeerd personeel blijft vooralsnog een uitdaging. In het goederenvervoer zijn digitale vaardigheden steeds belangrijker en groeit de behoefte aan goed opgeleide, zelfredzame professionals. Bij het uitwerken van een sectorale agenda kan de sector deels aansluiten op de human capitalagenda van de Topsector Logistiek, die aandacht vraagt voor een flexibele en innovatie kennisbasis, kennisdisseminatie in de sector en sociale innovatie
- e. In het vernieuwde Techniepact is de klimaatopgave als een van de maatschappelijke opgaven benoemd waaraan invulling moet worden gegeven. De ondersteuning van regionale initiatieven die raken aan de energietransitie, wordt daarvoor uitgebreid. Techniepactregio's worden bovendien gestimuleerd initiatieven te ontplooiën of uit te

breiden die bijdragen aan het verminderen van arbeidsmarktknelpunten. Deze beide lijnen worden expliciet opgenomen in de opdracht van EZK, SZW en OCW aan het Huis van de Technologie in oprichting voor de uitvoering van het Techniekpact. Koplopers, goede (regionale) voorbeelden en partijen die graag willen bijdragen, staan daardoor in goede verbinding met landelijke partijen die hen kunnen ondersteunen bij de doorontwikkeling van hun initiatieven.

- f. De overheid expliciteert wat zij kan bijdragen in haar opdrachtgeverschap (o.a. aanbestedingen) aan het bieden van zekerheid op de langere termijn. Die zekerheid is nodig voor sectoren, onderwijspartijen en decentrale overheden om langetermijninvesteringen in leren en innoveren te kunnen doen. Naast anderen in staat stellen om te investeren, heeft de overheid zelf ook een belangrijke rol om de klimaattransitie eerlijk en inclusief te laten verlopen.
- g. De SER stelt een nieuwe commissie in waarin arbeidsmarkttrajecten die voortvloeien uit de diverse transitie (energietransitie, circulaire economie, digitalisering) worden afgestemd, waarin samen met regio's en sectoren plannen worden gemaakt, de voortgang wordt gemonitord en ervaringen en kennis worden uitgewisseld. Vanuit deze commissie zal, samen met de overheid, regie gevoerd kunnen worden op alle aspecten van het arbeidsmarktbeleid, en kunnen regionale ontwikkelingen daarbij worden betrokken. Daarbij valt te leren van de arbeidsmarktagenda in de ouderenzorg.

Vertaling naar uitvoering en regionale¹⁰⁶ sociaal-economische agenda's

- a. De SER gebruikt zijn aanjaagfunctie¹⁰⁷ op het terrein van een leven lang ontwikkelen om op het terrein van de energietransitie in regio's en sectoren een slagvaardige en gecoördineerde verbinding te leggen van goede initiatieven en bestaande en nieuwe structuren. Daarbij gaat het om de verbinding met bestaande initiatieven als de Topsectoren, Techniekpact, Groenpact, Industriecoalitie, Bouwagenda, de diverse onderwijsakkoorden en het programma De Uitdaging. Speciaal zal de SER blijven letten op goede inbedding van *human capital* in de regionale energiestrategieën: een goede arbeidsmarktparagraaf in die regionale energiestrategieën zou een basis kunnen vormen voor gedegen arbeidsmarktplanning. De SER jaagt aan, ondersteunt, verbindt, rapporteert periodiek aan de taakgroep en legt daarbij verbindingen met de bredere context van een leven lang ontwikkelen. De SER benut de bestaande nauwe samenwerking met het Techniekpact, die is ontstaan door de aanjaagfunctie van een leven lang ontwikkelen, en zoekt daarbij een goede verbinding met (initiatieven vanuit) werknemerszijde.
- b. De sectortafels kiezen in de uitvoering van de arbeidsmarktagenda's voor een lerende aanpak vanuit regionale publiek-private samenwerkingen van bedrijven, vakbonden, overheden, publieke en private onderwijs- en kennisinstellingen (liefst MBO-HBO-WO) en brancheopleiders. Desgewenst wordt eerst ervaring opgedaan in lokale experimenten met fieldlabs en *learning communities*, zoals bijvoorbeeld is beoogd met de intentieverklaring 'Mensen maken de transitie' over arbeidsmarkt en scholing in de wijkgerichte aanpak, en het programma De Uitdaging. De taakgroep gaat met sectoren in gesprek over wat nodig is om te zorgen dat niet alleen *in* lokale samenwerking lerend vermogen ontstaat (project), maar ook *tussen* projecten, waardoor de aanpak van verduurzaming steeds beter en efficiënter kan verlopen (programma). De taakgroep kan sectorale partijen ondersteunen bij het vormgeven van een lerende aanpak en het wegnemen/adresseren van gesignaleerde belemmeringen. De Centra voor Innovatief Vakmanschap (MBO), Centres of Expertise (HBO) en het samenwerkingsverband 4TU van technische

¹⁰⁶ Uitgangspunt is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de arbeidsmarktregio's. Een arbeidsmarktregio is een afgebakend gebied waarbinnen dienstverlening wordt verleend door UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers. Per 1 januari 2013 zijn er 35 arbeidsmarktregio's.

