

Vergaderjaar 2022–2023

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1173**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ECONOMISCHE ZAKEN EN KLIMAAT, VOOR KLIMAAT EN ENERGIE, VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID, VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN ARMOEDEBELEID, PARTICIPATIE EN PENSIOENEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 februari 2023

Het kabinet zet in op een ondernemende, innoverende en duurzame samenleving. Een samenleving die voor grote transities staat: klimaat en energie, digitalisering en sleuteltechnologieën, en de circulaire economie.<sup>1</sup> Het kabinet heeft voor de transities in het coalitieakkoord twee stevige ambities genoemd: Nederland uiterlijk in 2050 klimaatneutraal maken en bij de koplopers blijven in de Europese *Digital Economy and Society Index* (DESI). Het succes van deze transities hangt af van voldoende goed geschoolde mensen. Dat vraagt om aanvullende actie en samenwerking van veel verschillende partijen: werkgevers, werknemers, onderwijs en overheden.

Het kabinet is blij uw Kamer te informeren over het samenhangend pakket aan maatregelen gericht op de arbeidsmarktkrapte in de klimaat- en digitale transitie. Daarbij is het kabinet positief over de aanpak van technische werkgevers (Industriecoalitie) en met de voorgenomen plannen van de coalitie van ICT-bedrijven. Zij hebben recent hun aanvalsplannen, Aanvalsplan Arbeidsmarktkrapte Techniek, Bouw en Energie<sup>2</sup> en het Aanvalsplan Chronisch Tekort ICT'ers gepresenteerd, die nauw aansluiten bij de inspanningen van dit kabinet. Met deze Kamerbrief informeert het kabinet uw Kamer over het Actieplan Groene en Digitale Banen<sup>3</sup>, en wordt het tweede deel van de motie van het lid Amhaouch<sup>4</sup> beantwoord.

<sup>1</sup> Coalitieakkoord 2021–2025, Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst. Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77.

<sup>2</sup> [https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/aanvalsplan\\_techneek\\_versie\\_voor\\_website.pdf](https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/aanvalsplan_techneek_versie_voor_website.pdf).

<sup>3</sup> Technische (Groene) en ICT (Digitale) banen.

<sup>4</sup> Kamerstuk 35 925 XIII, nr. 38.

## 1. Inleiding

De hele samenleving wordt geraakt door tekorten op de arbeidsmarkt: in bijvoorbeeld de zorg, het openbaar vervoer, de horeca en de kinderopvang zijn de gevolgen dagelijks merkbaar. Ook het tekort aan technische<sup>5</sup> vakmensen wordt in het dagelijks leven steeds meer merkbaar. Er zijn wachtlijsten voor installateurs om zonnepanelen te plaatsen, er zijn weinig ICT'ers te vinden voor innovatie in de zorg, en er is een tekort aan elektromonteurs die het elektriciteitsnet kunnen uitbreiden.



### Openstaande vacatures Q2-2022

- **Techniek: 86.250**
- **ICT: 35.950**



### Verwachte baanopeningen tot 2026

- **Techniek: 210.900**
- **ICT: 58.300**

Bron vacatures: UWV Q2-2022

Bron baanopeningen: ROA rapport - arbeidprognose 2026

Het tekort aan technisch geschoold personeel is niet nieuw.<sup>6</sup> De ontwikkelingen in de economie gaan snel en de urgentie is enorm. Eenvoudige oplossingen bestaan niet. Voor de aanpak van de tekorten aan technisch en digitaal geschoold personeel is actie nodig op meerdere fronten. Het vraagt een gecoördineerde aanpak, waarbij alle partijen – werkgevers, werkenden, het onderwijs en landelijke en regionale overheden – de gezamenlijke verantwoordelijkheid nemen voor het oplossen van dit probleem. Om aan de urgentie te voldoen, oriënteert het kabinet zich ook op een aantal aanvullende maatregelen om de arbeidsmarktcrapte in de maatschappelijke cruciale sectoren zoals de techniek en ICT terug te dringen. Dit Actieplan Groene en Digitale Banen hangt dan ook nauw samen met de kabinetsaanpak van de generieke arbeidsmarktcrapte.<sup>7</sup>

