

Advies KEK tafelteam Arbeidsmarkt en Scholing

De beschikbaarheid van voldoende technische arbeidscapaciteit lijkt één van de grootste uitdagingen te worden rondom het slagen van de energietransitie. De tekorten die nu voorspeld worden op de arbeidsmarkt, zijn enorm. Als we niet oppassen, kan dit leiden tot vertraging bij het behalen van de doelstellingen uit het klimaatakkoord. De jonge professionals die deelnemen aan de KEK tafelteam Arbeidsmarkt en Scholing zijn tevreden over de mate waarin de huidige arbeidsmarktproblematiek op de agenda van het Klimaatakkoord is geplaatst. Tegelijkertijd zien wij met de (enge) focus op deze problematiek, een risico dat duurzame impact in het onderwijs uitblijft. In reactie op het pleidooi van mevrouw Hamers aan de Vaste Kamercommissies EZK en SZW geven kamerleden aan op zoek te zijn naar een 'game changer'. In onze optiek kan een ieder deze rol vervullen en kunnen in het onderwijs de eerste zaadjes worden geplant om toekomstige generaties op te laten groeien met een duurzame mindset; op een andere manier kijken naar en omgaan met energie en klimaat.

Om eerste stappen te zetten in deze mindshift, doen wij hieronder een vijftal adviezen aan de SER voor het vervolg:

1. **Vorm in gezamenlijkheid met de taakgroep een gedragen visie op de positie van duurzaamheid in het onderwijs en gebruik het onderwijs om draagvlak te creëren voor, onder andere, het Klimaatakkoord.** De uitdagingen rondom de energietransitie in de nauwe zin, en duurzaamheid in de brede zin, is één van de grootste uitdagingen waar de onze, maar nog erger de komende, generaties mee te maken gaan krijgen. Zorg daarom dat elke jongere van kleuter tot professional binnen het onderwijs een duurzame mindset kan ontwikkelen en borg een integrale verankering van de Sustainable Development Goals daarin.
2. **Breng per (arbeidsmarkt)sector de Ausgangssituatie t.a.v. de energietransitie kwantitatief en regionaal in kaart, borg een goede monitoring hiervan en kies een passende transitiestrategie.** Zorg voor helderheid over de tekorten, lopende initiatieven en andere mogelijkheden per sector in samenwerking met experts uit het bedrijfsleven, het beroepsonderwijs én andere onderwijssectoren. Focus niet enkel op korte termijn winst, maar neem de lessen uit het SER advies 'Toekomstgericht Beroepsonderwijs' mee naar deze taakgroep. Er zijn al mooie voorbeelden van regionale opleidingscentra, samenwerkingen tussen bedrijfsleven en scholen, field labs, learning on the job etc. Echter, zijn deze niet altijd bekend en vindbaar (buiten de eigen context). Zorg dat het wiel niet opnieuw uitgevonden wordt, maar zorg voor een sterkere inclusieve leercultuur verbonden aan de duurzaamheidsdoelen en maak deze mogelijk (experimenteeruimte, financieel aantrekkelijk (denk aan vouchers), samenwerking tussen scholen).
3. **Veranker de regionale arbeidsmarktagenda's binnen de Regionale Energiestrategie en maak dit een integraal onderdeel van de regioaanpak.** In de Regionale Energiestrategieën (RES) gaan de regio's aan de slag om de nationale doelstellingen te vertalen naar regiogebonden aanpakken. Het zou een gemis zijn als de arbeidsmarkt niet opgenomen wordt als een essentieel onderdeel van de RES. Immers, wanneer onvoldoende arbeidscapaciteit beschikbaar is in een regio, wetende dat praktisch-geschoolde werknemers sterk regiogebonden zijn, komt de haalbaarheid van de gemaakte strategie in het geding. Binnen de huidige contouren van de RES, zoals omschreven in de hoofdlijnen van de tafel Elektriciteit, zitten alle relevante partijen aan tafel: de regionale werkgevers, de regionale overheden én kennisinstellingen. Deze tafel is dus uitermate geschikt om een kwantitatieve en kwalitatieve inventarisatie te maken van het tekort aan arbeidscapaciteit en dit tekort te koppelen aan de beschikbare opleidingscapaciteit. De concrete sectorale/regionale uitvoeringsagenda, zoals omschreven in het Voorstel voor Hoofdlijnen van het Klimaatakkoord, kan dan vervolgens gemonitord en geborgd worden binnen de RES tafels. Dit biedt ook de gelegenheid om via deze kanalen te escaleren.

4. **Grijp het tekort aan praktische arbeidskrachten aan om het technisch vakmanschap te herwaarderen en het imago van het MBO te verbeteren.** Verbind daarnaast de werkgelegenheidskansen aan het benodigde draagvlak voor het Klimaatakkoord. Frame het tekort niet enkel als een probleem (fixed mindset), maar als een kans (growth mindset). Kom hiervoor, in gezamenlijkheid met de sectortafels, tot heldere en concrete afspraken. Met bijvoorbeeld (sectorale) baangaranties, wordt een keuze voor techniek niet enkel voor de harde beta's interessant, maar ook voor leerlingen die meer carrièregericht of mensgericht zijn.
5. **Zorg voor een constructieve werkmodus in de taakgroep.** De mindset die nodig is voor de energietransitie, vraagt gegeven de arbeidsmarktproblematiek ook om een mindshift binnen de taakgroep. Hoewel wij maar aan één bijeenkomst hebben kunnen bijdragen, was onze observatie dat de nadruk ligt op gevestigde belangen. Gezien de uitdaging en urgentie van deze tafel, is het zaak om (net als in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven) verder te kijken dan de eigen belangen en van elkaar te leren. Vanuit het credo 'verandering begint bij jezelf', stellen wij voor om voorafgaand of aansluitend aan één van de volgende bijeenkomsten te experimenteren met een andere manier van werken; een hackathon. Een hackathon is een werkvorm die veelal wordt toegepast binnen innovatieve bedrijven, passend bij de principes van 'design thinking' en 'transition design'. Het doel is om de deelnemers vanuit een gezamenlijk belang te laten samenwerken door hen boven de eigen belangen uit te laten stijgen en in een actieve werkmodus te brengen. KEK doet graag het aanbod om dit te faciliteren.

Met deze adviezen is dé gamechanger nog niet gevonden. Echter, wij geloven dat de taakgroep tegemoet kan komen aan haar stevige uitdaging om de realiseerbaarheid van het Klimaatakkoord te borgen op de korte en lange termijn door: een focus op een transitie in het onderwijs, een regionale en sectorale aanpak, het uitbreiden van good practices, het denken in kansen in plaats van beperkingen én een aanpassing van haar eigen werkwijze (practice what you preach).