¹⁰⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/09/27/kamerbrief-leven-lang-ontwikkelen>.

universiteiten bieden hun betrokkenheid aan, waar mogelijk in samenwerking. Die betrokkenheid richt zich ook op de verbinding met innovatieagenda's en ontwikkeling van de regio, of de Regionale investeringsfondsen (RIF's).

- c. Technische brancheorganisaties stimuleren, in samenspraak met de vakbonden, dat hun leden in publiek private samenwerkingen voldoende leerwerk- en stageplekken beschikbaar stellen voor een vruchtbare kruisbestuiving tussen leren en werken – ook als het economisch minder goed gaat. Zij inventariseren samen de mogelijkheden om via O&O-fondsen vouchers uit te geven voor ontwikkeling en (loopbaan)begeleiding. Technische brancheorganisaties maken daarnaast met hun leden afspraken over hun opleidingscapaciteit met de intentie om tot afspraken over baan-/werkgaranties te komen om daarmee de instroom te verhogen. Hierin hebben de opleidingsbedrijven/bedrijfstakscholen een belangrijke rol. Overheden inventariseren of de gunningscriteria in aanbestedingen voldoende ruimte voor opleiden door opdrachtnemers bieden. SBB zet zich specifiek in voor (de erkenning van) voldoende leerwerk- en stageplekken in het MBO.
- d. De intentieverklaring 'Mensen maken de transitie', over arbeidsmarkt en scholing in de wijkgerichte aanpak, is breed ondertekend om de gezamenlijke arbeidsmarkt- en scholingsopgaven van de sectortafels gebouwde omgeving (o.a. huizen en gebouwen, energie-infrastructuur, ondergrondse infra), mobiliteit (o.a. laadvoorzieningen elektrisch vervoer) en elektriciteit (o.a. bekabeling) in de verduurzaming van wijken het hoofd te bieden. Die verklaring is erop gericht ontwikkeling van vaardigheden, technologie en werkprocessen te verbinden in een lerende wijkaanpak vanuit hechte samenwerking van bedrijven, werkenden, overheid en de brede onderwijskolom. Werkgeverspartijen overleggen daarbij, in nauwe afstemming met die partijen, over het slim organiseren van het werk en over de beschikbare menskracht. De nationale intentieovereenkomst wordt door middel van regionale publiek-private samenwerkingen ingebed in de wijkenaanpak in het Klimaatakkoord. Bezien wordt hoe toeleveranciers meegenomen worden in de wijkenaanpak. De taakgroep biedt waar nodig ondersteuning voor deze aanpak en verspreidt leerervaringen naar andere sectoren. Als specifieke uitwerking voor het mbo is bovendien het Convenant MBO-aanbod voor de Klimaattechniek gesloten, met als doel te komen tot een mbo-aanbod voor bekostigd en niet-bekostigd onderwijs, dat zich richt op beroepen in de energietransitie, circulariteit en klimaatadaptatie; voldoende instroom; werkgaranties en opleidingen binnen bedrijven en waarborgen in de continuïteit van de (ver)bouwstroom.
- e. Partijen spreken af Regio Deals voor te bereiden rond de belangrijkste transitieopgaven. Voor versterking van regionale opgaven heeft het kabinet de Regio Envelop beschikbaar gesteld. Hieruit worden Regio Deals ondersteund die meervoudige opgaven in de regio aanpakken. De openstelling voor de tweede tranche Regio Deals is in september 2018 gesloten. Veel voorstellen uit de tweede tranche zijn al gericht op de meervoudige opgaven van CO₂-reductie en versterking van de regionale economie en arbeidsmarkt. Voor de derde tranche zullen partijen gezamenlijk aanvullende voorstellen uitwerken voor regio deals die het Klimaatakkoord ondersteunen.
- f. In lijn met het brede Nationaal Programma Groningen werkt de provincie Groningen in samenwerking met de SER Noord-Nederland (ondersteund door SER Nederland) en andere betrokkenen een regionale arbeidsmarktaanpak van de energietransitie uit. In de provincie Groningen, maar ook in Drenthe zullen in de fossiele energievoorziening banen gaan verdwijnen, terwijl andere sectoren sterk groeien. De beoogde aanpak bestaat uit een gecoördineerde samenwerking tussen (provinciale en gemeentelijke) overheden, sociale partners, onderwijspartijen en andere stakeholders. Het doel daarvan is de kansen en uitdagingen van de energietransitie samen tegemoet te treden en werkenden

voldoende ondersteuning te bieden indien dit hen treft. Deze energietransitie zal uiteindelijk leiden tot een industrietransitie in brede zin.

Goede arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen

- a. Voor huidige werknemers is het uitgangspunt dat:
 - werkgevers en werknemers regelmatig stilstaan bij het loopbaanperspectief van werknemers, waarbij voorkomen van werkgelegenheidsverlies het vertrekpunt is.
 - werkgevers en werknemers in duurzame inzetbaarheid investeren om baanverlies te voorkomen. Werknemers krijgen op tijd de gelegenheid zich voor te bereiden op andere functies die gaan ontstaan of een andere invulling van het werk.
 - indien toch baanverlies optreedt, werkgevers en werknemers(vertegenwoordigers) transitie van-werk-naar-werk organiseren, al dan niet via her-, om- en bijscholing.
 - voor wie het voorgaande geen uitkomst biedt, het zaak is sociale en financiële gevolgen passend op te vangen. Dit geldt specifiek voor werkenden in de brede kolenketen, die werkloos (dreigen te) raken bij afnemende werkgelegenheid in kolencentrales.
 - de overheid een brede verantwoordelijkheid heeft op het gebied van inkomenszekerheid en het creëren van de juiste randvoorwaarden voor duurzame inzetbaarheid.
 - in voorkomende gevallen partijen bovenstaande uitwerken in o.a. sociale plannen.

