

Energietransitie en Werkgelegenheid Kansen voor een duurzame toekomst

Publieksversie
juni 2018

SEER



1

De energietransitie raakt iedereen

Nederland stapt over op duurzame energie. Daarvoor hebben we nationaal en internationaal onze handtekening gezet. Die overgang heeft grote gevolgen voor werkenden: er komen banen bij, er verdwijnen banen en veel banen veranderen. Wat betekent de energietransitie voor de arbeidsmarkt en hoe kunnen we daarop inspelen? Over die vragen gaat het SER-advies *Energietransitie en Werkgelegenheid*.



Over op duurzame energie

Om de aarde leefbaar te houden voor toekomstige generaties, moeten we snel minder fossiele brandstoffen gaan gebruiken. Dat besef is de afgelopen jaren wereldwijd doorgedrongen. In Nederland sloten werkgevers, werknemers, maatschappelijke organisaties en overheden in 2013 onder leiding van de SER het *Energieakkoord voor duurzame groei*. Twee jaar later werd in Parijs een baanbrekend internationaal klimaatakkoord gesloten. Daarin is afgesproken de opwarming van de aarde tegen te gaan door van fossiele brandstoffen over te stappen op volledig duurzame energiebronnen, zoals zonne- en windenergie.

Ook Nederland zette in 2015 in Parijs zijn handtekening. Om aan de internationale afspraken te voldoen, is de doelstelling van het kabinet dat de uitstoot van CO₂ in 2030 49 procent is van de uitstoot in 1990.

Grote investeringen

Voor de forse vermindering van CO₂-uitstoot zijn twee dingen tegelijk nodig: overstappen op schone energie én flink minder energie gaan gebruiken. Immers, hoe minder we verbruiken, hoe minder we hoeven op te wekken. Die dubbele doelstelling vraagt de komende jaren om investeringen van

miljarden euro's. Woningen en andere gebouwen worden geïsoleerd, schone technieken ontwikkeld en verbeterd.

Er is de afgelopen jaren al veel geïnvesteerd in verduurzaming. Bedrijven, burgers en overheden

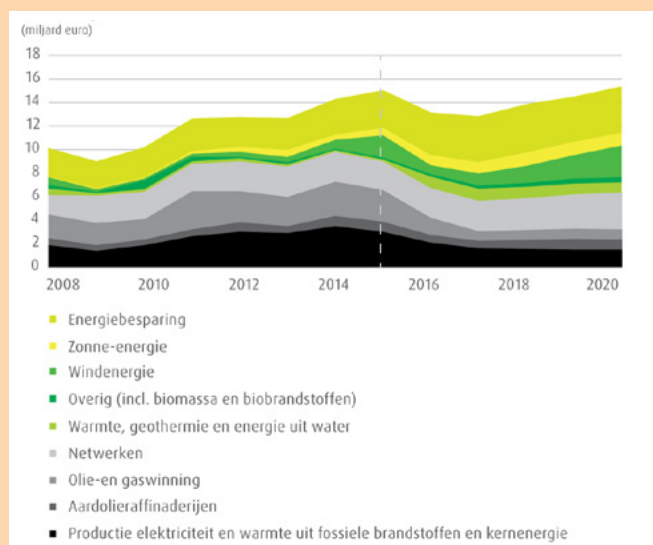
Kansen voor een duurzame toekomst

De SER heeft het advies *Energietransitie en Werkgelegenheid: Kansen voor een duurzame toekomst* uitgebracht op verzoek van het kabinet-Rutte II. Het kabinet vroeg de SER wat de energietransitie betekent voor de werkgelegenheid in verschillende sectoren en economische regio's, welke nieuwe banen ontstaan en welke banen juist verdwijnen. Ook wilde het kabinet weten hoe overheden, werkgevers en werknemers op die ontwikkelingen kunnen inspelen. Het SER-advies is een bouwsteen voor het Nationale Klimaatakkoord, dat in 2018 gesloten moet worden. Daarnaast draagt het advies bij aan het Integraal Nationaal Energie- en Klimaatplan, een vijfjaarlijks programma van de Europese Unie. Daarin laten EU-lidstaten zien wat ze doen om wereldwijde klimaatafspraken na te komen.

staken de afgelopen periode tussen de 13 en 15 miljard euro per jaar in het energiesysteem. Dat geld is steeds vaker gebruikt voor energiebesparing (zoals isolatie van woningen) en aanpassing van energienetwerken.

