



Werkblad

Arbeidsmarkt, scholing en de RES

Introductie

De energietransitie vraagt om grote aantallen geschoolde werknemers met de juiste vaardigheden. Met name in technische beroepen. De beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten is cruciaal voor een tijdige, effectieve en gedragen energietransitie. Dat geldt zeker ook 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.

De SER zette het thema op de kaart met de adviezen 'Energietransitie en Werkgelegenheid (2018)¹' en 'Nationale Klimaataanpak voor regionale Industriële koplopers (2019)²'. Een tekort aan arbeidskrachten zal zorgen voor vertraging bij het realiseren van de energietransitie, wat het halen van de klimaatdoelen voor 2030 en 2050 in gevaar brengt. Het is daarom belangrijk om de uitdagingen van de energietransitie op het gebied van proactief arbeidsmarktbeleid te koppelen aan de RES'en.

Met de 'Handreiking RES en Arbeidsmarkt (2020)³' bood de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing voor het Klimaatakkoord (o.l.v. de SER)⁴ de RES-regio's al praktische handvatten om de problematiek aan te pakken. Recent is daar een voorzet voor een RES arbeidsmarktparagraaf aan toegevoegd. RES-regio's zijn vrij deze te gebruiken om het onderwerp te agenderen in hun RES-plannen en om verdere actie vorm te geven.

NP RES heeft verkennend onderzoek laten doen naar wat RES-regio's over arbeidsmarkt- en scholing hebben opgenomen in hun RES 1.0. De Quicksan, uitgevoerd door Ecorys in opdracht van NP RES, belicht de belangrijkste vraagstukken en knelpunten en biedt mogelijke oplossingsrichtingen.⁵

Uit de scan komt naar voren dat een RES-regio in zijn eentje het arbeidsvraagstuk van de regionale energietransitie niet kan oplossen. Andersom kunnen stakeholders in de regio de hulp van de RES-regio's goed gebruiken voor een regionale actiegerichte aanpak voor arbeidsmarkt en scholing.

In de komende periode zullen steeds meer RES-plannen worden vertaald naar concrete projecten. De opgave voor de RES'en is landelijk maar de aanpak is veelzijdig en verschilt sterk per regio. Waar de ene regio inzet op windparken, richt de ander zich meer op zonnedaken, etc. Verschillende projecten vragen om verschillende soorten personeel met hun eigen vaardigheden en kwalificaties. Maar het stopt niet bij de RES-projecten. Samen met RES-projecten die zorgen voor aanbod van energie zijn er talloze projecten die zorgen voor een stijging van de energievraag zoals de Nationale Agenda Laadinfrastructuur (NAL) of de Transitievisie Warmte (TVW). Ook die zorgen voor een regionale vraag naar geschoold personeel. Tot slot vraagt ook de uitbreiding en aanpassing van energienetten voor al deze projecten personeel, met name bij netbeheerders. Bovendien verschilt het arbeidsaanbod per regio. Om succesvol te zijn, is het zaak om de werkgelegenheidsopgave van de RES actief te verknopen met regionaal arbeidsmarktbeleid. Bovendien is het voor een regio het beste om de werkgelegenheidsopgave van de RES ook te koppelen aan de werkgelegenheidsopgave van andere projecten binnen de energietransitie.

Een groot aantal stakeholders heeft daarbij een rol. Dit werkblad helpt RES'en om hun eigen rol binnen dit krachtenveld succesvol te vervullen en daarbij andere stakeholders te activeren. In de volgende paragrafen worden onderstaande onderwerpen uitgewerkt:

¹ <https://www.ser.nl/nl/publicaties/energietransitie-en-werkgelegenheid>

² <https://www.ser.nl/nl/adviezen/nationale-klimaataanpak>

³ <https://regionale-energiestrategie.nl/bibliotheek/overige/1715524.aspx?t=Handreiking-arbeidsmarkt-en-RES>

⁴ De taakgroep staat o.l.v. Mariëtte Hamer en bestaat uit werknemers (FNV, CNV, VCP), werkgevers (VNO, MKB, LTO, Techniek NL, Bouwend NL, Netbeheer NL, FME), onderwijs (MBO Raad, Vereniging Hogescholen, VSNU), overheid (EZK, SZW, OCW, VNG, UWV) en verder SER, Topsectoren, Bouwagenda, Techniepact, PBL, SBB, Jonge Klimaatbeweging en de Klimaat- en Energiekoepel.