- b. Sociale partners treden in dialoog om te komen tot goede arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen in nieuwe (deel)sectoren, waar nog geen sprake is van gereguleerd overleg en sociale infrastructuur. Zij inventariseren veiligheids- of gezondheidsrisico's in de nieuwe banen en nemen maatregelen gericht op veilig en gezond werken. Sociale partners bespreken daarnaast hoe de arbeidsverhoudingen in nieuwe (deel)sectoren op een bestendige wijze vorm kunnen krijgen. Daarbij betrekken ze de totstandkoming van cao's en O&O-fondsen. Werkgevers en werknemers die betrokken zijn bij Wind op Zee spreken af een gezamenlijke agenda te ontwikkelen, gericht op het verzilveren van (werkgelegenheids)kansen, goede arbeidsvoorwaarden en een arbocatalogus die past bij het werk. Zij zullen daarbij een platform oprichten voor gestructureerd overleg tussen sociale partners (mogelijk aangevuld met andere stakeholders) over arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden.

- c. Inspectie SZW houdt risicogericht toezicht. De Inspectie voert periodiek overleg met (decentrale) sociale partners op bestuurlijk- en programmaniveau, onder andere over het werken in nieuwe (deel)sectoren en welke acties nodig zijn. Sociale partners voorzien de Inspectie van casuïstiek. In verschillende inspectieprogramma's zijn thema's en risico's belegd die verwant zijn aan het klimaatakkoord, zoals de verduurzaming van woningen, procesveiligheid en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Ook voor nieuwe (deel)sectoren heeft de Inspectie SZW als uitgangspunt dat arbeidsomstandigheden en -voorwaarden op orde moeten zijn. De Inspectie pakt signalen van sociale partners en anderen over onveiligheid en ontduiking van arbeidsvoorwaarden op, maar zet ook (preventief) toezicht gericht in om erop toe te zien dat het werk voldoet aan de geldende voorwaarden. Naar de specifieke nieuwe arbeidsrisico's die gepaard gaan met de energietransitie vindt thans in opdracht van SZW een onderzoek plaats.

Een inclusieve aanpak om het potentieel beter te benutten

- a. Sociale partners in de Stichting van de Arbeid maken met het kabinet afspraken over het benodigde randvoorwaarden voor werkenden om zich te kunnen ontwikkelen en werkzoekenden om zich te kwalificeren voor een duurzame baan. De afspraken hebben betrekking op versterking van de leercultuur en het stimuleren van individuele leerrekeningen, alsmede de verdeling van de daarmee gemoeide middelen. Daarnaast zullen sociale partners in de Stichting van de Arbeid mede op basis van bevindingen van de SER in het kader van zijn rol als aanjager bij leven lang ontwikkelen bezien hoe een

(regionale) ondersteuningsstructuur kan worden bevorderd¹⁰⁸ en hoe bestaande regionale en sectorale initiatieven om een leercultuur te bevorderen kunnen worden versterkt. Zij zullen mede op basis van deze bevindingen eventueel noodzakelijke aanpassingen van de regelgeving verder agenderen om deze beweging te stimuleren.

- b. Sociale partners maken afspraken over brede inzet van personeel in tekortberoepen, waardoor meer mensen duurzaam kunnen participeren. Sociale partners inventariseren wat verder nodig is om nieuwe groepen (zoals mensen met een arbeidsbeperking) te betrekken. Daarnaast hebben de koepelorganisaties ABU, CEDRIS, NRTO en OVAL de alliantie 'Samenwerken voor werk' gevormd. Deze alliantie heeft als doel om via publiek-private samenwerking zoveel mogelijk mensen, die nu nog langs de kant staan, weer aan het werk te helpen. De partijen kennen een groot landelijk en regionaal netwerk van dienstverleners op het gebied van scholing, begeleiding en arbeidsbemiddeling. Zij zetten deze kennis in om extra vakkrachten voor de energietransitie te leveren.