Willen we onze groene ambities waarmaken, dan zal er tussen 2020 en 2040 per jaar nog eens 12 tot 14 miljard euro *extra* geïnvesteerd moeten worden. Dat blijkt uit schattingen van het Planbureau voor de Leefomgeving.

Investeringen in energie, uitgesplitst naar activiteiten

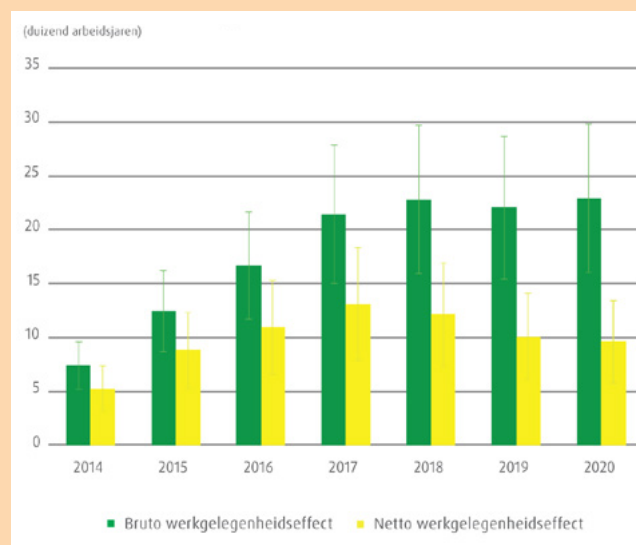


Bron: NEV 2017, ECN

Verschuiving van werk

De overstap op duurzame energie heeft grote gevolgen op de werkvloer. Er ontstaan nieuwe banen, er verdwijnen banen en er veranderen banen. Die ontwikkeling is overigens al in gang gezet. Tussen 2014 en 2016 liep de werkgelegenheid in de traditionele energiesector terug van 83.000 naar 73.000 arbeidsjaren (werkgelegenheid omgerekend in voltijdsbanen). In de duurzame energie steeg de werkgelegen-

Werkgelegenheidseffect energieakkoord



Bron: NEV 2017, ECN. De NEV hanteert een onzekerheidsmarge van 40% naar boven en naar beneden. Voor uitleg over bruto- en netto-effecten, zie pag. 7



heid juist van 46.000 naar 52.000 arbeidsjaren. Onder invloed van het Energieakkoord zet deze ontwikkeling de komende jaren door. Een ambitieus Klimaatakkoord zal deze ontwikkeling verder versnellen. Nieuwe banen ontstaan vooral in de installatiesector en de bouw. Vakmensen voor de productie en installatie van bijvoorbeeld zonnepanelen of warmtepompen zijn de komende jaren hard nodig, net als mensen die meehelpen bij de ontwikkeling van duurzame technologieën. In de bouwsector is toenemende behoefte aan mensen die verstand hebben van isolatie en verduurzaming van gebouwen. Ook de aanleg van windparken op zee vraagt om veel (nieuwe) vakmensen.

Nu al een tekort

In de installatiesector en de bouw is nu al een tekort aan vakmensen. Begin 2018 hadden de installatiebedrijven meer dan 15.000 vacatures en dit aantal loopt snel op. Ook bij bouwbedrijven is de situatie niet meer vergelijkbaar met de economische crisis van een paar jaar geleden.



Toen werden mensen ontslagen, nu zijn er steeds vaker personeelstekorten. Het gebrek aan vakmensen betekent dat projecten langer duren dan voorzien, duurder worden of zelfs helemaal niet doorgaan. Om de energietransitie te laten slagen, is het daarom van groot belang dat er snel meer (vooral technisch geschoolde) vakmensen aan de slag gaan.