Het Actieplan Groene en Digitale Banen is randvoorwaardelijk aan het doel om de uitstoot van broeikasgassen met 55–60% te reduceren in 2030<sup>8</sup> en om meer dan 1 miljoen ICT-geschoolden in 2030 te realiseren.<sup>9</sup> In deze brief worden de hoofdlijnen van het Actieplan Groene en Digitale Banen weergegeven, dat tot 2030 loopt. Ten eerste komen de observaties en aanbevelingen van het onderzoek naar arbeidsmarktcrapte aan technici, uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek (SEO) en *Research Centre for Education and the Labour Market* (ROA),<sup>10</sup> dat uw Kamer in juni 2022 is toegestuurd, aan de orde. Ten tweede de acties uit het aanvalsplan van de Industriecoalitie en de coalitie van ICT-werkgevers. Ten derde wordt aan de hand van vier pijlers aangegeven wat de inzet van het kabinet voor het Actieplan is. Tenslotte wordt de samenhang en het belang van de aanvullende maatregelen voor de arbeidsmarktcrapte voor de klimaat- en digitale transitie geschetst. In de bijlage is een totaaloverzicht opgenomen van maatregelen.

<sup>5</sup> Waar in de tekst gesproken wordt van technische, technici of techniek betreft het de brede definitie voor bètatechniek (incl. o.a. ICT) zoals gehanteerd in de Techniekpactmonitor.

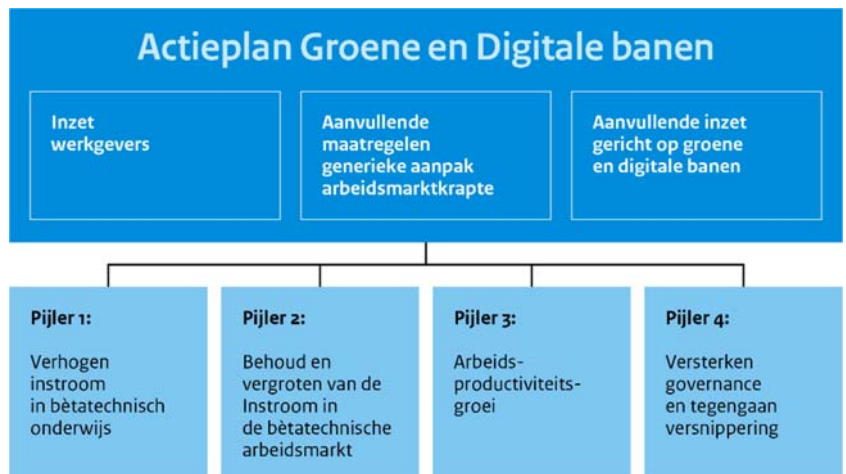
<sup>6</sup> Data uit illustratie gebaseerd op: UWV, openstaande vacatures Q2-2022 en ROA arbeidsmarktprognose: roa\_r\_2021\_5\_anob2026\_tcm95-431009.pdf (werk.nl).

<sup>7</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

<sup>8</sup> Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77 en Kamerstuk 32 813, nr. 1049.

<sup>9</sup> Kamerstuk 26 643, nr. 941.

<sup>10</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1155.



## 2. Samenvatting onderzoek naar Arbeidsmarktkrapte technici

Om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven van de verschillende betrokken partijen rondom de arbeidsmarktkrapte aan technici hebben de Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Economische Zaken en Klimaat (EZK) onderzoek laten doen door SEO en ROA naar krapte aan technisch personeel.<sup>11</sup> Hieronder wordt kort ingegaan op de bevindingen en aanbevelingen uit het onderzoek. Het onderzoek gaat ook in op de vragen die gesteld zijn in de motie van het lid Amhaouch c.s.<sup>12</sup> over het in beeld brengen van de behoeftes, kansen en bedreigingen omtrent praktisch en technisch geschoold personeel in Europa.