⁵ <https://regionale-energiestrategie.nl/bibliotheek/overige/2046620.aspx>

- Hoe identificeer je knelpunten op de arbeidsmarkt met betrekking tot de RES-opgave?
- Hoe kun je deze knelpunten het beste aanpakken?
- Samenwerkingsverbanden uitbouwen en activeren.
- Welke rol pak je als RES binnen deze samenwerkingsverbanden?

Uitwerking onderwerpen

Hoe identificeer je knelpunten op de arbeidsmarkt met betrekking tot de RES-opgave?

Arbeidsmarktanalyse of gap-analyse

Als RES-regio wil je allereerst inzicht krijgen in de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod op regionaal niveau. Is er een probleem of kan er een probleem ontstaan dat van invloed kan zijn op de uitvoering van de RES? Er zijn diverse onderzoeken beschikbaar die zich op deze vraag gericht hebben. Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) heeft enkele rapporten gepubliceerd die inzicht geven in de mogelijke gevolgen voor de (regionale) arbeidsmarkt van het uitvoeren van de klimaatplannen. Links naar deze rapporten zijn opgenomen aan het einde van het werkblad. In een ander recent rapport geeft het Research-centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt tot 2026.⁶

Waar het echter uiteindelijk om draait, is om zicht te krijgen op specifieke regionale ontwikkelingen in vraag en aanbod, zodat concrete acties ondernomen kunnen worden. Daarvoor is het nodig een arbeidsmarkt- of gap-analyse op te stellen. Die brengt de toekomstige arbeidsvraag als gevolg van de RES-plannen goed in beeld, maar ook de activiteiten en inzet die nodig zijn om te kunnen voldoen aan de vraag die ontstaat. Daarbij is van belang vast te stellen wanneer de werkzaamheden plaatsvinden. Om dat te bepalen moet de informatie ook beschikbaar zijn voor degenen die het werk uitvoeren, plannen of programmeren. Het is namelijk ook nodig het aanbod van capaciteit te programmeren.

Op basis van landelijke onderzoeken is de verwachting dat de meeste regio's te maken (gaan) hebben met knelpunten op de arbeidsmarkt in beroepen die van belang zijn voor de RES. Omdat er regionale verschillen te verwachten zijn, ligt het voor de hand om een regionale analyse te doen. Wij adviseren een dergelijke analyse niet als RES alleen op te pakken. Leg in plaats daarvan contact met bestaande regionale netwerken die zich al langer bezighouden met (lokale) arbeidsmarktproblematiek.

Hoe kun je deze knelpunten het beste aanpakken?

Zoek bestaande netwerken op

De meeste regio's hebben een bestaand netwerk rond het thema Arbeidsmarkt en scholing. Samen met dit netwerk kan bekeken worden welke rol de RES kan spelen om het netwerk te versterken. Een belangrijke stap voor de RES'en op dit thema is dus om in contact te komen met die bestaande netwerken.

Regio's waar op dit moment succesvolle arbeidsmarktinitiatieven lopen⁷, hebben deze ontwikkeld in bestaande regionale samenwerkingsverbanden. Deze samenwerkingsverbanden zijn niet altijd formeel georganiseerd en kunnen overlappen met persoonlijke netwerken. In een cultuur waarin overheid, onderwijsinstellingen en bedrijven elkaar kennen en weten te vinden, komen initiatieven sneller van de grond. Het is dus belangrijk om zicht te krijgen op de partijen die al actief zijn op dit thema en in welke verbanden

⁶ <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/de-arbeidsmarkt-naar-opleiding-en-beroep-tot-2026>

⁷ Uitgewerkte voorbeelden hiervan zijn te vinden op pagina 13-14 in het onderzoek van Ecorys

wordt samengewerkt. Een stakeholderanalyse is hiervoor een praktisch middel. Vervolgens is het nuttig om inzicht te krijgen in lopende initiatieven binnen deze samenwerkingsverbanden. Een goed startpunt om samenwerkingsverbanden en initiatieven in kaart te brengen is een Economic Board of een vergelijkbaar regionaal verband.