Responsief onderwijs op maat, ingebed in een sterke leercultuur

- a. In het mbo en hbo is in samenwerking met de Topsector Energie het platform De Uitdaging tot stand gekomen.
- De deelnemers van De Uitdaging stemmen met de MBO Raad en SBB af hoe men elkaar kan versterken en aanvullen op het gebied van samenwerking binnen RIF's en CIV's¹⁰⁹, nieuwe leermiddelen en de digitale ontsluiting daarvan in een leerplatform; experimenten met energie-innovatieprojecten en het leren van elkaar; experimenten met een flexibeler inzet van de kwalificatiedossiers; een gedeelde klimaat- en energieagenda voor MBO en VMBO, die onder andere zal voortkomen uit de afspraken die in het Klimaatakkoord gemaakt worden aan de sectortafels.
 - De Centres of Expertise in het HBO in De Uitdaging richten zich op het in kaart brengen van effectieve aanpakken, kennisuitwisseling in publiek-private netwerken en opschaling van succesvolle pilots en experimenten. Hierbij hanteren zij een viertal actielijnen: zicht krijgen (onder meer via interactie met de taakgroep en de sectortafels) op oplossingen die ons helpen regionale vraagstukken op te lossen; samen slim optrekken om de operatie met succes te helpen uitvoeren; strategieën en investeringen meer op elkaar afstemmen en belemmeringen wegnemen; samen (sociale) systemen opzetten voor het ontwikkelen van mensen en oplossingen met een focus op het vergroten van de instroom, de snelheid van scholing en het vernieuwen van de inhoud voor klimaat en energie.
- b. Op plekken waar de arbeidsmarkteffecten van de energietransitie optreden (zoals bij het verduurzamen van gebouwen in wijken, maar ook in garages waar monteurs vaker te maken krijgen met elektrisch vervoer), onderzoeken sociale partners met (publieke en private) onderwijspartijen gericht de noodzaak, vorm en inhoud van nieuw onderwijsaanbod voor werkenden en potentiële instromers (zowel studenten, zij-instromers als werkzoekenden) in de energietransitie. Zij organiseren hun aanbod zo dat aantrekkelijke en efficiënte leerroutes ontstaan, met erkenning van eerder opgedane leer- en werkervaringen, bij voorkeur stapelbaar tot een diploma. Daarbij kan het gaan om volledig nieuwe opleidingen of om modulaire trajecten, maar ook over vernieuwing binnen bestaande opleidingen. Zo heeft de SBB al de opdracht ontvangen van het ministerie van OCW om in de opleidingseisen en curricula in het MBO meer aspecten van circulaire economie op te laten nemen, waarbij ook rekenschap wordt gegeven van arbeidsmarkt-vraagstukken die volgen uit de energietransitie. Vanuit O&O-fondsen wordt waar nodig bijgedragen aan de ontwikkeling van nieuwe scholingsmodules. De woningcorporatiesector

¹⁰⁸ Hierbij valt ook te denken aan een ID-pas voor werkenden met daarop een 'vakpaspoort', waarin naast diploma's aanvullende vaardigheden/competenties en activiteiten kunnen worden opgenomen.

¹⁰⁹ Regionaal investeringsfonds (RIF) en Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV)

investeert in haar eigen opleidingsaanbod om duurzaamheidsdeskundigheid te bevorderen in haar rol als werkgever.

- c. Het kabinet gaat maatwerk in het MBO voor volwassenen verder stimuleren, onder andere door de introductie van MBO-certificaten voor delen van opleidingen. Deze certificaten zijn bedoeld voor werknemers die al een stevige basis in de vorm van een MBO-diploma hebben en voor wie het behalen van een onderdeel van een kwalificatie, in de vorm van een MBO-certificaat, zinvol is om zich verder te ontwikkelen. Daarbij moet het gaan om robuuste delen van de kwalificatie, vastgesteld door sectorale sociale partners in de SBB en gericht op het versterken van het arbeidsmarktperspectief. SBB voert daartoe pilots uit. Op basis van een positieve evaluatie (eind 2019) zal het ministerie de invoering van MBO-certificaten verder opschalen. Daarnaast stelt het kabinet vanaf 2019 voor vier jaar jaarlijks € 5 miljoen beschikbaar voor het stimuleren van de ontwikkeling van passende opleidingsprogramma's op maat in het MBO voor volwassenen.
- d. Het ministerie van OCW voert in het HBO sinds 2016 experimenten uit gericht op het bevorderen van maatwerk in het onderwijs voor volwassenen. Deze experimenten betreffen deeltijdse en duale HBO-opleidingen. Het gaat om het experiment leeruitkomsten en het experiment vraagfinanciering. In het experiment leeruitkomsten worden opleidingstrajecten op maat ingericht, aansluitend bij wat de volwassen student meeneemt aan relevante kennis en kunde en aansluitend op de mogelijkheden en behoeften om te leren in de werksituatie. In het experiment vraagfinanciering kan op modulaire basis worden deelgenomen aan opleidingen in techniek, ICT en zorg aan publieke en private hogescholen. Studenten kunnen in aanmerking komen voor vouchers van € 1.250 per module van 30 studiepunten (half jaar). Een tussenevaluatie van beide experimenten in het HBO verschijnt eind 2018/begin 2019. Daarna wordt besloten over het vervolg. Daarnaast heeft het hoger onderwijs zelf een aantal initiatieven die hier nauw op aansluiten. Zo bestaat er specifiek voor werkenden met een onafgemaakte HBO-opleiding een leerwerk-traineeship, waarmee ze verleid kunnen worden een HBO-kwalificatie te behalen (www.werkenENlerenMETenergie.nl). En voor het HBO en WO heeft de *versnellingsagenda onderwijsinnovatie met ICT* (gemaakt door de Vereniging Hogescholen, de Vereniging van Universiteiten en SURF) als doel om digitalisering in het hoger onderwijs sneller mogelijk te maken en daarmee ook de flexibilisering mogelijk te maken.
- e. SBB brengt de bestaande opleidingsinfrastructuur voor het technische MBO in kaart. Op grond daarvan maken onderwijspartijen en sociale partners afspraken over wat verder nodig is om de bestaande infrastructuur aan te vullen en te verbinden. Goede voorbeelden zijn er al (Duurzaamheidsfabriek, tech hubs, RIF-samenwerkingen), maar soms versnipperd. Werkgeverspartijen in de taakgroep stimuleren dat hun leden bijdragen aan 'tech hubs' en andere fysieke test- en ontwikkelomgevingen, door inzet van medewerkers voor kennisoverdracht en het beschikbaar stellen van machines. Op die manier ontstaat er een structuur om technologische innovatie snel in de gehele onderwijsketen te laten landen. Dit geldt ook voor innovatie die nodig is om de energietransitie goed te laten verlopen. Door bijvoorbeeld deze 'hubs' te voorzien van warmtepompen en technici beschikbaar te stellen om hun kennis hierover door te geven, kan een groot aantal scholen daar gebruik van maken terwijl het minder inzet van het bedrijfsleven vraagt dan wanneer zij al die scholen apart moeten benaderen. Private opleiders brengen door EVC-trajecten en maatwerk scholingstrajecten en -begeleiding mensen weer aan het werk. Zij leggen in samenwerking met gemeentes, UWV, re-integratiebureaus, werkgevers en uitzendorganisaties de focus op wat de talenten en mogelijkheden van mensen zijn. Dit geldt ook voor de mogelijkheden voor banen als gevolg van de energietransitie.
- f. De VSNU onderzoekt met de MBO Raad en Vereniging Hogescholen, en in gesprek met private aanbieders van opleidingen, op welke manier zij in de energietransitie samen

