



Handreiking

RES en Arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt en scholing bepalend voor
slagen energietransitie

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Routekaart – tips en handvatten om het onderwerp Arbeidsmarkt & Scholing op de juiste manier te agenderen en op te pakken	4
- STAP 1 Benoem een gezant of aanjagende partij	4
- STAP 2 Verken het speelveld en maak de koppeling met ‘wat er al is’	6
- STAP 3 Activeer het speelveld en creëer betrokkenheid	9
3. Voorbeelden uit de praktijk	11
3.1. Casuïstiek RES regio Noord-Holland Noord	11
3.2. Casuïstiek Metropoolregio Amsterdam en de provincies Flevoland en Noord-Holland – ontwikkelen Human Capital Agenda	12
3.3. Casuïstiek RES regio Zeeland	13
4. Een arbeidsmarktparagraaf in de RES, en nu?	
Eigenaarschap en regierol	14
5. Laat ons leren door u!	15



1 Inleiding

Arbeidsmarkt bepalend voor energietransitie

De energietransitie heeft grote invloed op de banen en het leren van veel mensen. Omgekeerd zijn arbeidsmarkt en scholing bepalend voor de snelheid, kosten en draagvlak van de energietransitie. Om de klimaatdoelen te halen is het nodig om véél meer mensen aan te trekken en hun vaardigheden actueel te houden. Arbeidsmarkt en scholing vormen daarmee één van de belangrijkste randvoorwaarden om een succesvolle transitie in gang te zetten.

De focus ligt dus vooral op CO₂-reductie en het bestuurlijke proces. In de meeste RES'en ontbreekt vooralsnog de arbeidsmarktcomponent, blijkt ook uit de twee "foto's" van de dertig RES-regio's door het Nationaal Programma RES.^{1) 2)} Doel is om de energietransitie inclusief te maken en arbeidsmarktspanningen (tekorten, overschotten) te verminderen. De clusters van afspraken gaan over een gerichte aanpak per sector en regio, eigentijds leren en innoveren dichtbij de praktijk, een inclusieve aanpak, verbetering van arbeidsmarktinformatie, het goed regelen van (nieuwe) banen en het opvangen van sociale risico's bij baanverlies.

Aandacht voor Arbeidsmarkt en Scholing in de RES

In dertig regio's wordt op dit moment hard gewerkt aan een Regionale Energiestrategie (RES). Per regio formuleren overheden, waterschappen en marktpartijen maatregelen waarmee zij een bijdrage leveren aan het behalen van de CO₂-reductie doelstellingen uit het Klimaatakkoord. Die maatregelen gaan over opwekking van hernieuwbare energie, de warmtetransitie in de gebouwde omgeving en de benodigde opslag- en energie-infrastructuur.

De focus ligt dus vooral op CO₂-reductie en het bestuurlijke proces. In de meeste RES'en ontbreekt vooralsnog de arbeidsmarktcomponent, blijkt ook uit de RES-foto van de Metropoolregio Amsterdam (MRA), een informeel samenwerkingsverband van 32 gemeenten, de provincies Noord-Holland en Flevoland en de Vervoerregio Amsterdam³⁾. Slechts in enkele regio's is wel een arbeidsmarktparagraaf opgenomen of verwijst men naar een aparte Human Capital Agenda die vanuit de provincie wordt opgesteld. Een koppeling op het terrein van inclusie en participatie is er niet of nauwelijks.

De taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing beluistert bij regionale partijen verschillende redenen waarom arbeidsmarkt nog niet breed is verankerd in de RES.

De omvang van de opgave voor RES-coördinatoren speelt een rol, gebrek aan goede arbeidsmarktinformatie en het feit dat de werkgelegenheidseffecten deels zullen volgen uit de RES. Tegenover die valide praktische bezwaren staat, dat arbeidsmarkt en scholing een zaak van de lange adem is. Mocht in de uitvoeringsfase blijken dat er meer arbeidskrachten of andere skills nodig zijn, dan is dat laat om nog op te acteren. Zeker als activering en zij-instroom gepaard gaat met (om)scholing, is veel tijd nodig. Ook het organiseren van een op leren gerichte wisselwerking met het onderwijs kost tijd. Bovendien weten we nu al dat voor een goed transitie straks iedereen nodig is.

De taakgroep zet zich daarom in om arbeidsmarkt en scholing vroegtijdig in te bedden in de regionale energie-strategieën, en omgekeerd om de energietransitie in te bedden in de regionale infrastructuur rond arbeidsmarkt en scholing. Een duidelijke arbeidsmarktparagraaf in de regionale energiestrategieën kan een basis vormen voor een gedegen arbeidsmarktplan. Ook als de arbeidsmarkt-effecten nog niet geheel duidelijk zijn, is al wel duidelijk dat voldoende mensen en actuele skills niet vanzelf ontstaan.

