

BMC

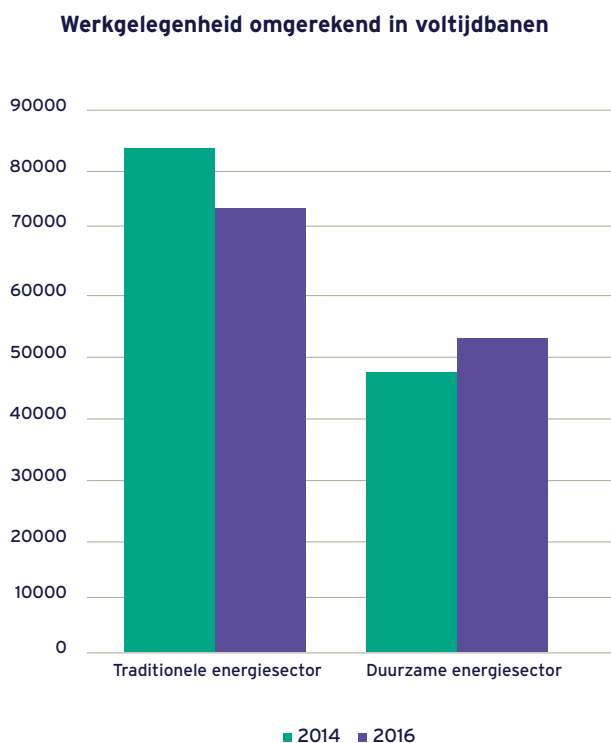
YACHT GROUP

De arbeidsmarkt moet op de schop om de energietransitie te laten slagen



Partners in verbetering

In het Klimaatakkoord is afgesproken dat Nederland in 2030 ruim de helft minder CO₂ uitstoot dan in 1990¹. Om die doelstelling te halen zijn maatregelen nodig die de uitstoot terugbrengen. Daarnaast zijn veel extra handen nodig die al deze klimaataanpassingen realiseren. De krapte op de arbeidsmarkt en het aanhoudende tekort aan technisch geschoold personeel dreigt een enorme bottleneck te worden voor de realisatie van de klimaatdoelstellingen. Eenvoudig gezegd: de energietransitie gaat mislukken als de aanwas van vakkrachten achterblijft bij de stijgende vraag. Dit blijkt onder meer uit het SER-rapport 'Energietransitie en Werkgelegenheid' waarin staat dat de arbeidsmarkt de energietransitie niet kan bijbenen. Een onwenselijke situatie die de realisatie van de klimaatdoelstellingen in gevaar brengt².



De transitie naar duurzame energie heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Banen ontstaan, banen verdwijnen en banen veranderen. Tussen 2014 en 2016 liep de werkgelegenheid in de traditionele energiesector terug van 83.000 naar 73.000 arbeidsjaren - werkgelegenheid omgerekend naar voltijdbanen. In de duurzame energiesector steeg de werkgelegenheid juist van 46.000 naar 52.000 arbeidsjaren³. Nieuwe banen ontstaan vooral in de installatiesector en de bouw. Dat zijn banen voor vakmensen die de productie en installatie van zonnepanelen of warmtepompen verzorgen. Maar het zijn ook functies voor mensen die meehelpen bij de ontwikkeling van nieuwe duurzame technologieën. In de bouwsector is toenemende behoefte aan mensen die verstand hebben van isolatie en verduurzaming van gebouwen. Ook de aanleg van windmolenparken op zee vraagt om veel (nieuwe) vakmensen.

¹ www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/06/28/klimaatakkoord

² www.ser.nl/nl/publicaties/energietransitie-en-werkgelegenheid

³ Nationale Energie-verkenning 2017 (NEV 2017), Energie Onderzoekscentrum Nederland

⁴ Energietransitie en Werkgelegenheid Kansen voor een duurzame toekomst, Publiekversie juni 2018 SER.



Uit meerdere recente onderzoeken blijkt dat de energietransitie in alle regio's en op alle opleidingsniveaus voor nieuwe banen zorgt. Hbo'ers en mensen met een wetenschappelijke opleiding zijn nodig voor ontwerp- en adviserende taken, terwijl er in het uitvoerende werk veel extra vaklieden nodig zijn met (minimaal) een mbo-opleiding. Veel van de vacatures in de technische sector worden moeilijk ingevuld, daarnaast is het noodzakelijk dat de huidige vakmensen worden bij- en omgeschoold.