Mismatch voorkomen

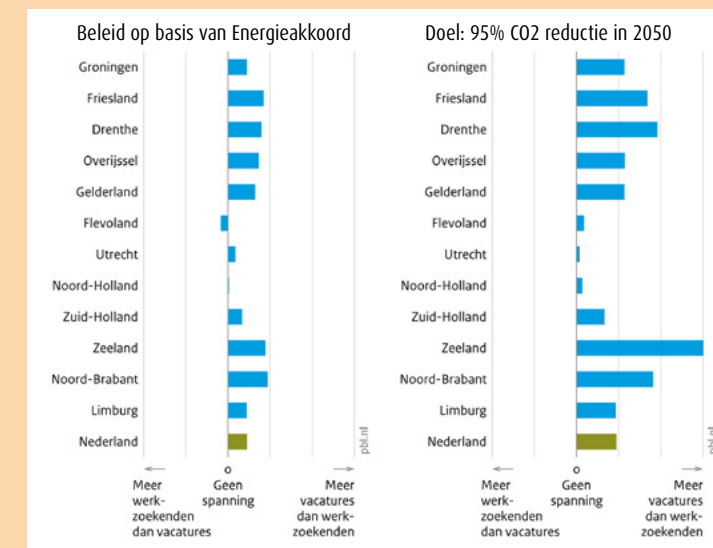
Terwijl de installatie- en bouwsector met tekorten kampen, zullen door de energietransitie in andere sectoren banen verdwijnen, doordat fossiele brandstoffen geleidelijk aan minder worden gebruikt. Een relatief klein aantal banen verdwijnt en er ontstaan veel nieuwe. Dat is op zich goed nieuws: er is genoeg werk. Er is echter wel het risico van een *mismatch*: iemand die in een kolen-centrale werkt, kan niet zomaar zonnepanelen installeren. En in sommige regio's ontstaat werk maar wonen te weinig mensen om dat werk te doen. Een belangrijke uitdaging voor de komende jaren is om een goed antwoord te vinden op die oplopende mismatches. Vakmensen moeten zich op tijd laten om- of bijscholen en begeleid worden naar een nieuwe baan. Mensen die weinig uren werken, moeten worden gevraagd meer te werken, en wie nu geen werk heeft of nog studeert, moet warm worden gemaakt voor een studie en werk in de techniek. Het is letterlijk alle hens aan dek.

Complexe uitdaging

De energietransitie stelt de arbeidsmarkt voor een complexe uitdaging en biedt tegelijkertijd mooie kansen, vooral op het gebied van werkgelegenheid. Om die te verzilveren is het nodig dat meer

jongeren kiezen voor een opleiding in de techniek of de bouw, dat veel bestaande werknemers worden omgeschoold voor nieuwe banen én dat iedereen de kans krijgt om mee te doen in de nieuwe, duurzame economie. Kansen en knelpunten moeten als één vraagstuk worden aangepakt. Dat vraagt om samenwerking tussen bedrijven, werknemers, onderwijsinstellingen en overheden. In het Klimaatakkoord dat in 2018 wordt gesloten, worden concrete maatregelen voor de arbeidsmarkt opgenomen.

Mogelijke spanning op arbeidsmarkt door de energietransitie



Het PBL gaat uit van ongewijzigde situatie na 2013 in economische en technische ontwikkeling, arbeidsaanbod en arbeidsmobiliteit, evenals in totale investeringen in Nederland. Bron: PBL

2

De energietransitie biedt kansen

De energietransitie is een grote opgave. Als we die op de juiste manier oppakken, is er veel winst te halen, op allerlei gebied. Wat zijn de belangrijkste kansen van de omschakeling naar duurzame energie?

Meer banen, op alle niveaus

Het tekort in diverse sectoren toont nu al aan: de energietransitie zorgt voor nieuwe banen. Welke banen dat precies de komende jaren zullen zijn, is niet helemaal te voorspellen. Dat hangt deels af van de manier waarop nieuwe technologieën zich ontwikkelen. Door regelmatig vrij specifieke analyses te maken, kunnen we wel zo goed mogelijk in beeld krijgen aan welke (nieuwe) vaardigheden en kennis behoefte is.

Uit meerdere recente onderzoeken blijkt dat de energietransitie in alle regio's en op alle niveaus voor nieuwe banen zorgt. Hbo'ers en mensen met een wetenschappelijke opleiding zijn nodig voor ontwerpende en adviserende taken, terwijl er in het uitvoerende werk veel extra vaklieden nodig zijn met (minimaal) een mbo-opleiding.

De inzet van nieuwe technologieën leidt er aan de ene kant toe dat het gevraagde opleidingsniveau van werknemers gemiddeld stijgt; een installateur krijgt bijvoorbeeld steeds meer een eigen specialisme. Tegelijk zorgt diezelfde technologisering ervoor dat er ook voor mensen met een opleiding op mbo1- of mbo2-niveau werk is. Zij zijn bijvoorbeeld inzetbaar bij *plug-and-play*-toepassingen, waarvoor geen al te specifieke kennis nodig is.