kunnen optrekken op het gebied van onderzoek (agenda, ontwikkeling en uitwisseling van kennis) en onderwijs (in kaart brengen ontwikkelingen beroepspraktijk, aanpassing van het onderwijsaanbod, passende leerarrangementen, doorlopende leerlijnen). Goede samenwerking tussen universiteiten, HBO en MBO kan ervoor zorgen dat studenten uit het beroepsonderwijs goed leren omgaan met de nieuwste academische inzichten. Dit geldt ook voor vraagstukken uit de energietransitie, bijvoorbeeld met de inzet van (nieuwe) technologie op zo'n manier dat er minder mensen nodig zijn voor de verduurzaming van een wijk. De partijen ontwikkelen een gezamenlijke visie en stimuleren hun leden om, in samenwerking met sectoren en (leer)bedrijven in regio's, ontwikkelde kennis in te zetten en nieuw onderwijsaanbod eensluidend te vertalen en in te zetten in regio's. Daarbij is de samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs van groot belang, zowel op inhoud (curricula, opleidingen en *skills*) als op uitvoering (*tech hubs*, hybride docenten, publiek-private samenwerking). Dit past binnen een bredere beweging van interdisciplinaire onderzoeksaanpakken zoals de Nationale Wetenschapsagenda, waardoor er ook oog is voor de toepassing en sociale gevolgen van innovaties.

- g. Partijen spreken af regionale initiatieven in het beroepsonderwijs rond de transitie te versterken. Het nieuwe Regionaal Investeringsfonds (2019-2022) biedt samenwerkingsverbanden van onderwijs, bedrijfsleven en regionale overheden de kans om subsidie aan te vragen voor een betere aansluiting tussen mbo en arbeidsmarkt. Het nieuwe RIF stimuleert dat initiatieven ten behoeve van de transitieopgaven in het Klimaatakkoord goede aanvragen indienen bij het fonds. Potentiële aanvragers die zich richten op de energietransitie kunnen daartoe worden ondersteund door het Huis van de Technologie in oprichting. Ook kunnen zij samenwerken met en leren van de partners in De Uitdaging.
- h. Werkgeversorganisaties spannen zich in om voldoende hybride docenten te leveren in (technische) docentschappen om de docententekorten het hoofd te bieden. Hybride docenten werken deels in het bedrijfsleven en deels als docent, of wisselen dit werk af. Kwaliteit staat daarbij uiteraard voorop. De organisaties inventariseren wat nodig is om de bevoegdheidsstructuur te versimpelen en/of de weg naar bevoegdheid te verkorten. Organisaties kijken daarbij goed naar arbeidsconstructies voor de hybride docent om die ruimte mogelijk te maken. Vanuit hun bevindingen doen zij gerichte voorstellen aan betrokkenen, zoals het Ministerie van OCW. Lerarenopleidingen moeten daarbij maatwerk in scholing kunnen bieden om de (gedeeltelijke) overstap door vakkrachten van bedrijfsleven naar onderwijs aantrekkelijk en passend te maken. Dit sluit aan bij de conclusies van het recente advies van de Onderwijsraad '*Ruim baan voor leraren*'. Vanuit het lerarenloket wordt er informatie beschikbaar gesteld hoe men als techniedocent aan de slag kan. Op basis van de ervaringen met de bestaande subsidie voor zij-instromers wordt verkend wat een goede invulling is van een dergelijke subsidie in de toekomst.¹¹⁰
- i. De vakbonden spannen zich in om werknemers te stimuleren om van de scholingsmogelijkheden gebruik te maken, te beginnen met het verzilveren van in de cao afgesproken opleidingsdagen. Via een aanbod van loopbaanadvies helpt de vakbeweging werknemers en werkzoekenden een goede keuze te maken.
- j. Het kabinet werkt aan een uitgavenregeling voor een publiek leer- en ontwikkelbudget om eigen regie te stimuleren. Deze regeling zal naar verwachting in 2020 gereed zijn. Bij de uitwerking zal worden bezien op welke manier scholing richting kansberoepen kan worden gestimuleerd.
- k. Het kabinet stimuleert de totstandkoming van leerrekeningen (in welke vorm dan ook, vouchers, trekkingsrechten, ontwikkelrekeningen), onder andere door in samenwerking