Daarnaast ligt het voor de hand om contact op te nemen met jouw arbeidsmarktregio('s). Hierin werken gemeenten en UWV samen aan dienstverlening die gericht is op werkgevers en werkzoekenden. Zij hebben een goed beeld van de huidige vraag en het huidige aanbod van werk. Ook sommige werkgevers beschikken over prognoses van hun arbeidsvraag, bijvoorbeeld in de vorm van het verwachte aantal vacatures. Jongeren die hun opleiding afronden vormen het toekomstige arbeidsaanbod. Om inzicht te krijgen in de uitstroom van studenten kun je contact opnemen met de onderwijsinstellingen in jouw regio. Ook het DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) en het ROA (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt), publiceren overzichten van de (verwachte) uitstroom van studenten. Een andere belangrijke bron van toekomstig arbeidsaanbod om zicht op te krijgen zijn potentiële zij-instromers. Ook hier kan het UWV bij helpen.

Zoals gezegd is het uiteindelijk zaak om samen inzicht te krijgen in de tekorten die werkgevers in de regio kunnen verwachten en de knelpunten die optreden bij het oplossen van die tekorten. Door de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod op regionaal niveau in kaart te brengen met een gap-analyse, kan een inschatting gemaakt worden waar tekorten zullen ontstaan en hoe groot deze zullen zijn. Daarbij is het van belang van tevoren te bedenken dat die informatie uiteindelijk ook terecht moet komen op de plek waar het werk wordt uitgevoerd en/of geprogrammeerd.

Samenwerkingsverbanden uitbouwen en activeren.

Eerst is het dus zaak om overzicht te hebben over het speelveld van partijen en samenwerkingsverbanden op het gebied van arbeidsmarkt en scholing. De volgende stap is bij deze verbanden aan te sluiten, ze uit te bouwen en ze te activeren.

Uitbouwen van bestaande samenwerkingsverbanden

Een goede infrastructuur om knelpunten op het gebied van arbeidsmarkt en scholing aan te pakken vraagt om een groot aantal betrokken partijen. Het uitgangspunt hierbij is de zogenaamde 'triple helix' van overheid, onderwijs/onderzoek en bedrijfsleven. Het doel is om binnen het samenwerkingsverband een aaneengesloten keten te creëren van alle schakels die nodig zijn om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.

Voor een volledige keten is het op regionaal niveau van belang om ten minste aan de volgende partijen te denken:

- Vanuit het onderwijs is het van belang om de mbo's, hbo's en universiteiten aan te haken.
- Vanuit de overheid is betrokkenheid van gemeenten en provincies belangrijk.
- Het (lokale) bedrijfsleven, met name bedrijven uit de installatietechniek en de bouw, heeft een belangrijke rol te vervullen, net als de 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. Het is daarbij mogelijk om afstemming te zoeken met de regionale mobiliteitsteams (RMT's). Zij kunnen een belangrijke rol spelen bij van werk-naar-werktrajecten.

- Voor het betrekken van jongeren is Jong RES een goede partij, zeker omdat zij ook regionaal georganiseerd zijn.

Door gebruik te maken van bestaande samenwerkingsverbanden, hoeft er geen overlegstructuur vanuit het niets opgezet te worden. Tegelijk komt het zelden voor dat een bestaand samenwerkingsverband al alle partijen bijeenbrengt die van belang zijn bij het oplossen van het arbeidsmarktprobleem. In dat geval is het handig dit te agenderen bij de overlegstructuur. Zij zouden dan kunnen identificeren welke partijen nog missen en van belang zijn om toe te voegen. Nieuwe relevante partijen zouden kunnen toetreden als partner, of op specifiek uitgekozen momenten hun kennis delen. Ook zouden energietransitie partners in een regio kunnen sturen op een subgroep die zich focust op de arbeidsmarkt in relatie tot de energietransitie.

Eigenaarschap en coördinatie

In de praktijk is er veel diversiteit tussen regio's wat betreft soorten stakeholders en de rol die zij op dit moment spelen. Daarmee varieert ook de juiste plaats om het probleem aan te kaarten. In sommige regio's nemen grote gemeenten het voortouw. In andere regio's zijn er campussen waar wordt samengewerkt of speelt de provincie een voortrekkersrol.