Duurzaamheid, innovatie en export

De overgang naar een duurzaam energiesysteem biedt Nederland de kans om, nog meer dan nu, innovatieland bij uitstek te worden. Nu al is ons land een van de koplopers in het ontwikkelen van nieuwe, duurzame technieken. De energietransitie dwingt nog meer en snellere innovatie af. Van die innovatieve technieken kunnen we bovendien dubbel profiteren: we kunnen ze in eigen land inzetten én als exportproduct. Daarmee geven we de eigen economie een extra impuls en leveren we een bijdrage aan wereldwijde verduurzaming.

Draagvlak

Als we de kansen weten te verzilveren die de energietransitie biedt, profiteert iedereen mee. Daardoor ontstaat draagvlak voor een ingrijpende omslag waarvan de belangrijkste winst nog even op zich laat wachten: een duurzame toekomst.

3

Wat gebeurt er nu al?

De afgelopen jaren zijn al heel wat mensen opgeleid voor een (nieuwe) baan in de duurzame energie. In andere sectoren is het gelukt om nieuw werk te vinden voor mensen die hun baan kwijtraakten. Inspirerende voorbeelden laten zien dat de energietransitie geen vertraging hoeft op te lopen én dat iedereen kan blijven meedoen.

Statushouders in de techniek

UNETO-VNI, brancheorganisatie voor installatie-bedrijven, is in de zomer van 2017 begonnen met een opleiding voor mensen met een migratie-achtergrond, die een verblijfsstatus hebben. De statushouders worden opgeleid tot elektrotechnische en werktuigkundige leerling- of hulpmoniteurs. De overheid en de installatiesector betalen de opleidingen gezamenlijk. De opleiding duurt tien weken. In die periode gaan statushouders iedere week twee dagen naar school en drie dagen aan het werk. Tijdens een proef zijn op deze manier al meer dan vijftig vacatures ingevuld.

School en bedrijf werken samen

In de regio Zoetermeer loopt het opleidingstraject 'Werken aan duurzaamheid'. Het traject duurt zes maanden en is een samenwerking van leerwerkbedrijf EcoWare, technisch opleidingsinstituut ROVC en het bedrijf Warmtepomp Techniek Zoetermeer. Samen zorgen zij voor een compacte, praktijkgerichte techniekopleiding op mbo-niveau, voor gemotiveerde vakmensen, voor opleiding en baangarantie voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt én voor de verduurzaming van gebouwen. Als de pilot succesvol is, wordt deze mogelijk vertaald naar andere regio's.

Leerplek voor studenten en werkenden

Techniekstudenten ontwierpen in de Duurzaamheidsfabriek in Dordrecht het 'Energietransitiehuis'. Andere studenten en werknemers van bedrijven uit de regio kunnen daar kennis maken met nieuwe duurzame technieken. Ze leren traditionele installaties te vervangen door de nieuwste duurzame technieken. De experimentele opzet van het Energietransitiehuis stimuleert het creatief denken en het probleemoplossend vermogen.

Bedrijven en onderwijsinstellingen zijn samen verantwoordelijk voor de leerplek. Dat stimuleert de onderlinge samenwerking en zorgt voor heel praktische scholing, gebaseerd op opdrachten van bedrijven.

Nieuwe banen

De Stedin Bedrijfsschool heeft een korte, intensieve opleiding tot monteur ontwikkeld voor zij-instromers. In acht weken worden theorie én praktijk behandeld. De deelnemers worden geselecteerd op hun ervaring in techniek. Per jaar worden zo honderd technici opgeleid. De monteurs gaan de komende jaren honderdduizenden slimme gas- en elektriciteitsmeters installeren.



4

Wat is nog meer nodig?

Uit de inspirerende voorbeelden blijkt dat het mogelijk is: de arbeidsmarkt tijdig aanpassen op de energietransitie. Toch moet er nog heel wat gebeuren om ervoor te zorgen dat dat ook daadwerkelijk lukt. Er zijn meer mensen nodig die geschoold zijn voor een baan in de duurzame energie en er zijn voorzieningen nodig voor mensen die hun werk verliezen. Daarbij is het belangrijk dat de kwaliteit van werk goed is en dat iedereen een kans krijgt op de arbeidsmarkt.