De energietransitie kan alleen maar succesvol zijn als nú op de veranderende arbeidsmarktbehoeftes wordt geanticipeerd. De arbeidsmarkt voor technici kent al langer structurele tekorten en de ambities van het Klimaatakkoord v.w.b. de energietransitie komen daar nog eens bovenop. De uitdagingen zijn enorm. Werk zal veranderen, er zullen banen verdwijnen en de kwaliteit van nieuwe banen moet op orde zijn. Dat alles vraagt erom goed na te denken over werkgelegenheid en scholing. Vandaar dat een robuuste aanpak van arbeidsmarktknelpunten des te urgenter is. Dat is niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief en tevens gericht op het ontwikkelen van specifieke vaardigheden.

Deze handreiking

Vanuit die optiek is deze handreiking opgesteld. De handreiking is bedoeld om de RES-regio's te ondersteunen bij het ten eerste agenderen van arbeidsmarkt en scholing in het RES-proces en hen ten tweede een leidraad te bieden bij de uitwerking daarvan binnen én buiten de RES. Deze handreiking met aandachts- en leerpunten is opgesteld na gesprekken met een (beperkt) aantal regionale partijen, die betrokken zijn bij RES'en en regionaal arbeidsmarktbeleid. Het biedt handvaten en leerpunten uit de praktijk en er worden inzichten en kennis gedeeld. Hopelijk levert de handreiking hiermee een bijdrage aan een regionale arbeidsmarkt en onderwijs op maat voor de energietransitie.

1 regionale-energiestrategie.nl/Nieuws/1577777.aspx?t=Waar+staan+de+30+RES%26%2339%3Ben+nu%3F+De+foto+van+december+2019

2 regionale-energiestrategie.nl/Nieuws/1653878.aspx?t=Waar+staan+de+30+RES%26%2339%3Ben+nu+De+foto+van+het+jaar+2020

3 mraduurzaam.nl/energietransitie-uitdaging-voor-toekomstige-arbeidsmarkt

2 Routekaart

Tips en handvatten om het onderwerp Arbeidsmarkt & Scholing op de juiste manier te agenderen en op te pakken



STAP 1 | Benoem een gezant of aanjagende partij

Zoals gezegd zal er, bij de bestuurders van de RES'en, om te beginnen een duidelijk besef moeten zijn, of moeten ontstaan, van de nut en noodzaak van het inbedden van arbeidsmarkt en scholing in de RES. Het is zaak om vroegtijdig oog te krijgen voor de arbeidsmarktkansen en -kelpunten van de energietransitie. Alleen, zo kunnen we tijdig anticiperen op de hoeveelheid en de aard van het werk die hieruit gaat voortvloeien, en alle (potentiële) werknemers daarin meenemen. Het creëren en aanjagen van dat bewustzijn kan door verschillende partijen of stakeholders worden gedaan. Uiteraard door het programmteam RES zelf, maar bv ook door het provinciebestuur, door *Publiek*

Private Samenwerkingen in de regio (PPS'en) of andere lokale gremia.

De belangrijkste startvraag is in ieder geval wie de rol van aanjager binnen de regio wil en kan vervullen. Welke partijen zien het belang in van het agenderen van het thema én kunnen (gezamenlijk) voldoende draagvlak creëren? De casuïstiek van zowel Noord-Holland Noord en Zeeland geven ons mooie voorbeelden. Beide regio's leren ons dat er verschillende én meerdere aanjagers kunnen zijn die de handen ineen slaan en elkaar zodoende versterken.

Praktijkvoorbeeld | RES Noord-Holland Noord > aangejaagd door PPS i.s.m. programmteam

De arbeidsmarktparagraaf in de RES NHN is tot stand gekomen mede op initiatief van de PPS TerraTechnica (Centre of Expertise), een samenwerkingsverband van ondernemers, scholen, studenten, gemeenten, provincie en regionale partners gericht op duurzame energietechnologie.

Vanuit de PPS is contact gezocht met het programmteam van RES NHN en is meerdere malen over kansen en uitdagingen gesproken. Parallel daaraan is TerraTechnica benaderd door de regisseur HCA-klimaatopgave van de Metropoolregio Amsterdam (MRA). Het feit dat de MRA al een aanzet had gedaan tot een Human Capital agenda, los van de RES, vergemakkelijkte het proces aanzienlijk. Het hielp bij het onderkennen van de urgentie en de noodzaak om dit onderwerp mee te nemen in de RES.

Praktijkvoorbeeld / RES Zeeland > aangejaagd door de provincie

De provincie Zeeland was er, vanwege de problematiek op de arbeidsmarkt, vanaf het begin af aan van doordrongen dat Arbeidsmarkt & Scholing moest worden opgenomen in de RES. Zij zijn dan ook de drijvende kracht geweest bij het creëren van draagvlak bij verschillende bedrijven, onderwijs, overheid, maatschappelijke instellingen, kennis- en onderwijsinstellingen en overige belanghebbenden in Zeeland. Daarnaast heeft de regionale SER Zeeland ook een rol gespeeld bij het opnemen van een zeer uitgebreide arbeidsmarktparagraaf in de concept RES 1.0. Zij hebben een advies opgesteld waarin zij aandacht vragen voor een betere koppeling tussen de energie-transitie agenda en de sociaaleconomische agenda. Zij hebben handvatten voor toekomstgericht onderwijs- en arbeidsmarktbeleid geformuleerd en de urgentie benadrukt om hier een regionale invulling aan te geven.