De energietransitie vraagt kortom, om forse human capital-investeringen en laat dat nu net een belangrijke bottleneck zijn. In een opkomende snelgroeiende sector zijn goede arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap niet altijd vanzelfsprekend. Ook de mogelijkheden om intersectoraal over te stappen van werk naar werk zijn complex en dit soort trajecten zitten vol obstakels⁴.

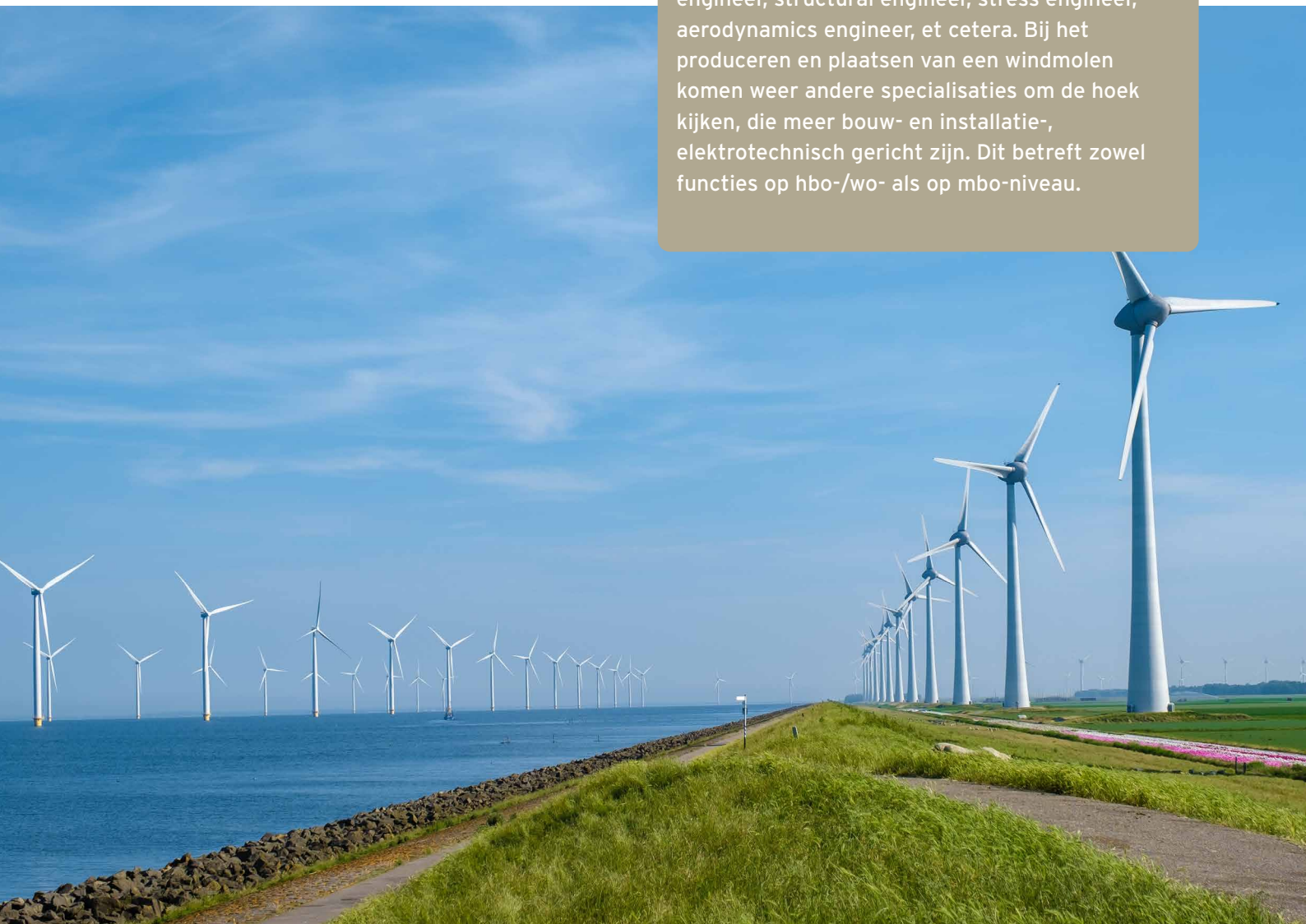
Het gebrek aan vakmensen betekent dat projecten langer duren dan voorzien, duurder worden of zelfs helemaal niet doorgaan. Wil de energietransitie slagen, is het van groot belang dat er snel meer vakmensen aan de slag gaan. In dit artikel gaan we in op de oorzaken van het aanhoudende tekort en schetsen we oplossingsrichtingen om het aan te pakken.