De studies verschillen in reikwijdte, tijdhorizon en onderzoeksmethoden. Berekeningswijzen van netto-werkgelegenheidseffecten kunnen verschillen. Cijfers zijn daarom vooral indicatief en geven een benadering van de omvang van veranderingen. De uitkomsten kunnen niet bij elkaar worden opgeteld. Arbeidsjaren worden berekend door alle banen om te rekenen naar voltijdbanen (fte). Netto-banengroei is het aantal banen dat ontstaat door de investeringen als gevolg van het Energieakkoord, min het banenverlies in de kolen-, olie- en gassectoren en verschuivingen in bestedingen van consumenten en bedrijven.

Investeren in mensen

De energietransitie vraagt de komende jaren om forse investeringen in mensen. Het is lastig om precies te voorspellen hoeveel nieuwe banen de overgang naar duurzame energie oplevert. Het belang om die vacatures op te vullen, is groot: daarmee zorgen we ervoor dat de transitie geen vertraging oploopt. Dat is nodig om het klimaatprobleem aan te pakken en internationale afspraken na te komen.

De snelle groei van het aantal vacatures betekent dat er meer jongeren nodig zijn die kiezen voor een opleiding in techniek, bouw of ict. Dat geldt voor alle niveaus: mbo, hbo en universitair. Daarnaast moeten veel huidige werknemers worden om- of bijgeschoold. Niet alleen vakinhoudelijke kennis is van belang, maar ook de vaardigheid om zich aan te passen aan nieuwe taken in een sector die volop in ontwikkeling zal blijven. Het werven, opleiden en omscholen van mensen

Schattingen van banengroei- of verlies door bestedingen in de energietransitie

Sector; bron	Tijdhorizon	Potentiële banengroei of -verlies
Bruto		
Bouw; Taskforce Bouwagenda 2017	2016-2030	+ Bruto 50.000 voltijdbanen
Windenergie op land; EIB, 2016	2014-2020	+ Bruto circa 8.000 arbeidsjaren extra
Windenergie op zee; EIB, 2016	2014-2020	+ Bruto 25.455 arbeidsjaren
Zonne-energie; EIB, 2016	2016-2020	+ Bruto 9.200 arbeidsjaren
Elektrisch vervoer; CE Delft, 2015	2013-2020	+ Bruto 10.000 fte's, grote bandbreedte
Installatie slimme meters; EIB	2015-2020	+ Bruto circa 4.245 arbeidsjaren extra
Netto		
Sluiting alle kolencentrales; Basis & beleid 2016	Vóór 2030	Direct - 1.740 fte's, indirect - 1.044 fte's, exclusief baancreatie alternatieve productie
Gebouwde omgeving; CE Delft 2017	2018-2035	+ Netto 11.000 voltijdbanen

voor de techniek vraagt om nauwe samenwerking binnen sectoren en regio's. Het gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gezamenlijke investering van werkgevers, werknemers, overheid en onderwijsinstellingen.

Banenverlies opvangen

De overstap op schone energie betekent dat veel mensen die in de traditionele energiesector werken, hun baan zullen verliezen. Voor hen is het van belang dat werkgevers en werknemers op tijd aan de slag gaan met van-werk-naar-werktrajecten, inclusief de bij- of omscholing die daarvoor nodig is. Voor wie ook na een uiterste inspanning geen nieuw werk te vinden is, heeft het Rijk een bijzondere verantwoordelijkheid om een vangnet te bieden.

Goed werk voor iedereen

Bij alle veranderingen en nieuwe banen die ontstaan, is het belangrijk om voor ogen te houden dat werk kwalitatief goed moet zijn. Dat houdt onder meer in dat arbeidsvoorwaarden goed moeten zijn. In nieuwe energiesectoren is er soms geen cao, is de salariering in sommige gevallen laag of is er geen geld beschikbaar voor de scholing van werknemers. In sommige sectoren is er geen regel-

matig overleg tussen werkgevers en werknemers. De SER vraagt aandacht voor gezondheids- en veiligheidsrisico's bij de bouw van windmolens op zee en op land. Ook is aandacht nodig voor negatieve gevolgen van de energietransitie elders in de wereld, bijvoorbeeld bij het winnen van grondstoffen. Daarbij ontstaat vaak schade aan het milieu of worden mensenrechten geschonden. De metallurgische sector gaat afspraken maken om dit te voorkomen.

