

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1994

Vragen van de leden **Maatoug, Kröger** en **Bouchallikh**(allen GroenLinks) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, voor Klimaat en Energie en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *klimaatbanen* (ingezonden 20 januari 2022).

Antwoord van de Ministers **Jetten** (Klimaat en Energie) en **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en voor Primair en Voortgezet Onderwijs (ontvangen 9 maart 2022). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 1642.

Vraag 1

Erkent u dat het gebrek aan handen voor de uitvoering van alle klimaatambities de achilleshiel is van het regeerakkoord?

Antwoord 1

Dit kabinet heeft grote ambities op het terrein van klimaat en investeert fors in een duurzame toekomst voor Nederland. Zoals vaak het geval is bij grote publieke investeringen is het absorptievermogen van de arbeidsmarkt dan een essentieel aandachtspunt. De miljarden die dit kabinet vrijmaakt voor de stikstof- en klimaatopgave moeten worden omgezet in concrete projecten en daarvoor zijn voldoende vakmensen – zoals ook in het Coalitieakkoord wordt gesignaleerd – cruciaal: nu, en zeker ook op weg naar 2050.

In eerste instantie is het aan werkgevers om te zorgen voor voldoende gekwalificeerd personeel, en de daarvoor benodigde stappen te zetten. Denk aan het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden, het verhogen van de lonen, het creëren van een sterke leercultuur en/of job-carving¹ om mensen aan te trekken. Tegelijkertijd heeft de overheid een rol in het beter doen functioneren van de arbeidsmarkt, zeker wanneer een maatschappelijke uitdaging zoals de klimaat- en energietransitie in het geding komt. Op het moment lijkt matching op de markt niet voldoende tot stand te komen en dat maakt dat een tekort aan handen een knelpunt kan zijn voor de uitvoering van de klimaatplannen van het kabinet.

¹ Het (her)ontwerpen van functies om beter aan te sluiten bij beschikbaar arbeidsaanbod. Bijvoorbeeld door eenvoudige taken uit banen voor hoogopgeleiden te bundelen in een nieuwe baan die een minder hoog opleidingsniveau vereist.

Dat vraagt om breed te kijken wat er nodig is om deze problematiek te verhelpen. Hierbij kan worden gekeken naar manieren om werkenden/ werkzoekenden en werkgevers beter bij elkaar te brengen (onder andere via van-werk-naar-werk begeleiding via regionale mobiliteitsteams), om (meer) werken aantrekkelijker te maken, of om arbeidsproductiviteit te verhogen, bijvoorbeeld door scholing en technologische innovatie te stimuleren. Op verzoek van uw Kamer² werkt het kabinet samen met regio's, sociale partners en branches aan een aanvalsplan om de inzet op dit onderwerp uit te breiden. Uw Kamer is onlangs geïnformeerd over onze inzet om aanvullend beleid op te nemen in een Actieplan Groene Banen (Kamerstuk 32 813, nr. 974).

Vraag 2

Om welke sectoren en/of beroepen maakt u zich het meeste zorgen?

Antwoord 2

Krapte op de arbeidsmarkt is op dit moment een breed probleem waar vrijwel alle sectoren mee te maken hebben: van logistiek tot de bouw en van zorg tot ICT.

Afgaande op voorwerk van de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing (onderdeel van het Klimaatakkoord), data van het UWV³ en onderzoek van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs (SBB)⁴ ontstaat een beeld van waar de problematiek naar verwachting het grootst is. Binnen de klimaatopgave zijn tekorten vooral nijpend in de sectoren elektriciteit, industrie en gebouwde omgeving. Specifieke beroepsgroepen waar het om gaat zijn onder andere elektriciens, monteurs industriële machines en installaties, productieplanners en loodgieters/installateurs gawalo (gas, water en loodgieter). Op het Dashboard Klimaatbeleid is vorig jaar voor het eerst een integraal overzicht gemaakt van voor de klimaatopgave essentiële beroepen en het aantal openstaande vacatures voor die beroepen.⁵