Krapte op de arbeidsmarkt voor de energietransitie leidt niet tot hoger salaris

In de energietransitie zijn er zo'n 65 technische beroepen te onderscheiden, waarvan de meeste in de bouw- en de installatiesector. De meeste van deze beroepen zijn op mbo-niveau, zoals elektro- en installatietechnici, lassers, timmerlieden en constructiemedewerkers. Ook op hbo-niveau zijn er tekorten, zoals dit voorbeeld van de bouw en het ontwerp van een windmolen laat zien.

Windmolen: werk voor specialisten

Een windmolen bevat onder andere elektrische, mechanische en softwaresystemen, ontwikkeld door specialisten. Voor het ontwerp van een windmolen zijn bijvoorbeeld de volgende specialisten nodig: electrical engineer, mechanical engineer, system engineer, mechatronica engineer, embedded software engineer, project engineer, project manager, civil engineer, structural engineer, stress engineer, aerodynamics engineer, et cetera. Bij het produceren en plaatsen van een windmolen komen weer andere specialisaties om de hoek kijken, die meer bouw- en installatie-, elektrotechnisch gericht zijn. Dit betreft zowel functies op hbo-/wo- als op mbo-niveau.

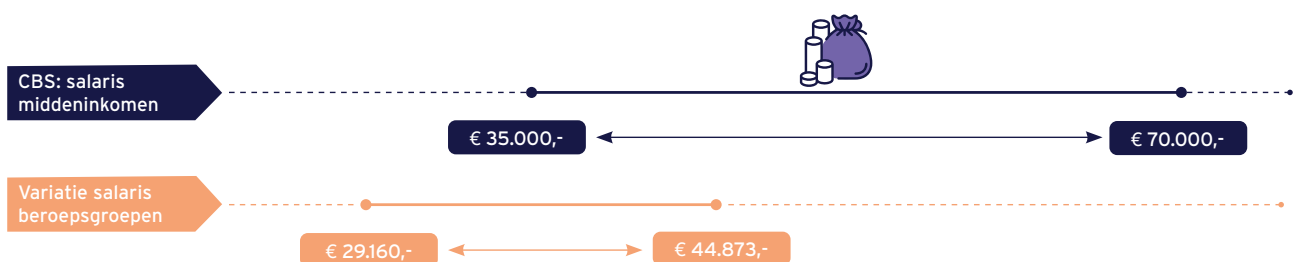


Als we kijken naar de beroepsgroep waar de meeste krapte is, dan betreft dat de elektrotechniek, elektronica en hardware. Onder deze beroepsgroepen vallen vakken als elektromonteur, monteur zonnepanelen en monteur elektrische installaties. Door een veranderende arbeidsvraag is er sprake van een 'skills gap': bestaande kennis en vaardigheden passen minder bij nieuwe beroepseisen. Daardoor ontstaan nieuwe vacatures voor (vooral technisch geschoolde) vakmensen. De meeste van deze beroepen zijn op mbo- of mbo+-niveau en kennen een grote schaarste. De salarissen voor deze beroepsgroepen variëren tussen (minimum) € 29.160,- en (maximum) € 44.873,- bruto per jaar. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) bestaat een middeninkomen uit een salaris tussen de € 35.000,- en de € 70.000,-⁵. Zowel het aanvangssalaris als het maximumsalaris zitten dus ruim onder de niveaus van de middeninkomensschaal waaronder ook beroepsgroepen vallen waarbinnen veel minder schaarste is.

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt voor de beroepsgroepen die van belang zijn voor de energietransitie al geruime tijd bestaat, zijn de salarissen voornamelijk niet substantieel gestegen. Krapte vertaalt zich dus blijkbaar ook op langere termijn niet in hogere salarissen⁶.

