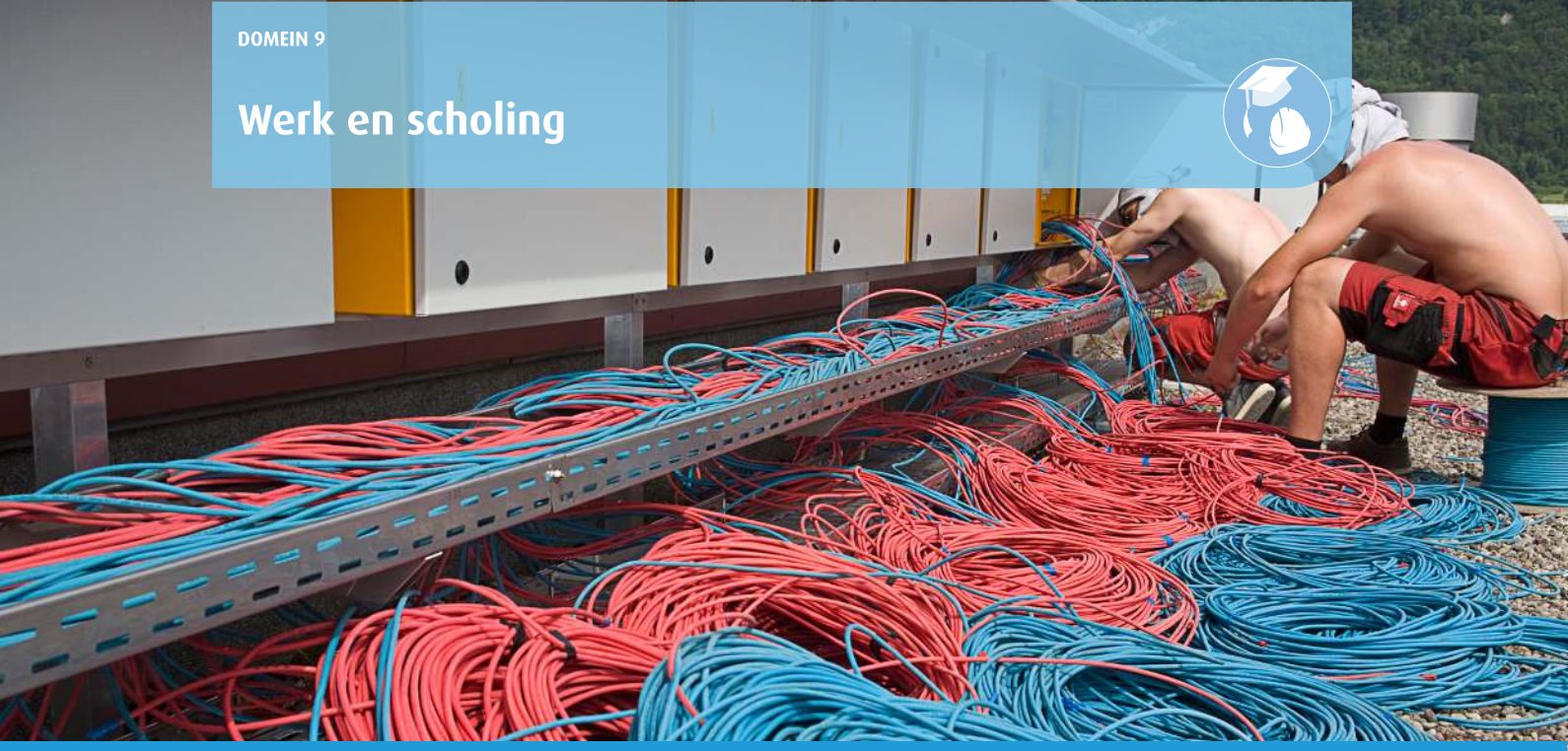
DOMEIN 9

Werk en scholing



Waar gaat het om, ambitie en aanpak

Het Energieakkoord leidt tot werkgelegenheidskansen in bijvoorbeeld de bouw- en installatiesector door energiebesparing en decentrale energieopwekking . Daarnaast zal de groeiende vraag naar schone energietechnologieën en –diensten nieuwe werkgelegenheid scheppen in de Nederlandse groene industriesector (CleanTech). Daarvoor zijn voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten nodig. Ook moet de kwaliteit van de nieuwe banen goed zijn. Mensen die hun baan in de fossiel georiënteerde sectoren dreigen te verliezen, moeten naar een nieuwe baan worden geholpen. Mocht dit onverhoopt niet lukken dan moeten sociale risico's op een passende wijze worden opgevangen.