¹¹⁰ Regeling subsidie zij-instroom 2017.

met sociale partners duidelijkheid te geven over de fiscale behandeling van deze leerrekeningen. Hierover zal ook een onderzoek worden gestart. Verder zal de Stichting van de Arbeid samen met de SER en in overleg met SZW expertmeetings organiseren om ervaringen met huidige private ontwikkelbudgetten in kaart te brengen.

- l. Het kabinet verkent de haalbaarheid van een persoonlijk digitaal overzicht van scholingsmogelijkheden en (op termijn) ook de bijpassende financiële tegemoetkomingen. Daarbij beveelt de taakgroep aan om een individueel competentiepaspoort te introduceren. Met dit paspoort kunnen mensen hun competenties bijhouden en inzichtelijk maken voor hun eigen ontwikkeling en voor (potentiële) werkgevers.
- m. Sociale partners dragen bij aan een positief imago van hun sector bij scholieren en studenten, waarbij zij aansluiten bij bestaande programma's zoals Sterk Beroepsonderwijs en Sterk Techniekonderwijs. Docenten kunnen de Bèta Mentality Test inzetten om hun leerlingen te enthousiasmeren voor een (studie)loopbaan in de techniek. Tevens kan er gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om reële maatschappelijke vraagstukken in te brengen als leerprojecten in lokale publiek private samenwerking of schoolse omgeving.
- n. Voor de langere termijn is het van belang om nieuwe generaties al vroegtijdig bekend te maken met maatschappelijke vraagstukken zoals duurzaamheid en klimaat. Het curriculum in het funderend onderwijs wordt momenteel geactualiseerd in het curriculumherzieningstraject genaamd *Curriculum.nu*. Om leerlingen daar adequaat op voor te bereiden is er enerzijds aandacht nodig voor het specifieke thema en bijbehorende technologie, maar anderzijds ook om brede vorming en een goede leerhouding die helpt om later als burger om te gaan met grote transitie. Binnen *Curriculum.nu* wordt in negen leergebieden, waaronder Mens & Natuur, Mens & Maatschappij en Burgerschap, wordt door leerkrachten en schoolleiders nagedacht over nieuwe kerndoelen voor het primair en voortgezet onderwijs. In het traject staat een doorlopende leerlijn centraal. In deze curriculumherziening is geïdentificeerd wat de grote en leergebied-overstijgende vraagstukken zijn waar we een volgende generatie op moeten voorbereiden. Een van die vraagstukken betreft het klimaat en duurzaamheid. *Tech hubs* kunnen het funderend onderwijs te zijner tijd helpen bij een voortvarende uitwerking van de onderwijsdoelen op dit gebied, waarbij gelet wordt op een goede doorlopende leerlijn naar het voortgezet onderwijs en vervolgonderwijs. Door het programma Sterk Techniekonderwijs liggen er kansen om in het VMBO snel te investeren in een goede integratie van duurzaamheid en de energietransitie in het onderwijs. Daarnaast is in *Curriculum.nu* aandacht voor 'brede' vaardigheden, zodat leerlingen de juiste leerattitude meekrijgen. Dit zit in de leergebieden Mens & Maatschappij en Burgerschap. Het is belangrijk dat kinderen kunnen leren op een manier die bij hen past.
- o. Voor wat betreft het MBO brengt SBB, in opdracht van OCW, in kaart welke rol circulaire economie en duurzaamheid hebben in kwalificatiedossiers. SBB stelt een plan van aanpak op om circulair denken en werken te versterken in het MBO. SBB ontwikkelt een voorstel hoe onderwijs en bedrijfsleven dit in kwalificatiedossiers kunnen opnemen. SBB rapporteert daarover aan de minister van OCW, die dit opneemt in de jaarlijkse voortgangsrapportage van het Techniekpact.

Verbetering van regionale en sectorale arbeidsmarktinformatie

- a. De taakgroep maakt met de relevante (onderzoeks)organisaties ¹¹¹ afspraken over de opbouw van een informatiebasis om op het terrein van arbeidsmarkt en scholing de

¹¹¹ Om tot inrichting en vervolgens uitvoering van een gezamenlijk gedragen informatievoorziening te komen, is een klankbordgroep opgericht waarin de belangrijkste (onderzoeks)organisaties (PBL, CPB, ROA, UWV, SBB, TNO), het secretariaat van de taakgroep en de SER-kroonleden Henri de Groot en Bas ter Weel vertegenwoordigd zijn. Het CBS wordt daaraan toegevoegd.

landelijke, sectorale en regionale uitvoering van het Klimaatakkoord optimaal te kunnen sturen en monitoren.¹¹² De taakgroep inventariseert daartoe specifieke informatiebehoeften aan de sectortafels en in regio's en overlegt met genoemde organisaties hoe in die behoefte kan worden voorzien. Hierbij wordt zoveel mogelijk voortgebouwd op bestaand instrumentarium.