Vraag 3

Hoeveel gerichte opleidingstrajecten voor zij-instromers lopen er nu in het land? Hoeveel mensen worden op dit moment via een dergelijk traject omgeschoold? Wat is er nodig om meer van dit soort trajecten op te starten? Is er landelijke regie op al deze trajecten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Het kabinet heeft geen overzicht van alle opleidingstrajecten voor zij-instromers, die gericht zijn op de energietransitie. Werkgevers, private opleiders en onderwijsinstellingen zijn vrij om opleidingstrajecten te starten en de inhoud van de trajecten vorm te geven. Het is momenteel ook niet bekend hoeveel mensen een gericht opleidingstraject voor zij-instromers volgen. Het kabinet gaat aan de slag om hier meer inzicht in te krijgen.

Vraag 4

Wat gaat u concreet doen om ervoor te zorgen dat voldoende mensen zich gaan laten omscholen?

Antwoord 4

Werkenden en werkzoekenden voeren in principe zelf regie op hun leer- en loopbaan. Het is belangrijk dat werkgevers investeren in een leercultuur en werkenden in staat stellen om te leren en te ontwikkelen. Ondersteunend is er vanuit het Rijk een uitgebreid LLO-instrumentarium dat erop is gericht om mensen in staat te stellen zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt, een sterke leercultuur te creëren en het stimuleren van eigen regie bij individuen.⁶ Het kabinet vindt het belangrijk om- en bijscholing breed

² Motie-Amhaouch, Kamerstuk 35 925 XIII, nr.38 en motie-Paternotte/Heerma Kamerstuk 35 788, nr. 128.

³ Zie kwartaalcijfers van het UWV op <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>.

⁴ S-BB, SER en UWV (januari 2022). Klimaatbanen in de gebouwde omgeving. <https://www.s-bb.nl/nieuws/energietransitie-biedt-kansen-voor-mbo-ers-in-techniek-en-gebouwde-omgeving/>.

⁵ Zie www.dashboardklimaatbeleid.nl.

⁶ Kamerstuk 30 012, nr. 135.

toegankelijk te maken en zet in op permanente scholing. In het coalitieakkoord is afgesproken om bovenop de bestaande middelen vier keer 125 miljoen euro beschikbaar te stellen. De komende tijd wordt nader uitgewerkt hoe dit budget precies zal worden besteed. Daarnaast is er dit jaar ook budget vrijgemaakt voor een nieuwe openstelling van de regeling «Omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT of techniek».

Een belangrijke randvoorwaarde voor omscholing is een toegankelijk en flexibel scholingsaanbod voor volwassenen. In dit kader wordt onder meer ingezet op mbo-certificaten voor onderdelen van opleidingen met een zelfstandige betekenis op de arbeidsmarkt. In het hbo kent men FastSwitch, een omscholingsplatform van de hogescholen waarin zij samenwerken om zowel werkenden als niet-werkenden versneld om te scholen met baangarantie naar een van de kraptesectoren techniek, IT, zorg en onderwijs. Relevant voor de klimaattransitie is bovendien het Techniepact, van waaruit werken in de techniek wordt gestimuleerd en gemonitord. In reactie op de motie Amhaouch (Kamerstuk 35 925 XIII, nr. 38) wordt gewerkt aan een aanvalsplan en wordt binnenkort uitgebreider ingegaan op de effectiviteit van initiatieven ter bevordering van arbeidsaanbod in de techniek.

Vraag 5

Bent u bereid om daarbij ook onorthodoxe maatregelen te overwegen, bijvoorbeeld door het verlies van inkomen bij mensen te compenseren als zij kiezen voor omscholing naar een klimaatberoep?