Kortom, om succesvol te zijn in deze fase zijn de volgende inzichten waardevol:

- ✓ **Krachtig en helder beleid vanuit de provincie** is enorm van toegevoegde waarde. Het brengt focus aan, het biedt sturing en het kan brede gedragenheid creëren.
- ✓ **Inzet en commitment van het bestuurlijke apparaat is noodzakelijk** om betrokkenen te overtuigen. Wees bereid tot intensief overleg en zoek naar de gezamenlijke gedrevenheid bij bestuurders, bedrijven en/of onderwijs;
- ✓ Zoek partijen (regionale/provinciale/landelijk) met wie je samen kan werken om een **breed besef te creëren** dat er **arbeidskrachten** nodig zijn om de doelstellingen van de energietransitie te behalen. Denk aan:
 - Ondernemersorganisaties zoals bv Techniek Nederland
 - Techniekpact → zorgt ervoor dat de juiste aansluiting van het technische onderwijs op de regionale arbeidsmarkt én het behouden van voldoende werkgelegenheid binnen de technische sector optimaal worden georganiseerd.
 - Werknemers organisaties → FNV heeft bijvoorbeeld een plek in de programmaraad over de RES (waarin diverse stakeholders als NVDE zitten om de kernpartijen gemeenten, provincies, Unie v Waterschappen te adviseren)
 - Landelijke SER → kan helpen bij het creëren van draagvlak en commitment door het activeren van partijen in de taakgroep en het aanspreken van de juiste mensen op bestuurlijk niveau.
 - Provinciale SER-organisaties → kunnen gericht advies uitbrengen o.b.v. regionale uitdagingen. Er zijn 4 provinciale SER-organisaties: SER Brabant, SER Noord-Nederland, SER Overijssel en SER Zeeland.
 - Taakgroep Arbeidsmarkt & Scholing (landelijke SER) → kan ondersteuning verlenen en helpen bij het betrekken of activeren van partijen in de taakgroep. Zoals bv onderwijs, UWV, branches organisaties etc.
- ✓ Geef **onderwijs** een plek in de **stuurgroep RES**. Daarmee wordt het inhoudelijke gesprek gevoed en versneld omtrent innovatie, kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de energietransitie en het organiseren van lerend vermogen om de uitvoering van de klimaatafspraken gaandeweg te verbeteren;
- ✓ Overige adviezen en inzichten die behulpzaam kunnen zijn bij het agenderen van 'Arbeidsmarkt & Scholing' t.b.v. de RES
 - **PBL Quickscan 'Energietransitie leidt tot meer spanning op de arbeidsmarkt'**.
Door de huidige arbeidsmarktsituatie te confronteren met wat het kabinetsdoel vraagt aan investeringen en veranderingen in energieproductie en -gebruik in het jaar 2030, brengt de studie het verschil tussen de situatie nu en de verwachte toekomstige situatie in beeld. Dit laat zien in welke sectoren en provincies aanpassingen in de huidige arbeidsmarktsituatie vereisen. De quickscan is op verzoek van de ministeries van EZK en SZW en de SER tot stand gekomen en is aangeboden aan de SER, die dit heeft meegenomen in haar advies '*Energietransitie en Werkgelegenheid*' (welke is gepresenteerd op 19 april 2018).
 - SER-advies '*Nationale klimaataanpak voor regionale industriële koplopers*'.
De primaire focus van de RES ligt bij de gebouwde omgeving en de elektriciteit. Echter, in regio's waar industriële koplopers gevestigd zijn liggen er bij uitstek kansen om regionaal beleid te versterken middels een koppeling met de RES. Binnen de vijf industriële clusters is op dit moment al sprake van tekorten aan goed opgeleid personeel. Daarnaast zullen op termijn banen verdwijnen bij fossiel gebaseerde processen zoals de kolenketen, olie- en gaswinning en in raffinaderijen. Daarom is het essentieel om mensen actief van werk naar werk te begeleiden, en daarbij de benodigde scholing goed te organiseren. Bijzonder aandacht verdient daarom de inbedding van arbeidsmarktregio's in de RES'en.

STAP 2 | Verken het speelveld en maak de koppeling met 'wat er al is'

In regio's gebeurt al heel veel. Klimaat en energie is in veel coalitieakkoorden een belangrijk speerpunt en daarnaast zorgen Publiek Private Samenwerkingen van bedrijven, vakbonden, overheden, publieke en private onderwijs- en kennisinstellingen en brancheopleiders voor lerend vermogen en kennisdeling in de regio. Hoe kunnen de verschillende initiatieven en de aanwezige kennis effectief worden ingezet voor de urgentie rondom de energietransitie? Schets de regionale uitdaging en identificeer de kernspelers. Hoe groot en sterk is het (bestaande) netwerk? Welke partijen of informatie mist nog?