Een ander belangrijk punt is dat de energietransitie bijdraagt aan een inclusieve arbeidsmarkt. Er moeten ook kansen op werk zijn voor jongeren, zij-instromers, statushouders, langdurig werklozen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Diverse regionale initiatieven laten daarvan nu al mooie voorbeelden zien.

Bijzondere rol voor de overheid

De Rijksoverheid heeft een bijzondere rol in de aanpassing van de arbeidsmarkt op de energietransitie. De overstap naar duurzame energie is een zaak van algemeen belang. De overheid zelf heeft druk gezet op een (versnelde) transitie. Het is daarom ook een belangrijke verantwoordelijkheid van de overheid om – samen met sociale partners – de gevolgen van die transitie op de



arbeidsmarkt in goede banen te leiden. De SER ziet als overheidstaken onder meer: het faciliteren van arbeidsbemiddeling en scholingsvoorzieningen en het aanvullen van programma's en sectorplannen van overheden, sectoren en bedrijven.

Zeven aanbevelingen voor een duurzame toekomst

Op basis van de analyses en uitgangspunten die hiervoor zijn beschreven, komt de SER tot zeven aanbevelingen. Daarmee kunnen de gevolgen van de energietransitie op de arbeidsmarkt in goede banen worden geleid.

1 Integrale Human Capital Agenda's

Nederland heeft negen 'topsectoren': sectoren waarin ons land uitblinkt en die door overheid, onderzoekscentra, universiteiten en bedrijfsleven verder worden versterkt. Iedere topsector heeft een Human Capital Agenda (HCA) om talentvolle werknemers aan te trekken en ontwikkelen. De energietransitie vraagt om landelijke afspraken en regionale actieplannen die aansluiten bij de HCA van de Topsector Techniek.

Daarnaast is een brede structuur nodig waarin HCA's gebruik kunnen maken van beleidsinstrumenten van werknemers- en werkgeversorganisaties. Op die manier kan een gemeenschappelijke arbeidsmarktagenda ontstaan, waarin afspraken komen over het oplossen van knelpunten op de korte en lange termijn. Ook kunnen HCA's, werkgevers en werknemers een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie instellen om het arbeidsmarktbeleid te evalueren en waar nodig bij te stellen. Het Klimaatakkoord dat in 2018 moet worden gesloten, wordt voorbereid aan vijf sectortafels. De SER wil dat aan elk van die tafels rekening wordt gehouden met de gevolgen van de energietransitie voor de arbeidsmarkt. Daarvoor is de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing ingesteld.

2 Vertaling in regionaal-economische agenda's

Kansen en knelpunten op het gebied van werkgelegenheid moeten regionaal worden aangepakt. Dat kan onder meer in de brede regionaal-economische agenda's van de Economic Boards, regionale ontwikkelingsmaatschappijen en provinciale SER'en. Belangrijk is bovendien om regionaal beleid te koppelen aan activiteiten van diverse sectoren. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om cao's, acties van opleidings- en ontwikkelingsfondsen en sociale plannen.

3 Onderwijs, scholing en leercultuur

De energietransitie zorgt nu al voor vacatures; dat worden er nog veel meer. Om die te kunnen vervullen is extra en andersoortig aanbod van scholing en onderwijs nodig. Het beroepsonderwijs moet meer flexibel en vraaggestuurd worden en kan daarmee een cruciale rol spelen in een leven lang ontwikkelen. Meer afstemming en samenhang is nodig om werkenden tijdig om te scholen.

Alle niveaus van onderwijs – vmbo, mbo, hbo en universitair – moeten specifieke opleidingstrajecten en maatwerkmodules krijgen met het oog op de energietransitie.

De SER werkt al met andere betrokkenen aan een sterke en positieve leercultuur, waarbij het vanzelfsprekend wordt dat (potentiële) werkenden zich hun hele leven blijven ontwikkelen.

Tot slot vindt de SER het van belang om bij het opleiden en omscholen van mensen voor een groene energiesector, aan te sluiten bij bestaande initiatieven. Zo kan de eerder genoemde Human Capital Agenda van de Topsector Energie een bredere regiefunctie krijgen. Ook werkt de Rijksoverheid al met de installatiesector en de duurzame energiesector aan een *Green Deal* die meer opleidings-



plekken voor installateurs oplevert. Een derde initiatief om bij aan te sluiten is de vernieuwing van het eerder gesloten Techniekpact, bedoeld om meer jongeren te werven voor de technieksector.