Antwoord 5

De opgave die er ligt is fors. Tegelijkertijd is de rol van de overheid in sturing op de arbeidsmarkt beperkt: werkenden en werkzoekenden voeren zelf regie op hun loopbaan en werkgevers zullen zich doorgaans inspannen om voldoende personeel aan te trekken of op te leiden. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld gunstige lonen of omscholingstrajecten aanbieden. In de praktijk zien we dit nu al veel gebeuren, bijvoorbeeld bij netbeheerders. Het kabinet gaat de komende tijd met betrokken partijen in gesprek om in kaart te brengen welke aanvullende (beleids)inzet kan helpen om te zorgen dat we het tekort aan technische vakmensen terugdringen. Het kabinet zal met een open blik kijken naar de opties die hieruit naar voren komen. Eventueel beleid moet wel breed ervaren belemmeringen wegnemen en iets toevoegen aan inspanningen van werkgevers en werkenden, in plaats van die inspanningen te vervangen. We gaan bovendien goed kijken naar de samenhang met de algemene beleidsinzet rondom krapte, aangezien ook andere maatschappelijk belangrijke sectoren met krapte te maken hebben. Eventuele aanvullende acties zullen worden meegenomen in het te ontwikkelen Actieplan Groene Banen. Over de totale aanpak wordt de Kamer voor de zomer geïnformeerd naar aanleiding van de motie Paternotte/Heerma (Kamerstuk 35 788, nr. 128).

Vraag 6

Welke acties zijn er tot nu toe voortgekomen uit de Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing Klimaatakkoord?

Antwoord 6

In de taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing bij het Klimaatakkoord werkt een grote groep stakeholders (o.a. sociale partners, onderwijs, ministeries en decentrale overheden) samen om te zorgen voor voldoende vakkrachten voor de energietransitie. Behalve op meer instroom richt de taakgroep zich op een adequaat scholingsaanbod, goede arbeidsmarktinformatie, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het betrekken van werklozen en mensen in die fossiele branches hun baan verliezen. Zo heeft elk van de vijf klimaattafels inmiddels een aanpak opgezet rond arbeidsmarkt knelpunten die de uitvoering van het Klimaatakkoord in die sector belemmeren. In de gebouwde omgeving is de samenwerking Mensen Maken de Transitie operationeel gemaakt, waarin uitvoerende partijen werken aan voldoende personeel voor de verduurzaming van huizen en aan slimme werkwijzen om het werk goed te organiseren rond beschikbare menskracht. Er zijn voorbereidingen getroffen om de aanleg van laadinfrastructuur voor elektrisch vervoer te koppelen aan Mensen Maken de Transitie. Ook is met bedrijven en brancheorganisaties in de energiesector is het zogeheten «Plan-E» opgesteld, gericht op instroom in

de elektriciteitssector inclusief de regionale coördinatie die daarvoor nodig is. Tot slot is op het terrein van arbeidsmarktinformatie is een klimaatdashboard opgesteld, waarvoor UWV periodiek kraptcijfers aanlevert en het Planbureau voor de Leefomgeving en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt prognoses opstellen.

Vraag 7

Hoe worden mensen op dit moment gestimuleerd om zich te om te scholen naar een klimaatberoep? Kunt u daarbij uitsplitsen naar jongeren die nog moeten kiezen voor een opleiding en mensen die zich mogelijk willen laten omscholen?

Antwoord 7

Veel beroepen die van belang zijn voor de energietransitie zijn technische banen. Veel werkgevers en onderwijsinstellingen betrokken bij de energietransitie presenteren om- en bijscholingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden⁷ in de techniek. Het Rijk stimuleert mensen via het Techniekpact met de regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Techniekcollectie in Limburg, om zich om te scholen naar een beroep in de techniek en ICT. Verder zijn er diverse maatschappelijke initiatieven om mensen gericht te stimuleren zich om te scholen naar een klimaatberoep of een studie gericht daarop.