- b. De taakgroep sluit aan bij een bestaand initiatief in het kader van het Techniekpact: *ArbeidsmarkInZicht*. Dit is een initiatief van zes regio's in Zuidoost-Nederland en de provincies Brabant en Limburg, verenigd in Brainport Network. Doel is het beschikbaar maken van actuele, transparante arbeidsmarktinformatie die binnen en tussen regio's dialoog en samenwerking stimuleert.
- c. De op te bouwen informatiebasis bestaat ten minste uit periodieke (landelijke, sectorale en regionale) gegevens over enerzijds de arbeidsmarktsituatie op dat moment en anderzijds arbeidsmarktprognoses voor de vijf komende jaren.
- d. De taakgroep inventariseert de arbeidsmarkt- en scholingsinformatie, waaraan behoefte is om in regio's, sectoren en sectortafels het Klimaatakkoord goed te kunnen uitvoeren. Indien een substantiële en redelijke informatiebehoefte van uitvoerende partijen niet (meer) strookt met de beschikbaarheid van data, spant de taakgroep zich in om in de veranderende behoefte te voorzien.

Opvang van werkgelegenheidsverlies

- a. Het wetsvoorstel om kolen bij elektriciteitsproductie te verbieden kan leiden tot schadelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en de rechtspositie van werknemers. Het kabinet erkent dat de specifieke casus in de steenkolenketen bijzondere aandacht verdient. De aard en omvang van deze effecten zijn op voorhand echter niet zondermeer duidelijk. Sluitstuk is dat er een groep is die ondanks alle inspanningen buiten de boot kan vallen, waarover terechte zorgen zijn en waarvoor instrumentarium nodig is om sociale risico's passend op te vangen. In het SER-advies *Energietransitie en Werkgelegenheid* heeft de SER voorgesteld dat het kabinet met sociale partners overlegt over de wijze waarop het Rijk invulling geeft aan zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en roept in deze context op om een 'kolenfonds' op te zetten voor werknemers die werkloos (dreigen te) raken bij sluiting van kolencentrales en in de kolenketen. Hiermee zou moeten worden voorzien in maatwerk; zoals door om/bij/herscholing, begeleiding naar ander werk, maar ook tijdelijke suppletie bij uitkering of in geval van aanvaarden lager betaalde baan, omgaan met consequenties pensioenopbouw, maatwerkregeling voor ouderen in situaties waar de kans op werk minimaal is. In het SER-advies is dit nader toegelicht (pag. 60-61). Daarbij stelt de SER dat bij de aanpak van werkloosheid door de energietransitie twee uitgangspunten centraal staan: inclusief arbeidsmarktbeleid en een bijzondere rol voor het Rijk om te zorgen voor een 'eerlijke transitie'. Sociale partners zijn hierover in overleg met het Ministerie van SZW. Het Westhavenarrangement (zie hieronder) zal hiervoor als lakmoesproef dienen.

¹¹² Verschillende vormen van informatie kunnen relevant zijn: 1) inzicht in de huidige overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt en de aansluiting daartussen, waarbij gebruik kan worden gemaakt van zeer gedetailleerde gegevens van UWV en CBS, en kwalitatieve inzichten in veranderende behoeften aan vaardigheden als gevolg van het Klimaatakkoord; 2) inzicht in waar investeringen ten behoeve van het Klimaatakkoord de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kunnen vergroten in de komende vijf jaar (onderwerp van een eerste inschatting van arbeidsmarkteffecten door PBL en ROA); 3) inzichten in mogelijke structurele veranderingen in de werkgelegenheid (verdeling van werk over sectoren en typen werknemers) als gevolg van het Klimaatakkoord op de lange termijn en mogelijke effecten van beleidsmaatregelen die zijn gericht op het verminderen van de spanning op de arbeidsmarkt. Elk van deze vormen van informatie vraagt om een ander type analyse, waardoor het belangrijk is vooraf helder te krijgen waaraan behoefte is.