✓ **Leg de link met regionaal beleid en ambities en met regionale uitdagingen op het gebied van arbeidsmarkt & scholing en klimaat.** De meest krachtige aanpak ontstaat wanneer het vraagstuk van arbeidsmarkt & scholing in samenhang wordt gebracht met reeds bestaande beleidsagenda's, ontwikkelingen en vraagstukken (provinciaal, regionaal, gemeentelijk). Koppel de uitdagingen van de energietransitie aan belangrijke beleidsthema's zoals regionale werkgelegenheid en inclusie. Wat zijn de speerpunten van de regio,

hoe wil de regio zich ontwikkelen? Gebruik de actualiteit van de RES om de regionale uitdagingen aan te pakken.

✓ **Neem geen nieuw beleid op in de RES, werk binnen de kaders die er al liggen.** Het opstellen van de RES is namelijk het probleem niet; het uitvoeren wel. Dat moet je reeds duidelijk voor ogen houden tijdens het proces. Maak het zo concreet mogelijk en link het aan regionale ambities. Dat maakt de uitvoering haalbaar. Neem om die reden dus geen NIEUW beleid op in de RES. Dat zal de voortgang enkel tegenwerken.

✓ **Praat in en met bestaande structuren en maak gebruik van de kracht van het bestaande netwerk.** Leg de link met reeds aanwezige programma's en plannen. Sluit zoveel mogelijk aan op de huidige infrastructuur van de regio en maak gebruik van de bestaande overleg- en infrastructuur op het gebied van economie, onderwijs, sociale zaken en arbeidsmarkt. Ook het onderwijs en arbeidsmarktregio's zijn regionaal georganiseerd, zoek daar aansluiting bij.



In Noord-Holland heeft het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPAnhn) input geleverd voor de RES. Het RPAnhn werkt aan een duurzame, ontwikkelingsgerichte, inclusieve arbeidsmarkt in de regio, waarin iedereen die kan werken, werkt. De partners in het RPAnhn (18 gemeenten in de regio, UWV, VNO-NCW, MKB, FNV, CNV, VCP, diverse grote onderwijsorganisaties en het Ontwikkelingsbedrijf Noord Holland Noord) hebben vergaande ambities om genoemde uitdagingen gezamenlijk aan te pakken en om met elkaar verder te bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.

Binnen de regio Noord-Holland Noord was er om te beginnen al een groot bestaand netwerk dat graag wilde samenwerken. De regionale inzet, betrokkenheid en kracht van het netwerk is waardevol gebleken. Dat is terug te zien in de vele kruisverbanden en relaties die in de regio zijn gelegd tussen provincie, gemeenten, arbeidsmarktregio's, bestuurders, verschillende samenwerkingsverbanden, PPS'en, bedrijven, onderwijsinstellingen etc. Wat goed heeft gewerkt is dat stakeholders (spontaan) bij elkaar zijn gezet en aan de slag zijn gegaan. Op die manier is de aanwezige energie goed gebruikt en heeft het tevens gezorgd voor organiserend vermogen.

✓ Inventariseer **wat er al gebeurt in de regio** en **welke partijen** een rol kunnen en willen spelen.

- Refereer aan (reeds bestaande of in ontwikkeling zijnde) **regionale Human Capital agenda's** op het gebied van energietransitie. Zoals in de MRA, maar bv de HCA Zuid-Holland is een mooi voorbeeld. Dit zal helpen bij het onderkennen van de urgentie en noodzaak om een arbeidsmarkt en scholingsparagraaf op te nemen in de RES.
- **Haak de arbeidsmarktregio's aan.** Voor een soepel verloop van de energietransitie zijn aanpassingen op de arbeidsmarkt nodig. De arbeidsmarktregio's spelen hierin een belangrijke rol als het gaat om het verstrekken van arbeidsmarktinformatie en werkgeversdienstverlening (met oog voor inclusie en participatie). Samenwerking is dan ook nodig om gezamenlijk tot oplossingen te komen om de (regionale) spanningen op de arbeidsmarkt m.b.t. de energietransitie het hoofd te bieden.
- **Zoek samenwerking met PPS-en in de regio.** Samenwerken met 1 of meerdere PPS'en betekent dat je start met een bestaand initiatief en/of netwerk waar reeds veel enthousiasme, energie en commitment zit. Dit is een krachtig startpunt om van daaruit andere stakeholders te activeren. Daarnaast zit de kracht van PPS'en met name in het gericht kunnen acteren op de vraag, innovatiegericht en met een duidelijke focus. Daarmee kun je vanaf het begin waardevolle samenwerkingen aangaan voor alle betrokken partijen. Tenslotte zijn PPS'en sterk in het verbinden van verschillende disciplines. Veel klimaatopgaven hebben een multidisciplinair karakter hebben en hier kunnen de PPS'en op acteren. Enerzijds door onderling samenwerken, maar ook door opleidingen met elkaar te verbinden.