Informatie over de keuzemogelijkheden is ook belangrijk. Leerwerkklonken, de regionale mobiliteitsteams en UWV wijzen mensen op beroepen in de tekortsectoren waaronder beroepen in de techniek. Daarnaast hebben het UWV, de MBO Raad, SBB en de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding een inspiratiekaart opgesteld voor bij- en omscholing naar kansrijke beroepen via het mbo, met speciale aandacht voor klimaatbanen. Deze inspiratiekaart kan mensen helpen om te kiezen voor een klimaatbaan.⁸

Op het landelijk platform voor hoger onderwijs FastSwitch besteedt het label *Be an Engineer*, gericht op de techniek, ook bijzondere aandacht aan de energietransitie. Zie verder het antwoord op vraag 4 over wat het Rijk doet om mensen te stimuleren om zich om te scholen.

Vraag 8

Hoe staat het met de uitvoering van de motie Westerveld en Bouchallikh over een betere voorlichting in het onderwijs over de kansen en het carrièreperspectief in de technieksector?⁹

Antwoord 8

Het is belangrijk om leerlingen en studenten in staat te stellen een goed onderbouwde studiekeuze te kunnen maken. Daarbij is goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in het onderwijs van belang. Het Expertisepunt LOB heeft over arbeidsmarktinformatie en LOB al diverse informatieproducten beschikbaar gesteld. Op de portal *KiesMBO* kunnen (aankomende) mbo-studenten terecht voor onafhankelijke studie- en beroepskeuze-informatie. Het geeft een objectief beeld van de arbeidsmarkt na het behalen van een mbo-diploma waaronder informatie over salaris en kans op stage en werk. Verder stimuleert het Techniekpact mensen om te kiezen voor de techniek en financiert OCW het programma «Meer meisjes in de techniek». Via dit programma werken scholen samen met de MBO Raad en VHTO, aan de werving en het behoud van meisjes in de technische opleidingen. In aanvulling hierop verkent het Ministerie van OCW hoe uitvoering kan worden geven aan de motie Westerveld en Bouchallikh over een betere voorlichting in het onderwijs over de kansen en het carrièreperspectief in de technieksector. Daarbij wordt gekeken hoe in het voortgezet onderwijs en mbo voorlichting aan leerlingen en studenten wordt gegeven over opleidingen en beroepen, en de mate waarin arbeidsmarktperspectieven van beroepen daarbij aandacht krijgen.

⁷ Zie voor een overzicht bijvoorbeeld de netwerkkaart op <https://www.wijzijnkatapult.nl/>

⁸ Zie: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/inspiratiekaart-maakt-overstap-naar-kansrijke-baan-inzichtelijker>.

Kamerstuk 35 925 VIII, nr. 72

⁹ Kamerstuk 35 925-VIII, nr. 72

Vraag 9

Wat zijn de meest voorkomende belemmeringen voor mensen om zich om te scholen naar een klimaatberoep? Wat doet u om deze belemmeringen weg te nemen?

Antwoord 9

De werkloosheid is op dit moment laag. Ook andere sectoren kennen tekorten, wat zij-instroom naar een klimaatberoep bemoeilijkt.

Op persoonlijk vlak kunnen er belemmeringen zijn om te investeren in eigen scholing en ontwikkeling, zoals negatieve leerervaringen uit het verleden, een gebrek aan vertrouwen in eigen kunnen of persoonlijke problemen. Ook kunnen er praktische belemmeringen zijn, zoals het gebrek aan ondersteuning vanuit de werkgever, tijd en financiering.¹⁰

Daarnaast begint (inter)sectorale mobiliteit bij de huidige werkgever. Een werkgever moet hiervoor openstaan en dit zowel via een cao of via het HR-beleid stimuleren. Dit vergt een investering vanuit de werkgever, want een zij-instromer vergt meer inzet op begeleiding terwijl de capaciteit door de tekorten onder druk staat. Tegelijkertijd moet ook een zij-instromer investeren in een scholingstraject. Een optimaal van-werk-naar-werktraject (of van niet-werk naar werk) heeft de risico's, en daarmee de belemmeringen, optimaal verdeeld tussen zij-instromer, werkgever en eventueel opleider. Verder constateert het kabinet ook andere belemmeringen, zoals:

- Overstijgende samenwerking tussen regio's, sectoren en samenwerkingsverbanden komt vaak niet goed van de grond. Initiatieven blijven daardoor vaak kleinschalig en kosten veel energie.
- Voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden is niet altijd duidelijk is waar zij met hun omscholingsvraag naar toe kunnen.
- Het negatieve imago van de technische banen. Jongerenorganisaties stellen dat het «frame» werken aan de klimaatopgave aantrekkelijker kan zijn dan de huidige focus op techniek.