Het lagere aanvangssalaris in vergelijking met de aanvangssalarissen in andere sectoren zou ook wel eens een van de oorzaken kunnen zijn waarom het nog steeds voor jongeren niet aantrekkelijk genoeg is om te kiezen voor techniek. Lagere salarissen dragen ook niet bij om het imago van dergelijke beroepen te verbeteren: jongeren kiezen nog steeds massaal voor beroepen die betere (start)salarissen bieden.

De salarissen zijn ook een belangrijke hindernis voor mensen om van de ene sector naar de andere over te stappen. Ook de extra inzet op overstappers tijdens de coronacrisis heeft niet geleid tot een substantiële hogere instroom in de techniek. Als we meer instroom naar de beroepen voor de energietransitie willen, zijn er initiatieven en investeringen nodig om dat voor elkaar te krijgen; zeker gezien de vergrijzing en ontgroening op arbeidsmarkt, die maken dat de grootte van de beroepsbevolking in relatieve zin daalt.



⁵ In Europees verband wordt vaak de ratio van de inkomensandelen van de 20% hoogste inkomens en de 20% laagste inkomens, de ratio 80/20, gebruikt. Het CBS hanteert een voorzichtige benadering: door de laagste en hoogste 30% van de bruto-inkomens uit te sluiten.

⁶ Analyse prijsmechanisme beroepen energietransitie door Björn Vooijs Market Intelligence Analyst Randstad Groep Nederland 2021.

Een gezamenlijke verantwoordelijkheid en gezamenlijke investering is nodig

De instroom in de beroepsgroepen die nodig zijn voor de energietransitie blijft al jaren achter bij de behoefte. Ook de prijsvorming van arbeid voor deze beroepen blijft zoals eerder aangegeven achter.

Waarom lukt het niet hogere lonen te bieden en goed te investeren in de vakkrachten die we hard nodig hebben?

Hiervoor zijn een aantal oorzaken aan te wijzen:

- **Sociale partners** zijn verantwoordelijk voor de loonvorming. De lonen stijgen al geruime tijd slechts matig en weerspiegelen op dit moment niet de geconstateerde krapte in de markt. De lonen voor de beroepsgroepen in de energietransitie zullen dus fors hoger moeten om een hogere instroom te realiseren. Het is aan de sociale partners om hier bij de cao-onderhandelingen invulling aan te geven.
- In bedrijfstakken als de bouw- en installatiebranche werken veel **ZZP'ers**. Deze werken vaak als onderaannemers. Zij verdienen over het algemeen netto meer dan mensen in loondienst onder andere door een lagere afdracht aan (sociale) premies. De betrokken sectoren creëren op deze manier de flexibiliteit die ze nodig denken te hebben en wentelen de risico's af op de zelfstandigen. Het is niet zeker of de inzet van de vele ZZP'ers in branches als de bouw en installatietechniek een dempend effect hebben op de loonontwikkeling. Dat vergt nader onderzoek. Wel is het zeker dat werknemers in loondienst duurder zijn dan ZZP'ers die hun eigen sociale risico's dragen.

- De overheid financiert veel windmolen- en zonneparken en bekostigt ook de verduurzaming van bijvoorbeeld overheidsvastgoed. Aangezien het om grote investeringen gaat, worden deze projecten Europees aanbesteed. Het gevolg is dat grote (**internationale**) **ondernemingen** deze opdrachten verwerven en uitvoeren. De aannemsommen drukken vanwege de concurrentie eveneens de prijs en daarmee de lonen.

Het verhogen van de lonen is natuurlijk niet de enige remedie tegen het tekort aan vakmensen. Winst zit ook in het slim inzetten van personeel door integraal ontwerpen en vormgeven (ketenaanpak) van een meer collectieve aanpak van verduurzamingsprojecten in wijken.

Naast investeringen in betere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen zijn investeringen in lokale en regionale carrièrepaden nodig om werknemers in de krapteberoepen te binden aan een regio. Het regionale beroepsonderwijs moet meer nog dan nu al het geval is samen met het bedrijfsleven bepalen voor welke beroepen het moet opleiden en wanneer. Daarbij gaat het niet alleen om regulier onderwijs voor jongeren, maar ook om certificering, competentiegericht leren, praktijkleren, leven lang ontwikkelen en omscholing voor andere potentiële doelgroepen, die kunnen instromen in de beroepen die nodig zijn voor de energietransitie. Onderwijs voor werkenden, de capaciteit van commerciële opleidingen, maar ook bedrijfsopleidingen zijn hierbij van groot belang.