- b. Het kabinet heeft oog voor de werkgelegenheidseffecten op de korte termijn van de sluiting van de Hemwegcentrale per 1 januari 2020 voor de betrokken werknemers en de keten daaromheen. Het Ministerie van SZW werkt daarom samen met UWV, vakbonden en werkgeversorganisaties aan de vormgeving van het zogenaamde 'Westhavenarrangement'. Vanuit dit arrangement wordt bezien welke maatregelen nodig zijn om het risico op werkloosheid als gevolg van de sluiting van de Hemwegcentrale te mitigeren. Concreet is afgesproken dat UWV en FNV samen een unit oprichten, die gaat werken aan de vormgeving van een dienstverleningspakket. Werkgevers, waaronder primair de bedrijven die het betreft in de regio, worden hierbij nauw betrokken.
- c. Het kabinet realiseert zich dat de werkgelegenheidseffecten van de energietransitie breder zijn dan de mogelijke effecten van het wetsvoorstel om kolen bij elektriciteitsproductie te verbieden. Het kabinet neemt daarom initiatief door een Voorziening werkgelegenheidseffecten in te richten. Die voorziening is gericht op het van-werk-naar-werk begeleiden en het om- en bijscholen van mensen die in de fossiele sectoren hun baan zullen verliezen. Het kabinet heeft hiervoor tot en met 2030 in principe € 22 miljoen gereserveerd. Die voorziening wordt de komende tijd vormgegeven in een tripartiete samenwerking tussen het Ministerie van SZW, vakbonden (in het geval van het Westhavenarrangement de FNV) en werkgeverorganisaties. De ervaringen in de kolenketen (en in het bijzonder de lessen die worden geleerd bij de uitwerking van het Westhavenarrangement) en het bovengenoemde SER-advies, zullen gebruikt worden bij de aanpak in andere sectoren, die te maken hebben met de gevolgen van de energietransitie.
- d. De krimp of zelfs sluiting van op fossiele energie georiënteerde bedrijven vraagt veelal, met inachtneming van de rol van de overheid, om een regionale/sectorale aanpak. Werkgelegenheidsverlies in deze bedrijven is daarom zowel onderdeel van de sectorale arbeidsmarktagenda's als van de regionale uitwerking. Zeker als het om grote aantallen werkenden gaat, is een verbinding tussen sectorale en regionale inspanningen nodig. Hierbij valt te leren van specifieke gevallen van grootschalig werkgelegenheidsverlies uit het recente verleden.
- e. Partijen spreken af dat de integrale human capitalagenda's (zie punt a) acties bevatten die erop zijn gericht om medewerkers uit (sub)sectoren, die als gevolg van de energietransitie krimpen, te helpen bij omscholing naar beroepen waar door de transitie groei/krapte ontstaat.
- f. SBB kijkt in aanvulling op het leerbanenoffensief, hoe de beroepsbegeleidende leerweg ingezet kan worden om werkenden en werkzoekenden om te scholen naar (tekort)beroepen in de energietransitie.

Voorwaarden om afsprakenpakket in gang/samenhang te krijgen

- a. De taakgroep adviseert een permanente structuur binnen de governance van het Klimaatakkoord in te richten om het pakket aan maatregelen op het terrein van arbeidsmarkt en scholing in gang te zetten en te coördineren. Omdat voor die samenhang de belangrijkste spelers op het terrein van arbeidsmarkt en scholing nodig zijn, ontwikkelt de taakgroep zich in die richting. Gezien de brede samenstelling van de taakgroep zal naar een goede vorm van regievoering worden gezocht. Daarbij wordt waar mogelijk aangesloten bij de initiatieven in het kader van de aanjaagfunctie van de SER rond een leven lang ontwikkelen. De permanente structuur:
- stimuleert en ondersteunt borgingscommissies om de totstandkoming van sectorale arbeidsmarktagenda's te bewerkstelligen;
 - verbindt de sectorale onderwijs- en arbeidsmarktvragestukken in een overkoepelende agenda, met aandacht voor cross-sectorale aspecten;

- volgt de voortgang door kennis te verzamelen en actief contact te onderhouden met o.a. de uitvoerende partijen van de tafels;
 - trekt lessen, formuleert voorstellen voor verbetering en deelt kennis en aanbevelingen aan sectorale en regionale spelers in de energietransitie;
 - initieert activiteiten om geconstateerde belemmeringen weg te nemen en adresseert deze in het juiste gremium;
 - draagt bij aan het bewerkstelligen van voldoende experimenteerruimte;
 - stimuleert gecoördineerde verbindingen in en tussen regio's en sectoren;
 - zorgt voor afstemming met trajecten buiten de energietransitie;
 - identificeert een kopgroep van initiatieven in de energietransitie.
- b. De taakgroep adviseert dat sectorale borgingscommissies (daartoe gestimuleerd en ondersteund door bovengenoemde permanente structuur) zorgdragen voor de totstandkoming van sectorale onderwijs- en arbeidsmarktagenda's. De sectorale borgingscommissies:
- creëren een overleggremium per sector, waarin de relevante partijen komen tot sectorale onderwijs- en arbeidsmarktagenda's met actiegerichte afspraken.
 - signaleren en articuleren sectorale onderwijs- en arbeidsmarktvoorstellen als gevolg van de energietransitie en afspraken in het Klimaatakkoord, als inbreng voor deze agenda's.
- c. De SER wendt zijn aanjaagfunctie van een leven lang ontwikkelen aan om in nauwe samenwerking met bestaande 'aanjagers' als Techniepact, Topsectoren en Groenpact te zorgen voor aanjagend, ondersteunend en verbindend vermogen. Ook de taakgroepleden dragen bij aan organiserend vermogen, door actief menskracht en (de verbinding met) eigen initiatieven in te zetten waar dat in de uitvoering meerwaarde heeft. Onderdeel van deze aanjaagfunctie moet zijn om positief en activerend te communiceren over de energietransitie en de kansen die deze brengt op het gebied van arbeidsmarkt en scholing. Door koplopers een podium te geven, biedt de SER inspiratie aan de middengroep in het innovatiesysteem.