

## Hoe behalen we onze klimaatdoelen, als er een tekort is aan geschoold personeel?

De personeelstekorten in de energietransitie die er momenteel al zijn, in combinatie met de tekorten die worden voorspeld, zijn enorm.<sup>1</sup> Daarnaast zijn de geformuleerde ambities in het klimaatakkoord in schril contrast met het daadwerkelijke beschikbare arbeidspotentieel. Als we niets doen, zal de uitvoering van de energietransitie vastlopen. Om dit te voorkomen, is een integrale aanpak nodig tussen overheidsinstanties, onderwijsinstellingen en bedrijven om de arbeidsmarkt te versterken en de klimaatdoelen te behalen. Hierbij moet er ingezet worden in de hele keten van onderwijs en arbeidsmarkt, dus niet 'Of, of, of' maar 'En, en en'! Dit kunnen we er aan doen:

### 1. Veranker duurzaamheid in alle onderwijsprogramma's

Het stoppen van klimaatverandering, het realiseren van een circulaire economie en de biodiversiteit herstellen, het zijn de grote gestelde doelen van de Rijksoverheid. Dit vergt een manier van duurzaam denken en duurzaam doen, voor de generatie nu en de generatie die komt. Er zijn al verschillende groepen en initiatieven die de zgn. Sustainable Development Goals verankeren in het onderwijscurriculum. Maar dit gaat veelal om losse onderwijsprogramma's.<sup>2</sup> Om duurzaamheid bij iedereen bij te brengen, is herziening van curricula op alle onderwijsniveaus noodzakelijk.

- Neem duurzaamheid op in de huidige herziening van de curricula in het primair onderwijs en (onderbouw) voortgezet onderwijs
- Neem duurzaamheid op in de komende herziening van de bovenbouw voortgezet onderwijs
- Neem duurzaamheid en circulaire economie op in vakken in het MBO/HBO/WO
- Richt samen met brancheverenigingen minors in op basis van bovenstaande doelen
- Geef meer ruimte aan studenten om in een onderwijsprogramma ook zelf vakken te kiezen.

### 2. Vergroot de instroom in duurzame en technische opleidingen

Terwijl er steeds meer mensen nodig zijn om zonnepanelen te leggen, huizen te renoveren en laadpalen voor elektrische auto's te installeren, neemt het aanbod van goed opgeleid personeel juist af.<sup>3</sup> Daarom moet de instroom in duurzame en technische opleidingen flink omhoog.

- Start nationale campagnes voor werken in de energietransitie. Zet daarbij in op werken in de energietransitie voor iedereen en niet alleen voor technische beroepen/opleidingen
- Koppel de financiering van beroepsopleiding aan baankansen en/of subsidieer techniekopleidingen
- Zorg voor omscholingstrajecten en deeltrajecten binnen opleidingen.

### 3. Voorkom vroegtijdige uitval van studenten

Onderwijsinstellingen kampen al jaren met hoge aantallen studenten die in het eerste studiejaar stoppen met hun opleiding. Bij MBO Techniek en procesindustrie verlaat 30% voortijdig de opleiding. Bij HBO opleidingen Civiele Techniek, Werktuigbouwkunde, ICT en Elektrotechniek verlaat 40% vroegtijdig de opleiding.<sup>4</sup> Dit beperkt het aantal studenten dat als personeel beschikbaar komt in de energietransitie.

---

<sup>1</sup> ECORYS - Klimaatbeleid en de arbeidsmarkt (2021) & PBL Frictie op de arbeidsmarkt door de energietransitie (2019)

<sup>2</sup> Landingspagina 'Waarom' van Curriculum.nu

<sup>3</sup> NOS - Tienduizenden extra mensen nodig in de energietechniek, maar aantal studenten daalt (27-02-2021)

<sup>4</sup> TKI Wind op Zee - Post 2030 offshore wind employment in the Netherlands (2020)



- Bied adequate voorlichting omtrent studiekeuze en begeleiding van leerlingen met een verhoogd risico op uitval
- Werk samen met bedrijven om studenten een beter beeld te geven van mogelijke banen
- Maak inzichtelijk hoe werken in de techniek/energietransitie eruit ziet door bijvoorbeeld digitale inhouse dagen of rondleidingen via virtual reality te organiseren.

#### **4. Creëer (afstudeer)stages en leerwerkplekken**

Voordat je überhaupt een fabriek, windmolenpark, windturbine of dergelijke mag betreden moet je in het bezit zijn van diverse veiligheidscertificaten. Dit is voor een bedrijf een flinke investering voor iemand die maar een paar maanden stage loopt. Meer duaal studeren zou uitkomst bieden, maar werkgevers zien er tegen op om zoveel geld te investeren in iemand die in korte tijd 'misschien' kan worden weggekaapt door de concurrent. Daarbij komt dat wanneer een afgestudeerde de arbeidsmarkt mag betreden, hij/zij te weinig ervaring heeft voor de 3+ jaar werkervaring die veel werkgevers vragen. Door meer stageplaatsen aan te bieden wordt het mogelijk om meer jongeren aan te trekken, ze te enthousiasmeren voor de energietransitie en ze de nodige relevante werkervaring op te laten doen.