Het werven, opleiden en omscholen van mensen voor de energietransitie vraagt bovenal om verdieping en verbreding van de samenwerking binnen sectoren en regio's. Dit is zowel een HR- als een arbeidsmarktzaak. Investeren in de techniekopleidingen voor jongeren is nodig, maar niet voldoende. Jongeren zijn een vijver die opdroogt. Met de huidige arbeidsmarkttekorten in vrijwel alle sectoren vist bovendien iedereen in diezelfde vijver. Er zal dus ook meer werk moeten worden gemaakt om volwassenen te verleiden te kiezen voor een vak in de techniek, door bij- en omscholing na ontslag of in het kader van carrièreplanning. Daarnaast zijn arbeidsmigranten en statushouders belangrijke groepen die kunnen bijdragen aan de benodigde werkcapaciteit. Kortom: het is alle hens aan dek. We moeten alle potentiële technici mobiliseren en gezamenlijk deze agenda institutioneel vormgeven door middel van een masterplan en een uitvoeringsagenda. Het tegengaan van het tekort is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vraagt om vereende inzet en een gezamenlijke investering van werkgevers, werknemers, overheid en onderwijsinstellingen. Overheden, bedrijfsleven en onderwijs (publiek en privaat) moeten allemaal hun rol pakken bij de activatie en inzet van al het (onbenut) talent.

Het verbeteren van de mobiliteit van (potentiële) werknemers richting functies die nodig zijn voor de energietransitie moet echter primair plaatsvinden door het bedrijfsleven en (zowel publiek als privaat) onderwijs. Zij moeten de verantwoordelijkheid voelen en nemen om arbeidsmarktknelpunten, zoals het gebrek aan vakkrachten voor de energietransitie, te helpen

oplossen. Overheden en met name centrumgemeenten spelen hierbij een ondersteunende rol, waarbij ze eerder verstandige duwers moeten zijn dan trekkers. Duwen is richting geven, trekken is "doe wat ik zeg op mijn manier", dat werkt niet. Stimuleren en faciliteren, verleiden en verbinden, dat zou de "duwende" rol van de overheid moeten zijn. De huidige arbeidsmarktregio's zijn vooral gestoeld op een opgelegde vorm van samenwerking, waarbij de overheid - vaak de centrumgemeente en UWV - de hoofdverantwoordelijkheid krijgt toebedeeld.

Wat als we die situatie radicaal omdraaien? Een voorbeeld daarvan is de regionale mobiliteitscentra, die in coronatijd ontstonden. Die sluiten aan bij de behoefte en de competenties van mensen. Deze centra doen dat onafhankelijk of de doelgroep een betaalde baan heeft of niet; ze zetten zich in voor mensen met interesse in én toegespitst op de persoonlijke situatie van de klant. Mensen kunnen er terecht voor een breed palet aan dienstverlening: informatie, analyse, advies, scholing, training en matching. Zulke talentcentra zorgen voor het maatwerk dat nodig is om onbenut talent te begeleiden richting een rol in de energietransitie.

Het is duidelijk dat het van groot maatschappelijk belang is dat de energietransitie doorgaat. Als we geen radicale oplossing bieden voor de schaarste aan personeel, gaan we de boot missen en lukt het niet om de doelstellingen uit het klimaatakkoord te behalen, met alle gevolgen van dien.

BMC

Databankweg 26D
3821 AL Amersfoort

Postbus 490
3800 AL Amersfoort

033 - 496 52 00
info@bmc.nl
www.bmc.nl

Colofon

September 2022

Auteur: Peter Donders met behulp van Bjorn Vooijs voor de arbeidsmarkt data analyse

Meer informatie en contact

Voor meer informatie of voor het maken van een (vrijblijvende) afspraak kunt u telefonisch contact opnemen met een van onze adviseurs:



Yvonne Bieshaar
partner sociaal domein
yvonne.bieshaar@bmc.nl
06 - 13 53 56 55



Peter Donders
managing consultant arbeidsmarkt
peter.donders@bmc.nl
06 - 54 90 14 77

Kijk voor meer informatie ook eens op www.bmc.nl/energietransitie