

# Investeren in klimaat vraagt investeren in mensen

De economische gevolgen van het coronavirus zijn op dit moment nog niet te overzien. Er is een aanmerkelijke kans dat banen zullen verdwijnen door een langere economische recessie. Tegelijkertijd bevinden wij ons volop in de overgang naar een duurzame energievoorziening. Om deze ambities van het Klimaatakkoord te realiseren zijn veel extra vakkrachten nodig, die over de juiste vaardigheden beschikken.

Tijdens de vorige crisis ontstond een grote uitstroom uit de technische sectoren, wat leidde tot vertraging toen Nederland uit de recessie begon uit te klimmen. Met het oog op de economie én het klimaat is het belangrijk om dit te voorkomen en te zorgen dat er anticyclisch beleid wordt gevoerd, waarbij we zoveel mogelijk mensen aan het werk proberen te helpen in de technische sector en te behouden. Dat past ook bij het aangekondigde NL leert door-programma van het kabinet, waarin 50 miljoen euro wordt vrijgemaakt voor omscholing.

In deze brief geven de Werkgeversvereniging voor bedrijven in de energie-, afval & milieu- en kabel & telecombranche (WENB), de Nederlandse Vereniging Duurzame Energie (NVDE) en Netbeheer Nederland aan wat nodig is om technici te krijgen en te behouden en hoe we de energietransitie en een duurzaam Nederland tot een succes maken. Hiermee willen we het verschil maken op de arbeidsmarkt voor technici.

Een werkende klimaataanpak van 'Investeren in mensen' bestaat uit:

1. **Sturing en regie:** een regionale aanpak met landelijke verbinding. Zorg voor regionale arbeidsmarktinformatie en een regionale aanpak waarin overheid, onderwijs en ondernemingen samen verantwoordelijk zijn voor voldoende technici.
2. **Een hogere instroom:** investeren in onderwijs en scholing. Geef MBO's een prikkel om aan te sluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt en zorg voor doorlopende leerlijnen en doorlopende arbeidsmarktpaden.
3. **Fit for the future:** ondersteun de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Dat kan door flexibilisering van het volwassenenonderwijs en door de introductie van een uniform competentiepaspoort.

## 1. Sturing en regie: een regionale aanpak met landelijke verbinding

Zowel de energietransitie als de arbeidsmarkt is bij uitstek een regionaal proces. Het zal immers van regio tot regio verschillen op welke duurzame toepassingen in de Regionale Energiestrategie (RES) wordt ingezet. Door het tekort aan vakmensen en de beperkte mobiliteit van werknemers worden knelpunten voorzien in het realiseren van deze toepassingen en technologieën. Er zijn vele goede initiatieven om deze knelpunten te voorkomen, maar deze initiatieven tellen nog niet op. Dat komt doordat eigenaarschap, sturing en toetsing op wat nu echt nodig is ontbreekt. Wij stellen daarom een regionale aanpak voor, waarin per regio de kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen op arbeidsmarkt in kaart worden gebracht en daarop wordt gestuurd.

In andere sectoren (zorg, onderwijs) is namelijk gebleken dat enkel landelijke instrumenten onvoldoende zijn om een goede matching te faciliteren tussen werknemers, werkgevers en onderwijsinstellingen. Analoog aan de aanpak in de zorg en het onderwijs stellen wij daarom voor om een Regionale Aanpak Tekorten in te richten voor de energietransitie. Doel van deze aanpak is om een infrastructuur te creëren die in iedere regio zorgt voor een match tussen arbeidsmarkt, scholing en de uitvoering van de klimaatambities in die regio.

De basis voor de regionale aanpak is een gedeeld beeld over de impact van de energietransitie op de arbeidsmarkt. Op dit moment ontbreekt deze betrouwbare arbeidsmarktinformatie op regionaal niveau. Regio's weten nu niet hoeveel en van welk type werk de energietransitie zal opleveren, hoeveel extra technici hiervoor nodig zijn en in welke mate zij de faciliteiten en vermogen hebben om hen op te leiden.

Deze regio's moeten in deze taak ook ondersteund worden. Zij hebben voldoende middelen nodig om knelpunten te voorkomen, maar ook om mensen in kwetsbare banen in staat te stellen om de overstap te maken naar groeisectoren. Om de instroom te verhogen dient ook gedacht te worden aan instroom uit het buitenland. Landelijke verbinding is nodig om te voorkomen dat elke regio het wiel opnieuw moet uitvinden en om van elkaar kunnen leren. Er liggen kansen voor een nieuw kabinet om dit beter te gaan organiseren.

## 2. Een hogere instroom: investeren in onderwijs en scholing

Het ideale onderwijs maakt jongeren nieuwsgierig en geeft ze het verlangen om zaken verder uit te zoeken. Techniek is daar bij uitstek geschikt voor. Het laat je kennismaken met natuurkundige principes, biedt de mogelijkheid om zelf te gaan experimenteren, kortom, het zet zowel hoofd als handen aan het werk. Het is daarom belangrijk dat techniekpromotie in basis- en voortgezet onderwijs structureel gefinancierd wordt en niet afhankelijk is van tijdelijke regelingen. Lopende initiatieven op dit vlak, zoals het Platform Talent voor Technologie, dienen structureel ondersteund te worden zodat de impact vergroot kan worden.

Investeren in doorlopende leerlijnen VMBO – MBO – HBO als volwaardige opleiding naast de algemeen vormende route verkleint de uitval. Vergemakkelijk daarbij de overstap naar het beroepsonderwijs en stimuleer samenwerking tussen VO en beroepsonderwijs en het bedrijfsleven in de regio, in analogie met de Sterk Techniek Onderwijs aanpak. Breid dit uit naar doorlopende arbeidsmarktpaden. Uitwisseling tussen sectoren leidt tot een beter dekkend landelijk netwerk van opleidingen en tot meer technici. Het biedt mensen een breder loopbaanperspectief.

## 3. Fit for the future: ondersteun de mobiliteit op de arbeidsmarkt

In een tijd van een leven lang leren, heeft het onderwijs een rol voor volwassenen. Stimuleer de verdere flexibilisering, zorg voor een fijnmazige infrastructuur met meer instroommomenten en werk met modules, zodat dit beter aansluit bij de behoeften van volwassenen. Zo wordt mobiliteit op de arbeidsmarkt ondersteund en kan er sneller worden opgeleid en wordt het aantrekkelijker om bij en om te scholen voor volwassenen.

Wij pleiten voor één uniform competentiepaspoort dat meer inzicht geeft dan enkel een eerder behaald diploma. Daarmee creëren we transparantie op de arbeidsmarkt. Het biedt handvatten waarop een werkgever kan gaan zoeken. In Nederland lopen diverse pilots naast elkaar. Het is tijd om een stap verder te zetten en een uniform (of in ieder geval onderling uitwisselbaar) paspoort in te voeren, analoog aan België. Dit past ook bij het advies van de commissie-Borstlap om kennisveroudering tegen te gaan en mensen "fit for the future" te houden.

Wij hopen dat bovenstaande suggesties voor u van waarde zijn. Uiteraard zijn wij graag bereid tot nadere toelichting. Dat kan via Marinika Knoef, 06-13 34 31 54, [m.knoef@oof.nl](mailto:m.knoef@oof.nl) of Alienke Ramaker, 06-39 57 60 88, [alienkeramaker@nvde.nl](mailto:alienkeramaker@nvde.nl).

Met vriendelijke groet,

Reinier Rutjens  
Directeur Werkgeversvereniging WENB

Olof van der Gaag  
Directeur NVDE

André Jurjus  
Directeur Netbeheer Nederland