- Creëer meer stages en leerwerkplekken binnen je organisatie
- Maak het aannemen van stagiaires aantrekkelijker voor werkgevers
- Vraag bij bedrijven in je regio op waarom bedrijven geen stagiaires aannemen.

#### **5. Creëer meer bijbanen voor studenten**

Naast de eerder genoemde wegen van wijzigingen in curricula, minors en stages is er nog een andere wijze waarop studenten zich kunnen voorbereiden op de arbeidsmarkt. Namelijk door als bijbaan al in contact te komen met het werkveld. Waar het MBO door middel van Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) trajecten het belang kent van een constructieve rol voor de student op de werkvloer, lijken het HBO en WO de werkvloer vaak nog als simulatie te benaderen. Door studenten daadwerkelijk bij te laten dragen aan het resultaat van een organisatie ontstaat een verbinding die het onderwijs (nog) niet kan bieden. Contact tussen werkgevers en studenten via bijbanen en zonder tussenkomst van tal van eisen van onderwijsinstellingen, biedt daarom een unieke kans meer personeel te vinden en het onderwijs aan te vullen.

- Splits bestaande functies op om bijbanen te creëren voor jongeren
- Focus je op de korte termijn op jongeren die werkloos zijn geraakt door de corona-crisis.

#### **6. Maak startersbanen inzichtelijk voor jongeren**

Studenten in het MBO vinden duurzame energie 'wel belangrijk', maar hebben vaak minder de intrinsieke passie om in de wereld van duurzame energie aan de slag gaan.<sup>5</sup> Studenten HBO en WO in de laatste fase van hun studie geven vaker aan te willen werken in de duurzame energiesector, maar tegelijkertijd weten zij niet goed waar ze kunnen werken.<sup>6</sup> Ook jongeren in hun eerste baan willen vaker switchen naar de energietransitie. Toch vinden zij die willen, geen baan in de energietransitie.

- Breng vacatures in de energietransitie in beeld bij jongeren (niet alleen technische vacatures)
- Organiseer traineeships die geen achtergrond in de techniek vereisen (vb. ICT)
- Maak inzichtelijk hoe werken in de techniek/energietransitie eruit ziet door bijvoorbeeld digitale inhouse dagen of rondleidingen via virtual reality te organiseren.

---

<sup>5</sup> ECN - De duurzame energiesector (2016) & Jongeren Denktank Coronacrisis - Adviesrapport 'En nu... daden!' (2021)

<sup>6</sup> JKB/KEK – Panel over werken in de energietransitie onder jongeren en jonge professionals (februari 2021)

## 7. Vergroot de arbeidsmarkt met personeel uit andere sectoren

De overstap op schone energie betekent dat veel mensen die in de traditionele energiesector werken, hun baan zullen verliezen. Vooral in de kolenindustrie is de krimp fors, maar in mindere mate ook in de olie- en gasindustrie.<sup>7</sup> Nu wordt er weinig tot niet geïnvesteerd in personeel in krimpberoepen/sectoren. Dan zijn er nog mensen die wel willen switchen van sector maar niet weten hoe. Google voor de lol eens '[zij instroom energietransitie](#)' en daarna '[zij instroom ICT](#)', waar kun je makkelijker informatie over vinden?

- Vraag ondersteuning en/of advies van regionale mobiliteitsteams
- Biedt ontwikkelbudget aan in ontslagregelingen voor omscholing & leven lang leren
- Richt een omscholingsfonds in voor krapteberoepen voor (dreigende) werkelozen
- Communiceer duidelijk naar verschillende doelgroepen hoe ze kunnen omscholen.

## 8. Vergroot de arbeidsmarkt met personeel uit andere landen

Om de totale arbeidsmarkt te vergroten, moet er ook meer inzet komen op het aantrekken en behoud van internationaal personeel. Nederland scoort hier namelijk slechter op dan concurrerende landen.<sup>8</sup> Vooral afgestudeerden en partners van kenniswerkers kunnen geen baan vinden. Denk hierbij niet alleen aan kenniswerkers, maar ook aan meereizende partners, arbeidsmigranten en internationale studenten.

- Creëer één landelijk merk & platform en verwijst door naar regionale merken/platformen
- Begeleid internationale studenten naar werk
- Begeleid (technisch) geschoolde statushouders naar werk
- Maak werk geschikt voor Nederlands- en internationaal personeel
- Verlaag drempels voor bedrijven om internationaal personeel aan te nemen
- Breid regionale voorzieningen uit zoals expatcentra, ook voor arbeidsmigranten.