Hierdoor ontstaat, als dit gebeurt vanuit de vraag van het bedrijfsleven, de juiste opschaling die nodig is voor de slagkracht van de HCA klimaatopgave.

- **Betrek regionale sociale partners.** Zij zijn vaak al verbonden aan regionale structuren of de aanpak van de energietransitie. Zo is FNV actief betrokken in de landelijke aanpak om in regio's een lerende, wijkgerichte aanpak te laten ontstaan, dat perspectief biedt aan mensen die daaraan (kunnen gaan) werken.⁴⁾ De vakbeweging kent daarnaast vakbondshuizen die mogelijk een rol kunnen spelen. Sociale partners zitten in O&O-fondsen die steeds meer worden aangesproken op regionale uitdagingen en zijn op sommige plekken verenigd in de lokale SER'en.
- Betrek regionale **onderwijsorganisaties.** Bij voorkeur gaat het om ROC's, maar ook het regionale HBO en WO. De verschillende onderwijsniveaus kunnen elkaar rond de uitdagingen van de energietransitie versterken. Ook het private onderwijs kan op het terrein van leven lang ontwikkelen meerwaarde.

- ✓ **Doe onderzoek en verzamel beschikbare cijfers.** Verbeter arbeidsmarktinformatie en inzicht(en) in toekomstige arbeidsmarktbehoeften die voortkomen uit de energietransitie. Hiermee zorg je ervoor dat de (economische) noodzaak onderbouwd kan worden met beschikbare cijfers en specifieke data. Onderzoeksorganisaties als het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) en ROA worden bijvoorbeeld veel benaderd door provincies/gemeenten met de vraag naar goede arbeidsmarktinformatie om de werkgelegenheidseffecten van het Klimaatakkoord inzichtelijk te maken, en om de regionale uitvoering ervan te kunnen sturen en monitoren. Dit is een duidelijke signalering dat de urgentie gevoeld wordt.

Verschillende bronnen van arbeidsmarktinformatie:

- Regionale platforms en samenwerkingsverbanden
- Gepubliceerde verkenningen m.b.t. arbeidsmarkteffecten zoals de PBL quickscan
- Openbare cijfers van onderzoeksorganisaties als UWV en CBS
- Beschikbare cijfers vanuit ondernemers- dan wel brancheorganisaties, zoals bv van Techniek Nederland.
- Arbeidsmarktmonitor klimaatakkoord (in ontwikkeling)

In het Klimaatakkoord is afgesproken dat de partijen in de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing met PBL en andere onderzoeksorganisaties werken aan een structurele voorziening voor arbeidsmarktinformatie, die (landelijke, regionale en sectorale) partijen van de juiste informatie moet voorzien om de klimaattransitie te kunnen sturen en monitoren. PBL en ROA hebben al een modelverkenning opgesteld, die als

opmaat daar naartoe is te beschouwen. Inmiddels worden voorbereidingen getroffen voor de uitwerking. Ook UWV zal daarin een rol vervullen. Voor sectoraal relevante informatie doen partijen een beroep op (arbeidsmarkt)kennis van de klimaattafels. Het gaat dan om praktische vragen als: welke specifieke beroepen zijn voor de energietransitie in de komende jaren essentieel? De monitor is in ontwikkeling en de verwachting is dat deze eind 2020 wordt opgeleverd.

RES Zeeland en Techniek Nederland

gaan gezamenlijk reeds aanwezige data uit de 6 verschillende regio's van Techniek NL verder onderzoeken. I.s.m. OTIB zullen de cijfers in een andere model worden gegoten, zodat er waardevolle data en inzichten voor de provincie Zeeland uit zullen rollen.



STAP 3 | Activeer het speelveld en creëer betrokkenheid

Belangrijke randvoorwaarden voor het slagen van het proces zijn:

- ✓ **Activeer je netwerk en zet partijen bij elkaar.** Jaag aan en kneed. Samenwerking is nodig om voldoende slagkracht te krijgen.
- ✓ **Initiatiefnemers / uitvoerders enthousiasmeren én activeren.**
 - Organiseer stakeholderbijeenkomsten. Het is HUN plan, zij moeten zelf de ingrediënten voor een arbeidsmarktparagraaf aanreiken en er eigenaarschap voor voelen;
 - Voor stakeholders geldt tevens: gebruik de actualiteit van de RES t.b.v. eigen doelstellingen. Het geeft de mogelijkheid een extra podium te creëren en daarmee relevantie en urgentie te onderschrijven.
- ✓ **Geef extra aandacht aan cruciale spelers.**

Bedenk welke actoren bepalend zijn om arbeidsmarkt en scholing in de regio een stap verder te brengen, en hoe die partijen vroegtijdig zijn te betrekken en positioneren.