Ambitie

- In de periode 2014-2020 gemiddeld ten minste 15.000 additionele voltijdbanen.
- In de gehele periode 90.000 arbeidsjaren extra.

Aanpak

De organisaties die betrokken zijn bij het Energieakkoord, zetten zich in voor passende opleidings- en werk-naar-werk-faciliteiten. Voor jongeren moeten aantrekkelijke opleidingen beschikbaar komen die voor 'groene' banen opleiden. Om- en bijscholing (green skills) moeten werkzoekenden op nieuwe banen in 'groene' groeisectoren voorbereiden. Sociale partners zien toe op de kwalitatieve aspecten van werk: goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, zodat ook op sociaal gebied sprake is van een duurzame sector.

Wat is er in 2018 bereikt?

Zorgen over groeiend tekort aan vakmensen

De energietransitie vraagt niet alleen om nieuwe technologie maar vooral ook om mensen die het werk willen en kunnen doen. Voor een tijdige en succesvolle omslag naar een duurzaam energiesysteem zijn veel mensen nodig terwijl op dit moment de tekorten snel oplopen. Werknemers- en werkgeversorganisaties moeten samen, op landelijk en sectoraal niveau, oplossingen zoeken voor de tekorten. Waar de transitie gepaard gaat met werkgelegenheidsverlies is een aanpak nodig die werkenden daar tijdig op voorbereidt, hun ontwikkeling en mobiliteit faciliteert en hen waar nodig financieel faciliteert.

Lees het SER-advies ›

Human Capital Agenda (HCA) op koers maar dat is niet voldoende

De Human Capital Agenda (HCA) van de Topsector Energie droeg de afgelopen jaren bij aan meer goed opgeleide mensen. Waarschijnlijk is dat niet voldoende. De HCA werkt nu aan vernieuwing van het huidige opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs. 'Leven lang ontwikkelen' staat daarbij centraal voor studenten, zij-instromers en het huidige personeel.
Andere activiteiten richten zich op een goede match tussen arbeidsvraag en -aanbod op het terrein van de toekomstige energiesector. Branches startten diverse initiatieven om de groeiende tekorten tegen te gaan.

Human Capital Agenda van de topsector ›

Tijdlijn momenten werkgelegenheid

2014

Build up Skills coalitie gestart met pilots.
De Topsector Energie start uitvoering *Human Capital Agenda 2014-2016*

JULI 2015

Onderzoek *Energieakkoord: Effecten van de energietransitie op de inzet en kwaliteit van arbeid* wijst uit dat er bij nieuwe werkgelegenheid geen knelpunten zijn gevonden bij het naleven van voorschriften, regelgeving en afspraken uit cao-overleg.

2016

Arbeidsmarktgevolgen van de sluiting van de kolencentrales opgevangen met bestaande sociale plannen. Effecten van werkgelegenheidsverlies door sluiting kolencentrales door Basis en beleid in kaart gebracht.

2018

SER-advies *Energietransitie en werkgelegenheid*. Zorgen om beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel en noodzaak van passende maatregelen om werkgelegenheidsverlies door de energietransitie op te vangen.

Biense Dijkstra

Directeur Bouwgroep Dijkstra Draisma

Bouw prikkelen voor innovatie en verduurzamen

In crisistijd miljoenen investeren in innovatie en verduurzaming. Bouwgroep Dijkstra Draisma durfde het. De Friese onderneming is nu een lichtend voorbeeld in de bouwsector. Dankzij robotisering maakt het bedrijf met twee keer zoveel personeel, vijf keer zoveel woningen. Volgens Biense Dijkstra, directeur-eigenaar is het de kunst als een startup te blijven denken. Maar hij vreest dat de prikkel te zwak is om de sector te laten innoveren en te verduurzamen.

“De crisis was voor ons een stimulans om onze koers te verleggen richting duurzaam en zelfs circulair bouwen. Er was tijd en ruimte om te onderzoeken of we het bouwproces opnieuw konden inrichten. We durfden te denken als een start-up.

In onze werkplaats hebben we een productiestraat gebouwd, waar we nu industrieel bouwen: 1000 woningen per jaar. Complete nieuwbouw of een nieuwe schil voor woningen die verduurzaamd worden. Gegarandeerd naar nul-op-de-meter, bij een normaal energieverbruik. Het basisstramien is hetzelfde, maar elke woning kan tot in de details verschillen.”

