

Tilburg University

Om de energietransitie te realiseren hebben we ook een duurzaam arbeidsmarktbeleid nodig

Wilthagen, Ton

Published in:
Het Financieele Dagblad

Publication date:
2019

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Wilthagen, T. (2019). Om de energietransitie te realiseren hebben we ook een duurzaam arbeidsmarktbeleid nodig. *Het Financieele Dagblad*, 24.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Om de energietransitie te realiseren hebben we ook een duurzaam arbeidsmarktbeleid nodig



Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University. Reageer via expert@fd.nl.



De vraag naar arbeid en naar specifieke competenties en vaardigheden van arbeidskrachten verandert als consumenten en inkopers andere producten en diensten willen afnemen. Ook aanpassing van overheidsbeleid kan leiden tot een andere of grotere vraag op de arbeidsmarkt. Dat is in Nederland het geval sinds in juni de klimaat- en energiedoelen van het Klimaatakkoord verder zijn aangescherpt en ingrijpen vanuit de overheid wordt uitgebreid. Het complete pakket van toekomstige maatregelen zal een voelbare impact hebben op de economie en dus ook op onze arbeidsmarkt.

Zo zullen door de energietransitie verschillende banen verdwijnen of veranderen, terwijl er ook weer nieuwe werkgelegenheid zal ontstaan. De vraag naar energie uit fossiele brandstoffen zal afnemen, terwijl juist de behoefte aan energie uit hernieuwbare bronnen zoals zonne- en windenergie zal toenemen. Dit zal een direct effect hebben op de samenstelling van onze arbeidsmarkt in uiteenlopende sectoren. Denk hierbij aan de transportsector of de industrie, maar bijvoorbeeld ook aan de installateurs die bij ons thuis de warmtevoorziening moeten regelen.

Eenzijds is de energietransitie goed nieuws voor de arbeidsmarkt. Een studie van onderzoeksinstituut TNO voorspelt dat het Klimaatakkoord tot aan 2030 tussen 39.000 en 72.000 voltijd-banen extra zal creëren. Een deel van die banen kan ingevuld worden door mensen die de komende tijd overtollig raken in sectoren met hoofdzakelijk fossiele energie. Of dit daadwerkelijk lukt, hangt ook af van de leeftijd en wensen van de betrokken werknemers en de mogelijkheden tot omscholing.

Anderzijds is de energietransitie ook slecht nieuws voor de arbeidsmarkt. Zo blijken de bouwsector en de installatiesector nu al de grootste moeite te hebben om voldoende en gekwalificeerd personeel te vinden en deze vraag zal alleen nog maar meer toenemen. Een intentieverklaring uitgebracht door de SER in april, kreeg als titel mee 'Mensen maken de transitie'. Dat is de spijker op zijn kop.

Tijdens de crisis is veel personeel in de bouw en aanverwante technische sectoren ontslagen en het aantal heeft zich na de crisis nooit meer hersteld. Momenteel is de krapte op de arbeidsmarkt zelfs gestegen tot recordhoogte. Voor iedere vacature staat op dit moment maar één werkzoekende.



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

De partijen die betrokken zijn bij het Klimaatakkoord steken veel energie in de vraag hoe de arbeidsmarkt verder kan worden versterkt en kan worden omgevormd naar de toekomstige behoeften. Het is echter zeer onduidelijk hoeveel winst in de praktijk nog kan worden geboekt. Het werven van meer technisch personeel staat immers al lang op de agenda en kan maar op een beperkt aantal manieren slagen. Denk hierbij aan het stimuleren van meer jongeren om een technische opleiding te kiezen, meer instroom van werklozen, meer omscholing en zij-instroom uit andere sectoren en uit het buitenland, het uitbreiden van het aantal werkuren, het langer laten doorwerken en een verhoging van de productiviteit door nieuwe technologie en innovatie.

Specifiek voor de technische installatiebranche zien we het volgende beeld. Bedrijven in deze sector verwachten tot aan 2022 zo'n 23.000 vacatures te hebben, vooral voor de functie van monteur. Daarbij wordt gehoopt op 18.450 zij-instromers uit andere sectoren. Maar het is onbekend of deze cijfers realistisch zijn, omdat ook andere sectoren aan dezelfde mensen zullen trekken. Aan instroom vanuit de

opleidingen heeft men 4500 jongeren nodig, maar verwacht wordt dat dat er 2500 minder zullen blijken. Een kwart van de bedrijven in deze branche geeft nu al aan werk te laten liggen omdat men onvoldoende personeel heeft. Dat zal de komende jaren niet minder worden.

De ambities van het Klimaatakkoord kunnen al met al voor een onwenselijke piekbelasting op de arbeidsmarkt zorgen. De inzet — op de korte termijn — op veel verschillende en losse maatregelen voor energiebesparing en verduurzaming kan leiden tot een bijscholingsvraag voor tienduizenden vakmensen tegelijk en een enorme druk op de aanbieders van bijscholing geven.

LANGETERMIJNPERSPECTIEF

In het Europese initiatief BuildUpSkills waaraan vanuit Nederland is deelgenomen, wordt daarom gewezen op het belang om vanuit een langetermijnperspectief te kijken naar technologische innovatie en de arbeidsmarkt. Er wordt veel verwacht van de industrialisering van de bouw om zo de druk op de arbeidsmarkt te verminderen. Als er meer wordt meebewogen

met de technologische innovaties zijn er in de installatiebranche tot 2033 per jaar 2000 tot 3000 in duurzame technieken geschoolde vakmensen extra nodig. Dat is een stuk minder dan nu het geval is. De verduurzaming van de woningvoorraad wordt dan nog steeds in 2050 gerealiseerd.

Ook wijst BuildUpSkills op de idee van *pooling* van bedrijven: het gezamenlijk investeren in het opleiden van diverse specialisten. Dit maakt het vooral voor het mkb eenvoudiger om te werken met in duurzame technieken geschoolde vakmensen. Het is jammer dat Nederland, anders dan België en Frankrijk, geen mogelijkheid kent om met meerdere bedrijven samen werknemers aan te nemen en dit vakmanschap vervolgens te delen.

Met de ambities in het Klimaatakkoord is niets mis en er is lang op de duurzame maatregelen gewacht. Maar over de arbeidsmarkt bestaat nog veel wensdenken. Verduurzaming van milieu en gebouwde omgeving vereist ook een duurzaam arbeidsmarktbeleid. Als de arbeidsmarkt nu wordt overschat en overvraagd, waardoor bedrijven en mensen vastlopen, zal ook de energietransitie niet tot stand komen.

Het gezamenlijk investeren in het opleiden van diverse specialisten zou een goed idee zijn