Naar aanleiding van verkennende 1-op-1 gesprekken heeft de provincie Zeeland een snelkookpansessie georganiseerd met 100 vertegenwoordigers van bedrijven, onderwijs, overheid, maatschappelijke instellingen, kennis- en onderwijsinstellingen (bestuurders, opleiders en studenten) en andere belanghebbende organisaties. De 100 aanwezigen onderstreepten het belang van de aandacht voor de Zeeuwse arbeidsmarkt en scholing om de RES-doelstellingen te halen. Hiermee is een groot draagvlak gecreëerd.

Vanuit het programmateam RES NHN bestond er een duidelijk besef dat het, voor het slagen van (de uitvoering van) de RES, cruciaal was om commitment en inzet te verkrijgen van gemeente secretarissen. Voor hen betekent de RES namelijk extra werk. Hen zal je meerdere malen moeten vertellen waarover het gaat en wat het belang is. In eerste instantie voornamelijk m.b.t. het uitvoeren van het RES proces, maar daarna ook meer inhoudelijk. RES regio NHN heeft hiervoor enkele kennisdagen georganiseerd; dit kost tijd en energie maar heeft veel opgeleverd.



3 Voorbeelden uit de praktijk

Onderstaande RES regio's hebben in hun (concept) RES (1.0) de koppeling gemaakt met arbeidsmarkt & scholingsvraagstukken. Dit hebben ze gedaan op een manier die past bij de uitdagingen en ambities van hun regio en veelal in samenwerking met meerdere partijen.

Daarnaast zijn er enkele regio's die vooralsnog geen specifieke arbeidsmarktparagraaf in de RES hebben opgenomen, maar die zich wel bewust zijn van het onderwerp en daarom verwijzen naar regionale Human Capital Agenda's. Van een koppeling op het terrein van sociaal regionaal beleid (activering, inclusie, participatie) hebben we vooralsnog geen voorbeelden gevonden.

3.1 Casuïstiek | RES regio Noord-Holland Noord

Hoe is Noord-Holland Noord tot de arbeidsmarktparagraaf in de RES gekomen?

De RES regio Noord-Holland Noord heeft een uitgebreide arbeidsparagraaf opgenomen in de Concept RES 1.0. Deze paragraaf is mede tot stand gekomen i.s.m. CoE TerraTechnica, een publiek private samenwerking van ondernemers, scholen, studenten, gemeenten, provincie en regionale partners gericht op duurzame energietechnologie. Vraag gestuurd onderwijs, toegepast onderzoek en ondernemerschap worden verbonden, met de ambitie om hét expertise- en innovatieplatform van Nederland voor duurzame energietechnologie te worden.

Het programmteam van CoE TerraTechnica heeft op enig moment contact gezocht met het programmteam van RES NHN. Meerdere malen hebben zij gesproken over de uitdagingen en kansen omtrent arbeidsmarkt thematiek en de RES. Met dezelfde gedachte is, parallel hieraan, TerraTechnica benaderd door de Metropoolregio Amsterdam (MRA), een informeel samenwerkingsverband van 32 gemeenten, de provincies Noord-Holland en Flevoland en de Vervoerregio Amsterdam.

Gezamenlijk hebben zij de handen ineen geslagen voor een HCA paragraaf met o.a. Dudok XP (RIF m.b.t. gebouwde omgeving met ROC Horizoncollege) en het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN, die allen input hebben geleverd.

Succesfactoren aanpak Noord-Holland Noord

Wat het proces vergemakkelijkte was dat er al een aanzet lag tot een Human Capital agenda vanuit de MRA. Dit hielp bij het onderkennen van de urgentie en de noodzaak bij alle betrokkenen om hier iets mee te doen. Daarnaast was er in Noord-Holland Noord een groot bestaand netwerk dat graag wilde samenwerken. Die aanwezige energie is goed benut en heeft mede gezorgd voor organiserend vermogen. Ten slotte was onderwijs ook vertegenwoordigd in de stuurgroep RES, waardoor het belang van een arbeidsmarktparagraaf extra werd onderstreept.

Advies voor andere regio's

Grijp het momentum van de schrijffase van de RES aan om de arbeidsmarktuitdagingen, die gelinkt zijn aan de energietransitie, te agenderen. In de uitvoeringsfase ben je te laat!

CONTACTPERSOON

Odile Rasch | Programmamanager RES NHN |
orasch@alkmaar.nl | +31(0)6 51607187

3.2 Casuïstiek | Metropoolregio Amsterdam en de provincies Flevoland en Noord-Holland – ontwikkelen Human Capital Agenda

Samenwerking is nodig om slagkracht te krijgen rond arbeidsmarkttuitdagingen van de klimaatopgave. In de governance van het Klimaatakkoord wordt hieraan invulling geven door een landelijke taakgroep arbeidsmarkt en scholing (SER) en vijf sectorale uitvoeringsoverleggen. In lijn met het SER-advies Energietransitie en Werkgelegenheid ⁵⁾ wordt het belang van de vertaling van nationale en sectorale afspraken naar regionaal-economische agenda's cruciaal geacht en expliciet genoemd in het Klimaatakkoord. De Metropoolregio Amsterdam (MRA) heeft daartoe het initiatief genomen en daarvoor een traject gestart samen met de provincies Noord-Holland en Flevoland dat moet resulteren in een Human Capital Agenda (HCA) Klimaatopgave.