Zie verder antwoord 4 en 7 voor een overzicht van bestaand beleid om deze belemmeringen weg te nemen.

Vraag 10

Herkent u dat voor veel mensen de belemmering van scholing is dat salaris tijdens scholing niet wordt betaald? Welke rol ziet u daarin voor de werkgever en welke voor de overheid?

Antwoord 10

Dat beeld herkennen wij gedeeltelijk. Er bestaan verschillende belemmeringen die mensen kunnen ervaren om te investeren in hun eigen scholing en ontwikkeling, waaronder praktische belemmeringen zoals gebrek aan financiële middelen (zie vraag 9).

Belemmeringen kunnen sterk verschillen per persoon. Werkgevers zijn in de eerste plaats aan zet om deze weg te nemen, in samenspraak met werkenden/werkzoekenden (zie vraag 5). Een goed voorbeeld van werkgevers die hierin hun verantwoordelijkheid nemen vind ik het feit dat diverse netbeheerders¹¹ eigen omscholingstrajecten aanbieden waarin werkenden kunnen worden om- of bijgeschoold.

Een interessante mogelijkheid voor scholing met inkomen is de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Een BBL-student heeft een contract bij een bedrijf en leert het merendeel van de tijd binnen dat bedrijf. Daarnaast is hij of zij gemiddeld nog 1–2 dagen op school. Op deze manier leert iemand direct de vaardigheden in de praktijk én is er sprake van een inkomen. In het hoger onderwijs werkt FastSwitch vanuit een «Match&Go»-aanpak waarbij de omscholer eerst wordt geholpen aan een arbeidscontract met passend salaris dat direct of na een korte scholingsperiode ingaat. Na de match start de omscholer met een leerwerktraject op maat.

Een andere interessante mogelijkheid voor scholing met inkomen is de Omscholingsregeling voor kansrijke beroepen in de ICT en techniek. Wanneer

¹⁰ Belemmeringen levenlang ontwikkelen (Pantaeia, 2019). https://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/atoms/files/pantaeia_c12300_eindrapport_belemmeringen_levenlang_ontwikkelen_def_002.pdf

¹¹ Zie bijvoorbeeld website Stedin: <https://www.stedin.net/werken-bij/bedrijfsschool>

een werkgever iemand omschoolt en daarvoor gebruik maakt van deze subsidieregeling ontvangt een werknemer inkomen. De werkgever en werknemer moeten namelijk (minimaal) tijdens de looptijd van het omscholingstraject een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten.

Vraag 11

Hoe staat u tegenover het idee van een werkgarantiefonds waarmee werknemers met behoud van inkomen worden omgeschoold en begeleid naar de banen van de toekomst?

Antwoord 11

Het is belangrijk om de capaciteit en middelen voor overheidsbeleid doelmatig in te zetten. Op een krappe arbeidsmarkt met grote behoefte aan (technisch geschoold) personeel zullen veel werkenden (zeker vanuit de fossiele industrie) ook zonder extra overheidssteuning elders aan het werk kunnen. Tijdelijk verlies van inkomen kan immers ook worden gecompenseerd door werkgevers, of gedragen door werkenden zelf. Een werkgarantiefonds waarbij de overheid inkomen compenseert en daarmee de arbeidsmarktpositie versterkt van werkenden die ook nu al kansrijk zijn, is daarom niet doelmatig. Het ligt meer voor de hand om te blijven kijken naar brede toegankelijkheid van omscholingsprogramma's en de aantrekkelijkheid van de klimaatsector voor werkenden.