Productie knalt omhoog

“Tot 2050 moeten er 6 miljoen woningen en 1 miljoen gebouwen klimaatneutraal worden gemaakt. Dat is een immense opgave, maar kijk wat wij nu al hebben bereikt. Voor de crisis bouwden we in onze werkplaats met 20 mensen 200 prefab woningen per jaar. Nu staat er een industriële lijn met robots en bouwen we met 44 mensen 1000 woningen per jaar. Als we er nog twee of drie productiestraten bij zetten, knalt de productie omhoog. En dan zijn wij nog maar een klein bedrijfje.”

Bewoners meenemen

“Technisch gezien is het geen probleem meer om woningen te verduurzamen. De grootste opgave is sociaal: hoe neem je bewoners mee. Voor bewoners van bestaande woningen is een complete renovatie een hele operatie. Ze moeten wennen aan een ander verwarmingssysteem, een ander binnenklimaat en aan elektrisch koken. De begeleiding van bewoners vraagt in ons proces nu de meeste tijd.

Inmiddels hebben we geleerd dat bewoners enthousiast worden als we tegelijk met de renovatie ook praktische problemen oplossen en aan hun wensen tegemoet komen. Dat kost misschien een paar honderd euro per woning, maar hiermee los je wel voor bewoners relevante problemen op.”

Energieakkoord bevestigt koers

“Het Energieakkoord heeft ons bevestigd in onze koers. Het Klimaatakkoord zou dat ook moeten doen. Ik heb zelf namens Bouwend Nederland mee mogen praten over het Voorstel voor de Hoofdlijnen. Het grote probleem is dat de bouw nu weer hoogtij meemaakt. Er is een enorm capaciteitstekort, de prijzen van arbeid en materiaal zijn enorm gestegen, soms zelfs verdubbeld. Er is dus geen enkele prikkel om te innoveren en te verduurzamen.”

Wég prikkel, wég innovatie

"Je ziet het aan de zogeheten BENG-eisen (Bijna Energie Neutrale Gebouwen) die de overheid net voor nieuwbouw heeft voorgesteld. In eerste instantie was de eis een energievraag van 25 kWh per vierkante meter. Dat haal je alleen als je een woning heel fors isoleert én adequaat ventileert. Inmiddels is de voorgestelde eis versoepeld naar 70 kWh per vierkante meter. Dat haalt elke bouwer met twee vingers in de neus. Wég prikkel, wég innovatie."

Hoogste eisen

De beste manier om te verduurzamen is zorgen dat een woning bouwkundig aan de hoogste eisen voldoet. Dan heb je voor altijd minder energie en dus minder installaties nodig. Wat je nu ziet, is dat de bouwers het bouwkundig laten zitten en dat de installatiebranche een hoop te doen krijgt.
Er zijn mensen die het Energie- en het Klimaatakkoord onzin vinden, omdat ze niet geloven dat de aarde door menselijk toedoen opwarmt. Tegen zo iemand zeg ik: ook als u gelijk hebt, is er reden om duurzaam te bouwen en de energiebehoefte te verlagen. Wat je niet nodig hebt, hoef je namelijk niet op te wekken en bespaart kosten. Verduurzaming is de beste business case die je kunt bedenken."

Steven van Polen en Ton van Dril

PBL en TNO

Van blanco begin naar Europese belangstelling

Met de afspraak in het Energieakkoord over werkgelegenheid betraden de rekenmeesters onontgonnen terrein. Er was geen model om de afspraak te volgen. Er waren weinig data om in een model te stoppen. Jaar na jaar groeide de kennis. Europese belangstelling voor het pionierswerk in de groene werkgelegenheid werd een kers op de taart.
Het verhaal van Steven van Polen (links op de foto) en Ton van Dril is er een van bouwen en ontwikkelen. Van Dril werkte bij de start van het Energieakkoord bij Energieonderzoek Centrum Nederland (ECN). Hij kreeg de taak een model te maken om de voortgang van de werkgelegenheidsafspraak objectief te volgen. Van Polen, van het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL), nam het stokje over. Hij ontwikkelde het door en dook de diepte in aan de hand van concrete duurzame projecten. Zo kwamen er meer data waarmee het model aan kracht won. En hoe meer data hoe comfortabeler de rekenmeesters zich voelen.