In de RES Flevoland en de deel-RES Amsterdam (onderdeel van RES Noord-Holland Zuid) wordt verwezen naar deze bredere en integrale Human Capital agenda die de MRA samen met Noord-Holland en Flevoland opstelt. Dit is een goede eerste stap, al is het uiteindelijke doel om een inhoudelijke en sterke koppeling te maken met de RES'en. In het proces wordt namelijk duidelijk **dat de regionale RES'en nog geenszins zijn vertaald naar de hoeveelheid werk die eruit zal gaan voortvloeien. Bestuurders van de RES'en zullen de arbeidsmarktproblematiek serieus moeten gaan nemen.**

Hoe is de MRA te werk gegaan?

Op initiatief van het MRA-bureau en House of Skills is een 'foto' opgesteld die een overzicht geeft van de huidige situatie van het thema Energietransitie & Arbeidsmarkt in de Metropoolregio Amsterdam. De ambitie is om dit jaar samen met andere stakeholders een HCA energietransitie te formuleren en te komen tot een concrete uitvoeringsagenda. Deze HCA en uitvoeringsagenda moet bijdragen aan een gestructureerde aanpak op dit terrein. De 'foto' zet hiervoor de eerste stap.

Aan onderzoeksbureau SEO is inmiddels gevraagd om de foto aan te scherpen en zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek te doen naar de te ontstane vraag voor de energietransitie. Op basis van het onderzoek van SEO moeten de provincies Flevoland en Noord-Holland in staat zijn om te gaan prioriteren op knelpunten en beslissingen te kunnen nemen ten aanzien van regionale investeringen.

Succesfactoren aanpak MRA

MRA werkt samen met House of Skills. Een dergelijke skills aanpak, o.b.v. snel te implementeren onderwijsmodules, zorgt ervoor dat kwalitatieve mismatches op de arbeidsmarkt snel getackeld kunnen worden. Daarnaast zijn de arbeidsmarktregio's vroegtijdig aangehaakt. Deze regio's wil je willen inzetten als instrument om samen oplossingen te bedenken.

Advies voor andere regio's

Wees heel duidelijk over de (economische) nut en noodzaak van de focus op Human Capital. Doe onderzoek en zorg daarmee dat de noodzaak onderbouwd kan worden met harde feiten en specifieke data. Initiatieven worden vaak op te kleine schaal gestart, te klein om succesvol te zijn. Schaalvergroting is noodzakelijk voor succes! Beeldvorming is zeer belangrijk. Laat zien hoe leuk en interessant werken aan de klimaataanpak kan zijn. Eventueel via landelijke campagne.

CONTACTPERSOON

Arjen Verkaik | Regisseur HCA klimaatopgave
Flevoland en NH | regisseur@hca-klimaatopgave.nl |
+31 (0)6 53716863

⁵⁾ *Energietransitie en werkgelegenheid. Kansen voor een duurzame toekomst.*



3.3 Casuïstiek | RES regio Zeeland

Voor Zeeland is regie en focus op het thema arbeidsmarkt & scholing van extra belang. De arbeidsmarkt in Zeeland is problematisch. Door grote krapte en de veranderende beroepseisen kan de energietransitie alleen maar succesvol zijn als nu op de veranderende arbeidsmarktbehoeftes wordt geanticipeerd. Zie ook het Zeeuws Energieakkoord (voorjaar 2019).

De provincie was er daarom vanaf het begin af aan van doordrongen dat Arbeidsmarkt & Scholing moest worden opgenomen in de RES. Hun inzet heeft ertoe geleid dat er in de RES 1.0, t.o.v. de concept RES die in juni 2019 verscheen, een hoofdstuk 'Arbeidsmarkt en Scholing' is toegevoegd.

Hoe is Zeeland tot de arbeidsmarktparagraaf in de RES gekomen?

De aanpak van de provincie staat uitvoerig beschreven in hoofdstuk 8 van de RES Zeeland en bestond uit bureau-onderzoek (o.a. o.b.v. gegevens van PBL en Techniekpact) en vele gespreksrondes met vertegenwoordigers van bedrijven,

onderwijs, overheid, maatschappelijke instellingen, kennis- en onderwijsinstellingen en overige belanghebbenden. Daarnaast heeft een werkbezoek van de SER plaatsgevonden en heeft de regionale SER een advies opgesteld met daarin handvatten voor toekomstgericht onderwijs- en arbeidsmarktbeleid.⁶ Daarmee heeft SER-Zeeland de urgentie nog eens onderstreept om hier voor Zeeland een regionale invulling aan te geven.