Als RES is het handig om het probleem bij dergelijke partijen te agenderen. Als zij de knelpunten kennen en hier het eigenaarschap voor nemen, kunnen zij de juiste personen betrekken om initiatieven in gang te zetten. Eigenaarschap en coördinatie zijn belangrijk bij het gezamenlijk aanpakken van deze problemen.

Om de acties ook te kunnen uitvoeren, maken de deelnemers samen afspraken over de governance die daarvoor op bestuurlijk en operationeel niveau nodig is. Het is van belang dat er één coördinatiepunt komt. Daar komen regionale en sectorale initiatieven en spelers bij elkaar en wordt gekeken of die initiatieven elkaar versterken en voldoende 'optellen'. Daarbij moet duidelijk zijn wat ieders rol, mandaat en bijdrage is.

In regio's waar nog geen duidelijke voortrekker is, is het goed om er voor te pleiten dat de arbeidsmarktregio deze rol vervult. Arbeidsmarktregio's beschikken over contacten met werkzoekenden en onderwijsinstellingen. Zij hebben ervaring met het opzetten van om- en bijscholingstrajecten om het arbeidsaanbod op de vraag aan te laten sluiten. Zij zijn vaak al actief op het gebied van de energietransitie, al benoemen zij dit niet expliciet.

Schaalniveau van samenwerkingsverbanden

In bepaalde regio's ontbreekt de juiste combinatie van overheid, bedrijven, en onderwijsinstellingen om het probleem aan te pakken. Voor die regio's kan het mogelijk beter zijn om over de regio heen te kijken en te zoeken naar een schaalniveau waarop deze verbanden wel bestaan of ontwikkeld kunnen worden.

Een eerstvolgend schaalniveau waar je naar zou kunnen kijken is de provincie waar de regio in valt. De provincie kan samenwerking met andere regio's opzetten en ondersteunen en heeft veelal een beeld van de belangrijke stakeholders in het gebied. Je kunt de provincie benaderen om een samenwerkingsverband te faciliteren. Het is van belang bij de provincie te duiden welke vraagstukken en knelpunten regio-overstijgend moeten worden opgelost.

Aansluiting bij een overkoepelende regionale of provinciale Human Capital Agenda kan ook een goed uitgangspunt vormen om regio-overstijgende samenwerkingsverbanden te gebruiken. Je kunt hiervoor contact opnemen met de arbeidsmarktregio's of de provincie. Ook op landelijk niveau heeft de Topsector Energie een Human Capital Agenda ontwikkeld. Die richt zich op het delen van ervaringen van learning communities.

Naast bovengenoemde voorbeelden zijn er mogelijk andere mogelijkheden die voor een specifieke regio passender zijn.

Welke rol pak je als RES binnen deze samenwerkingsverbanden?

Wanneer de juiste samenwerkingsverbanden zijn geformeerd op het juiste niveau, kan daar de problematiek worden geagendeerd. Het arbeidsmarktzaakstuk is groter dan de RES. Daarom is het belangrijk te kijken wat je als RES zelf kunt doen en wat een taak is voor andere partijen.

In grote lijnen ziet een goede samenwerking er als volgt uit. Gemeenten en provincie maken via de RES inzichtelijk hoe en wanneer de uitvoering ten behoeve van de opgave zal plaatsvinden. Samen met netbeheerders en projectontwikkelaars (bedrijven en/of energiecoöperaties) kan dit vertaald worden naar een concrete arbeidsvraag. Deze vraag wordt naast de concrete arbeidsvraag gelegd die volgt uit bijvoorbeeld de TVW, NAL en de CES (Cluster Energie Strategieën). Door binnen een regio integraal naar het werkpakket te kijken, kan ook het arbeidsmarkt vraagstuk integraal worden aangepakt. 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, ook omdat zij in bijna alle RES'en vertegenwoordigd zijn.

De rol van de RES is dus 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.

Het opzetten van initiatieven of koppelen van verschillende partijen hoeft ook niet altijd via een bestuursoverleg of vergadering te verlopen. Je kunt initiatieven stimuleren en op de hoogte blijven van ontwikkelingen in de regio zonder dat de RES altijd formeel aangehaakt is. Het is een grote meerwaarde als partijen zelf initiatieven opzetten om knelpunten op te lossen. Wel is het belangrijk dat alle initiatieven en samenwerkingen transparant blijven.