Nieuw of vervanging

"Als de Nederlandse bouwers van cv-ketels ook warmtepompen gaan maken, wil je weten welk deel daarvan in Nederland wordt gemaakt en welke onderdelen worden geïmporteerd. Duitsland was al verder met warmtepompen. Door met de ketelbouwers te praten, krijg je daarvan een beeld. En ook of het nieuw werk oplevert of vervanging is. Die informatie heb je nodig om te berekenen wat het effect van de groei van warmtepompen is op de Nederlandse werkgelegenheid", illustreert Van Polen een van de vele praktische vragen die ontstonden.

Goede definities

Het begon allemaal met goed definiëren wat er nu onder groene groei valt. Telt het aanpassen van een gasnet aan waterstof nu mee voor de werkgelegenheid of is het gewoon bestaand werk met dezelfde mensen? Het was ook heel belangrijk om te bepalen of iets nu dankzij het Energieakkoord tot stand komt of autonoom ontstaat. Hoewel het nieuw terrein was voor de economen vindt van Dril het ook weer niet zo bijzonder. “Het was misschien een beetje gekkenwerk met zo weinig data. Maar we bouwen wel vaker modellen waarmee we met beperkte data toch bruikbare stuurinformatie kunnen geven. We maken ook toekomstverkenningen voor energie.”

Toetsen in praktijk

Onderdeel van modellen maken is ook om ze te toetsen aan de praktijk, stelt van Dril. Dat gebeurde dus ook. De aanleg van windparken op zee bleek voor een deel met buitenlandse projectteams te gebeuren. De hoeveelheid Nederlandse werkgelegenheid per geïnvesteerde miljoen euro’s komt dan lager uit. ”The proof of the pudding is of met de data uit je waarneming blijkt of je aannames kloppen. Er komen ook steeds mee data beschikbaar.”

Schouderklop

Van Polen stelt dat het onderzoeken van het werkgelegenheidseffect van verduurzaming veel heeft opgeleverd. “Er wordt een veel betere relatie gelegd tussen duurzame energie en de economie. Dan gaat het ook om zaken als toegevoegde waarde en investeringen. De kennis is sterker geworden. Dat is belangrijk.”
Ook Van Dril kijkt tevreden terug op het pionierswerk. “De Europese Unie heeft onze methode overgenomen. Die waardering is indirect een schouderklop voor ons.”

Henri de Groot

Voorzitter SER-Commissie Energietransitie en Werkgelegenheid

Voorkom vertraging door mismatch arbeid

De energietransitie gaat gepaard met grote veranderingen in de vraag naar arbeid. Hoe kunnen we daarop inspelen? Het SER-advies ‘Energietransitie en werkgelegenheid: Kansen voor een duurzame toekomst’, geeft een voorzet. “We moeten mismatches voorkomen”, benadrukt Henri de Groot, voorzitter van de Commissie Energietransitie en Werkgelegenheid.
Hij legt uit dat de sociale partners het unaniem eens zijn dat de energietransitie ‘moet’ slagen. ‘Alleen dan hebben toekomstige generaties dezelfde kansen als wij.’ Maar dan moeten we wel aan de slag, vindt hij. “De invloed van de energietransitie op de arbeidsmarkt is groot. Daarom is een anticiperend arbeidsmarktbeleid nodig.”

Wat is er zo belangrijk aan dit advies?

"Ik denk dat het belangrijkste van dit advies is, dat de sociale partners elkaar gevonden hebben in de overtuiging dat de energietransitie niet mag mislukken in het belang van toekomstige generaties. Daarnaast hebben we vastgesteld dat het kansen biedt voor Nederland. Wij kunnen vooroplopen in de ontwikkeling van nieuwe vormen van energie, nieuwe kennis en technologie. Dat geeft internationale marktkansen. Tegelijkertijd is duidelijk dat de energietransitie grote consequenties heeft voor de werkgelegenheid en de vereiste aard en het niveau van scholing van de Nederlanders."

Waar zitten de knelpunten precies?