## 9. Maak een gedegen actieplan voor het verkrijgen van de nodige arbeidskracht

Het Klimaatakkoord benoemt het oplossen van het tekort aan praktisch geschoolde arbeidskrachten als randvoorwaarde. Daarbij liet Topsector Energie een scan uitvoeren op de concept-RES'en.<sup>9</sup> Hieruit blijkt dat maar in de helft van de conceptplannen aandacht is voor de voortdurende krapte op de arbeidsmarkt. Hiermee is er niet alleen te weinig aandacht voor de arbeidsmarkt, maar loopt ook de uitvoering van de energietransitie vast. Daarom is het belangrijk om zowel regionaal, als nationaal inzicht te krijgen in hoeveel arbeidskracht er nodig is.

- Maak voor elke regio een kwantitatieve analyse (human capital agenda) over de vraag of er genoeg arbeidskrachten beschikbaar zijn om de voorgestelde plannen uit te voeren.
- Maak op basis van de regionale analyses, een landelijke analyse om te kijken hoeveel personeel er nodig is voor de uitvoering van de energietransitie
- Zet de regionale mobiliteitsteams structureel in om werkelozen te helpen naar banen in krapteberoepen.

### Tot slot

Door aan de slag te gaan in de hele keten van onderwijs en arbeidsmarkt, worden alle 'kinken uit de kabel' gehaald. Hierdoor ontstaat een sterke en duurzame arbeidsmarkt die de uitvoering van de

---

<sup>7</sup> SER - Energietransitie en Werkgelegenheid Kansen voor een duurzame toekomst (2018) & ECORYS - Klimaatbeleid en de arbeidsmarkt (2021)

<sup>8</sup> Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA) - Monitor Vestigingsklimaat (2016)

<sup>9</sup> Topsector Energie (2020) "Quickscan - Regionale Energie Strategie & Human Capital Agenda"



energietransitie mogelijk maakt. Door aan de slag te gaan in de hele keten van onderwijs en arbeidsmarkt, worden alle 'kinken uit de kabel' gehaald. Hierdoor ontstaat een sterke en duurzame arbeidsmarkt die de uitvoering van de energietransitie mogelijk maakt. Maar waar moet je dan beginnen?! Aan de slag gaan in de hele keten lukt je niet alleen. Voor de energietransitie zijn al verschillende samenwerkingsverbanden opgezet tussen overheden, inwoners, bedrijfsleven, netbeheerders en maatschappelijke organisaties. Namelijk de Regionale Energiestrategie (RES). Dit is een goed startpunt.

### **Ons advies aan de KEK ambassadeurs**

Als young professionals hebben wij ook een rol te spelen om de uitdagingen in de arbeidsmarkt en onderwijs aan te gaan. Zo kan je bijvoorbeeld contact opnemen met de RES-regio [bij jou in de buurt](#) en vragen wat zij nog meer kunnen doen aan bovenstaande punten en of ze hier nog hulp bij nodig hebben. Of je kan met je eigen bedrijf en brancheorganisatie in gesprek gaan wat we nog meer kunnen doen voor meer werkkraft en slimmer te werken voor de energietransitie. Mocht je hier ondersteuning in willen hebben, benader onze werkgroep Arbeidsmarkt & Onderwijs. Zo dragen we gezamenlijk bij aan de uitvoerbaarheid van de energietransitie!

---

### **Over Klimaat- en Energie Koepel**

Met KEK geloven wij in de potentie van de huidige jonge werkende Nederlanders. Onze ambassadeurs werken verspreid over Nederland in de verschillende sectoren van het klimaatakkoord, zowel op de werkvloer als bij de management of strategie afdeling. Wij willen ons inzetten om te zorgen dat jonge werknemers een bijdrage kunnen maken bij de uitdagingen van de arbeidsmarkt & onderwijs. Enerzijds kijken we wat young professionals zelf kunnen doen binnen hun organisatie of sector, anderzijds reflecteren we wat overheid, bedrijfsleven, onderwijs en maatschappelijke organisaties beter samen en met ons kunnen doen.

KEK, young professionals voor een duurzame toekomst, is een netwerkorganisatie van 800 jonge professionals die werken aan klimaat- en energievraagstukken. Wij geloven in de kracht van jonge professionals om vernieuwing te brengen in het huidige systeem. Met KEK leveren wij input aan de klimaatdiscussie. Wij vormen een denktank voor nieuwe zienswijzen en wij vormen de verbinding tussen het nieuwe Klimaatakkoord en onze generatie.

Heb je nog vragen over dit artikel of ben je benieuwd wat KEK voor jouw organisatie kan betekenen? Neem dan contact op via [arbeidsmarkt@klimaatenergiekoepel.nl](mailto:arbeidsmarkt@klimaatenergiekoepel.nl)