4 Kansen voor iedereen

Iedereen moet een kans krijgen op de arbeidsmarkt. De energietransitie biedt mogelijkheden voor mensen die minder uren werken of een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het is belangrijk om over deze groep afspraken te maken. Nieuwe technologische ontwikkelingen zorgen voor gebruikersvriendelijke toepassingen. Dat betekent dat er banen zijn (en nog meer komen) voor alle opleidingsniveaus.

5 Goed werk

In een nieuwe sector die snel groeit, zijn goede arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en medezeggenschap niet vanzelfsprekend. Mensen die van de ene sector naar de andere overstappen, krijgen soms te maken met een ander soort dienstverband of een veranderende rechtspositie. Dat kan moeilijkheden opleveren. In de maritieme sector is het bijvoorbeeld lastig om van een

olie- of gasbedrijf over te stappen naar een bedrijf dat werkt aan wind op zee. Dat komt onder meer doordat de arbeidsvoorwaarden dan sterk veranderen. Het is nodig dergelijke veranderingen eenvoudiger te maken, zodat ze geen obstakel zijn voor van-werk-naar-werk-mobiliteit.

Ook kan het gebeuren dat risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid veranderen als de arbeidsomstandigheden anders worden. De SER vindt dat werkgevers en werknemers in iedere sector hoge eisen moeten stellen aan de arbeidsomstandigheden.

Er zijn nieuwe (deel)sectoren waar werknemers en werkgevers nog niet regelmatig met elkaar praten over bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden en scholingsmogelijkheden. Werkgevers en werknemers horen er samen voor te zorgen dat regulier sociaal overleg in alle sectoren plaatsvindt.

6 Beter zicht op ontwikkelingen

Er is meer informatie nodig over wat de energietransitie betekent voor de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. Daarbij gaat het zowel om ontwikkelingen die al gaande zijn als om ontwikkelingen die worden verwacht. Met betere infor-

matie kunnen verwachte knelpunten tijdig worden aangepakt.

7 Banenverlies opvangen

De SER heeft twee uitgangspunten bij de aanbevelingen voor het opvangen van het verlies van banen. Ten eerste moet het beleid erop gericht zijn dat iedereen een kans krijgt op de arbeidsmarkt ('inclusief' beleid). Ten tweede geldt dat de Rijksoverheid een bijzondere rol heeft om te zorgen voor een 'eerlijke transitie': een overgang waarbij mensen die hun baan verliezen, snel en goed worden geholpen nieuw werk te vinden. In de samenwerking tussen werkgevers, werknemers, overheid, onderwijsinstellingen en andere betrokken partijen is nadrukkelijke aandacht nodig voor mensen die hun baan (dreigen te) verliezen door de energietransitie. Ook in de Human Capital Agenda's van de Topsectoren moet aandacht zijn voor deze groep. Daarnaast is het van belang dat werkgevers en werknemers regelmatig met elkaar spreken over baanperspectief, ontwikkelingsmogelijkheden en scholing. Hiervoor kan bijvoorbeeld een loopbaanadvies of opleidingsbudget worden ingezet. Ook zijn



er mogelijkheden voor mensen die willen overstappen naar een andere sector.

Het verlies van banen bij bedrijven die werken in de fossiele energie, moet per regio en per sector worden aangepakt. Samenwerking tussen alle betrokken partijen, inclusief de overheid, is daarbij van belang. Als het om grote groepen mensen gaat, kunnen speciale maatregelen worden ontwikkeld. Dat is onder meer het geval in de kolencentrales en de bedrijven die van kolencentrales

afhankelijk zijn. De sluiting van de centrales tussen nu en 2030 zal enkele duizenden mensen hun baan kosten. Om dit verlies aan werkgelegenheid op te vangen wanneer om- of bijscholing, of begeleiding naar ander werk niet voldoende blijken, is fondsvorming een mogelijkheid.

Meer weten?

Lees het volledige advies Energietransitie en Werkgelegenheid op www.ser.nl



SER

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

© 2018, Sociaal-Economische Raad

UITGAVE Sociaal-Economische Raad, Den Haag, juni 2018 BASISVORMGEVING Sheila Kok, OPMAAK afdeling communicatie/opmaak,
TEKST Berber Bijma FOTO'S Branko de Lang