De RES kan inzicht en duidelijkheid geven aan alle betrokkenen over de richting en snelheid van de energietransitie in de regio. Dit is belangrijk voor het bepalen van de benodigde werkzaamheden, de personeelsvraag op de lange(re) termijn en de betrokken partijen die gemobiliseerd moeten worden. Er zijn hoofdzakelijk drie aspecten waarover de RES duidelijkheid kan bieden:

- De *timing* van de opgave die tot 2030 gerealiseerd moet worden. Het is van belang dat de RES de focus houdt op de lange termijn. Werkgevers kijken voor hun orderportefeuille hooguit 1 tot 3 jaar vooruit.
- De *technische invulling* van de opgave. Het installeren van zonnepanelen vergt andere werkzaamheden en partijen dan het plaatsen van windmolens. Je kunt dit verhelderen bij de besluitvormende partijen en uitvoerende partijen betrekken in het beleidsproces.
- De *ruimtelijke invulling* van de opgave. Hoewel de exacte locaties worden uitgewerkt in de bestemmings- en uitvoeringsplannen van gemeentes en netbeheerders, kan de RES inzicht bieden in mogelijke voorkeurslocaties. Plaatsing van zonnepanelen naast een snelweg vergt andere partijen dan installatie op een bedrijventerrein.

De RES kan werkgevers ook zekerheid geven over de toekomstige vraag naar hun diensten en daarmee de vraag naar arbeid. Dit kan de RES doen door transparant te zijn over de opgave en werkzaamheden die eraan komen. Netbeheerders en gemeenten zullen de opgave oppakken en vertalen naar uitvoeringsplannen. Hierin zullen de definitieve plannen en activiteiten besloten worden voor het uitvoeren van de RES-opgave.

Tot slot kan de RES werkzoekenden, studenten en scholieren een toekomstperspectief bieden als arbeidskracht die bijdraagt aan de energietransitie. De arbeidsmarktregio's richten zich op het ondersteunen van werkzoekenden, mensen die in de WW zitten en herintreders in het vinden van werk. De RES kan een rol spelen in het informeren en enthousiasmeren van werkzoekenden en de arbeidsmarktregio's om te werken in de energietransitie. Daarnaast zou de RES kunnen ondersteunen in het schetsen van de benodigde vaardigheden die het 'personeel van de toekomst' nodig heeft. Ook zou de RES werkgevers en onderwijsinstellingen kunnen aansporen stageplekken te creëren en lesmateriaal in relevante opleidingen te versterken met praktijkinzichten.

Actoren en samenwerkingsverbanden op nationaal niveau

Naast samenwerking op regionaal niveau zijn er ook op nationaal niveau 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 netbeheerders: Netbeheer Nederland is de brancheorganisatie van alle netbeheerders.
- 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 Techniekpact 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 onderzoeksinstituten bij elkaar met als doel om in 2030 1,5 miljoen verduurzaamde gebouwen te realiseren.

Overzicht van links/bronnen met verdere informatie

- Ecorys rapport 'Arbeidsmarkt, scholing en de RES':
<https://regionale-energiestrategie.nl/bibliotheek/overige/2046620.aspx>
- Human Capital Agenda van Topsector Energie:
<https://www.topsectorenergie.nl/human-capital-agenda>
- Mensen Maken de Transitie:
<https://www.mensenmakendetransitie.nl/>
- PBL rapport 'Frictie op de arbeidsmarkt door de energietransitie':
<https://www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2019-frictie-op-de-arbeidsmarkt-door-de-energietransitie-3438.pdf>
- PBL rapport 'Regionale arbeidsmarkteffecten van de energietransitie':
<https://www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2020-regionale-arbeidsmarkteffecten-van-de-energietransitie-een-scenarioverkenning-4207.pdf>
- ROA rapport 'De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026'
<https://roa.nl/files/roar20215anob2026pdf>
- SER Handreiking 'Arbeidsmarkt en RES':
https://regionale-energiestrategie.nl/bibliotheek/overige/downloads_getfilem.aspx?id=1192756&forcedownload=true
- SER rapport 'Energietransitie en werkgelegenheid':
<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2018/energietransitie-werkgelegenheid.pdf>