In de RES wordt vervolgens een oproep gedaan tot concrete vervolgstappen voor wat betreft de uitvoering. Belangrijke thema's daarbij zijn eigenaarschap en een sterk bestuurs- en regieteam.

Succesfactoren aanpak Zeeland?

Er zijn niet veel spelers, iedereen kent elkaar en daarom is het overzichtelijk. Netbeheerder Enduris onderhoudt bijvoorbeeld direct en nauw contact met Techniek Nederland. Ze zetten zich in voor een gezamenlijke arbeidsmarktaanpak. Daarnaast is de grote inzet vanuit de provincie i.s.m. het regionale SER-advies een krachtig instrument gebleken.

CONTACTPERSOON

Arianne Westerweel | Adviseur Provincie Zeeland |
apa.westerweel@zeeland.nl | +31 (0)6 28904008

⁶ <https://www.serzeeland.nl/adviezen> - Advies over de Regionale Energie Strategie Zeeland (2020)

4 Een arbeidsmarktparagraaf in de RES, en nu? Eigenaarschap en regierol

Eerder in deze handreiking is het al benoemd: het opstellen van de RES is het probleem niet, het uitvoeren wel. Vandaar het advies om dat duidelijk voor ogen te houden tijdens het proces van schrijven. Neem geen nieuw beleid op en werk binnen de kaders die er al liggen. Dat maakt de uitvoering haalbaar. Sluit aan op de regionale kaders en uitvoering rond arbeidsmarktbeleid en inclusie.

Om er echter voor te zorgen dat er niet alleen op papier een arbeidsmarktaanpak voor de energietransitie ligt, maar dat die ook daadwerkelijk uitgevoerd kan gaan worden, zullen er afspraken moeten worden gemaakt over eigenaarschap. Eigenaarschap als het gaat om de veranderingen die nodig zijn om de RES-doelstellingen te halen. Er is daarmee overduidelijk een grote behoefte aan een sterk bestuurs- en regieteam.

De vraag is dan WIE die regierol in de uitvoering op zich moet nemen. Per regio is die wellicht niet eenduidig. Vertrek bij wat er al ligt, en waar de energie zit. Wel zou de partij die de regierol op zich neemt idealiter boven de belanghebbenden partijen moeten staan. Dit om het benodigde evenwicht te behouden.

Zeeland heeft in ieder geval al een eerste stap gezet met een heldere oproep in de RES:

In de RES pleit Zeeland voor het aanstellen van een sterk bestuurs- en regieteam om de benodigde ontwikkeling van de Zeeuwse arbeidsmarkt en het scholingsaanbod gestructureerd en met de juiste sturing op te pakken. Een duidelijke oproep wordt gedaan om een programma manager aan te stellen om verschillende opties te onderzoeken en die heldere doelstellingen meekrijgt als het gaat om de energietransitie.



5 Laat ons leren door u!

Zoals aangegeven in de inleiding is deze handreiking een levend document. We blijven deze graag aanvullen met nieuwe inzichten en mooie praktijkvoorbeelden. Uw ervaringen, inzichten en behoeften zijn daarom waardevol en welkom. Aarzel dan ook niet om contact met ons op te nemen indien u voorbeelden, suggesties, tips of vragen heeft. Wat is uw ervaring? Op welke urgente vragen heeft u bijvoorbeeld nog geen antwoord? Tegen welke belemmeringen loopt u aan, en welke kansen neemt u waar?

De Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing kan u helpen bij het nadenken over een aanpak en als verbindende schakel om de juiste partijen te betrekken. Daarnaast fungeert het secretariaat van de Taakgroep als loket om belemmeringen en uitdagingen door te geven, die sectoraal dan wel landelijk geadresseerd moeten worden.

Zoals u weet laten transitie's zich uiteindelijk niet 'van bovenaf' registreren. De uitdaging ligt in de regio. Mocht het samen lukken om de energietransitie aantrekkelijker te maken om in te werken en te investeren, dan biedt dat Nederland volop kansen. Allereerst op een duurzamere en meer inclusieve toekomst, maar ook op een innovatie economie met toekomstgerichte banen waar meer mensen van kunnen profiteren. Krachtig samenwerken op het terrein van arbeidsmarkt en scholing kan ons helpen om een krachtige, tijdige, betaalbare en inclusieve transitie te bereiken.

CONTACTGEGEVENS TAAKGROEP ARBEIDSMARKT & SCHOLING:

Riemer Kemper | Senior Beleidsadviseur en Secretaris taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing (Klimaatakkoord) | r.kemper@ser.nl | +31 (0)70 3499 662

Sylvia Molenkamp | Senior Beleidsadviseur taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing (Klimaatakkoord) | s.molenkamp@ser.nl | +31 (0)70 3499 729





Klimaatakkoord

Bezuidenhoutse weg 60

Postbus 90405

2509 Den Haag

070-34 99 96 44

Klimaatakkoord@ser.nl

FOTO'S: BRANKO DE LANG