"De komende jaren gaan er banen verdwijnen in bedrijven in de olie- en gassector. Doordat de vijf kolencentrales in Nederland dichtgaan, verdwijnen er bijvoorbeeld naar verwachting 2.700 banen in de hele kolenketen. Dat lijkt veel, maar als we naar ervaringen in het verleden kijken, zien we dat een groot deel van de werknemers er redelijk snel in slaagt om zelf een nieuwe baan te vinden. Bovendien komen er veel banen bij in bedrijven gericht op 'groene' energie.
Toch zijn er knelpunten. Die banen komen er niet bij op hetzelfde tijdstip en in dezelfde regio als waar ze verdwijnen. Mensen die in een kolencentrale hebben gewerkt, hebben in een ander bedrijf bovendien andere skills nodig. We moeten zien te voorkomen dat er een mismatch ontstaat tussen vraag en aanbod van arbeid. Dat is een zeer grote opgave."

Wat gebeurt er bij zo'n mismatch?

"Bij zo'n mismatch blijven vacatures enerzijds onvervuld en neemt het aantal mensen dat moeilijk een baan kan vinden toe. Als er niet genoeg of niet de juiste mensen beschikbaar zijn om projecten uit te voeren, kan de energietransitie vertraging oplopen. Dat maakt projecten duurder, wat de energietransitie ook weer duurder maakt. Terwijl we er juist voor moeten zorgen dat de kosten zo laag mogelijk blijven."

Verwacht de SER eigenlijk meer van de overheid dan van de sociale partners zelf?

"Het is een illusie om te denken dat alleen werkgevers en werknemers het arbeidsmarktprobleem kunnen oplossen. Daarom leggen we in het advies ook een belangrijke taak neer bij de overheid. De overheid moet er tijdig bij zijn om draagvlak voor de transitie te verwerven, zodat het proces soepel kan verlopen en de mensen vertrouwen krijgen en behouden. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de Rijksoverheid moet faciliteren in arbeidsbemiddeling, in passende onderwijs- en scholingsvoorzieningen en in aanvullingen op de bestaande programma's en sectorplannen van overheden, sectoren en ondernemingen."

Wat is er in 5 jaar bereikt?

Van tekort aan banen naar overschot vacatures

Als het om de arbeidsmarkt gaat is het beeld in vijf jaar volledig gekanteld. Bij aanvang van het Energieakkoord was er een tekort aan banen. Nu is er een overschot aan vacatures.

Alle betrokken partijen hebben zich ingezet om de afspraken voor werkgelegenheid en scholing uit te voeren. Vanwege het economisch herstel verschoof de focus in de uitvoering. Die lag eerst bij een zorgvuldige transitie van banen bij de afbouw van fossiel gebonden sectoren. Nu ligt de nadruk steeds meer bij het werven van voldoende goed opgeleid personeel om de transitie uit te voeren. In dit licht bleek het zeer moeilijk de beoogde netto banengroei een-op-een te koppelen aan de afspraken van het Energieakkoord.

Scholing snel in gang gezet

In 2014 startte de Build up Skills coalitie met pilots voor intersectorale scholings in vier regio's. De Topsector Energie begon met de uitvoering van de Human Capital Agenda (HCA) die in de daaropvolgende jaren werd uitgebouwd. Deze agenda droeg stevig bij aan het opleiden en bijscholen van meer goed opgeleide mensen om de energietransitie mogelijk te maken. Maar de evaluatie in 2018 constateerde dat dit waarschijnlijk niet voldoende is.

Om te leren van de nieuwe ontwikkelingen publiceerde de Borgingscommissie de digitale brochure 'Ruim Baan met Energieakkoord'. Met voorbeelden geeft die aandacht aan werkgelegenheid- en scholingsontwikkelingen onder het Energieakkoord. Hij is regelmatig geactualiseerd.
Meer over het Techniekpact ›
De evaluatie van de HCA ›
Download de SER-brochure ›

Van werk naar werk

Het opvangen van de arbeidsmarktgevolgen van de sluiting van de kolencentrales uit de jaren tachtig gebeurde met bestaande sociale plannen. Voor de drie centrales die per 1 januari 2016 zijn gesloten, was een landelijk sociaal plan afgesproken.
Er werkt ook steeds meer hoogwaardig opgeleid personeel in nieuwe energiesectoren. De werkgelegenheid wordt met name door Nederlanders vervuld, waarbij wind op zee de uitzondering vormt.
Lees meer over werkgelegenheid ›

Zorgen om beschikbaarheid voldoende gekwalificeerd personeel

Het tekort aan vakmensen kan een probleem worden voor de energietransitie. Met extra maatregelen die worden genomen om de doelen voor 2020 te halen, treden arbeidsmarkttekorten steeds vaker op. Het wordt steeds moeilijker de juiste mensen voor die banen te vinden.
Hier meer over de zorgen ›