### Onderzoeksbevindingen

- De toenemende krapte aan technisch personeel is voor een groot deel structureel, vanwege de vergrijzende beroepsbevolking: er zijn minder mensen die kunnen worden opgeleid voor dit soort banen. Maar er zit ook een tijdelijk aspect aan de kwestie, vanwege de aantrekkelijke economie en de grote maatschappelijke opgaven.
- Naast de krapte aan hoogopgeleide technici is recent meer krapte ontstaan in uitvoerende functies op middelbaar beroepsniveau.
- Het onderzoek laat zien dat er veel «weglek» is gedurende de loopbaan: vooral bij vrouwen is dat het geval. Dit komt vooral doordat deeltijdwerken nog geen gemeengoed is in de technische sector. De «weglek» komt niet alleen vanwege doorgroei naar niet-technische leidinggevende beroepen binnen de technische sector, maar ook en veelvuldig naar niet-technische sectoren en/of niet-technische beroepen. Vervanging van deze technici wordt bemoeilijkt door de beperkte instroom in technische opleidingen en de «weglek» tijdens en direct na de opleiding. Vooral op mbo-niveau 2 en 3 is dit een aandachtspunt.
- De personeelskrapte zorgt voor hogere werkdruk, minder bijscholingsmogelijkheden voor werknemers, hogere kosten en minder innovatiemogelijkheden voor werkgevers.
- Ondanks de krapte hebben aanpassingsmechanismen zoals verbetering van de reële lonen en arbeidsvoorwaarden, of meer investeringen

<sup>11</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/09/15/rapport-arbeidsmarktkrapte-technici>.

<sup>12</sup> Kamerstuk 35 925 XVII, nr. 35.

in arbeidsbesparende innovatie slechts in beperkte mate plaatsgevonden. De lonen voor banen op mbo-niveau zijn zelfs gedaald. Ook blijft de beloning voor deeltijdwerk sterk achter bij die voor voltijdwerk vergeleken met de niet-technische sectoren. Er zijn (beleids-)initiatieven, maar die zijn veelal lokaal, waardoor er onvoldoende focus is en veel versnippering. Over de effectiviteit is bovendien weinig bekend. Daarnaast kan het probleem van de arbeidsmarktkrapte de ambities van het kabinet voor de energietransitie, digitalisering en verduurzaming remmen en de concurrentiepositie van Nederland negatief beïnvloeden.

- Ook hebben de onderzoekers gekeken naar de behoefte, kansen en bedreigingen voor het vinden van praktisch en technisch geschoold personeel in Europa. Het onderzoek laat zien dat de groei van het aantal buitenlandse werknemers in de technische sectoren de afgelopen jaren sterker is geweest dan in niet-technische sectoren. Het betreft dan voornamelijk de ICT-sector. In technische sectoren, zoals de energievoorziening en de industrie, is de inzet van werknemers uit andere landen de laatste jaren steeds sterker toegenomen. Dat laat zien dat de technische sectoren die het meest te maken hebben met arbeidsmarktkrapte, goed in staat zijn om een steeds groter deel van hun personeel uit andere landen van Europa te halen. Echter is er ook in andere Europese landen, zoals het VK, Duitsland, België en Denemarken, sprake van een groeiende vraag naar technici in relatie tot de ontwikkeling van het aanbod. Het aantrekken van technici uit andere Europese landen naar Nederland zal daarom steeds lastiger worden, met als gevolg dat de krapte in Nederland verder toeneemt.

### *Aanbevelingen*

De onderzoekers doen een aantal aanbevelingen. Hierbij merken de onderzoekers op dat de arbeidsmarktkrapte een samenspel is van verschillende factoren die ieder op zich beter onderzocht zouden moeten worden om tot meer gerichte aanbevelingen te kunnen komen. Daarnaast stellen SEO/ROA dat bij de oplossingsrichtingen betrokken partijen in onderling overleg een vorm van samenwerking dienen te zoeken, waarbij de overheid een overkoepelende, regisserende functie moet pakken. Tot slot geven de onderzoekers aan dat er geen eenvoudige oplossingen («quick fixes») zijn om op korte termijn te zorgen voor terugdringing van de krapte. Onderstaande aanbevelingen zijn dan ook oplossingsrichtingen, die samen kunnen zorgen voor stapjes in de goede richting:

- zorg voor meer arbeidsbesparende (proces)innovatie;
- zorg voor een cultuurverandering in de techniek;
- wek meer interesse voor techniek op jongere leeftijd;
- investeer meer in de matching en scholing van zij-instroom;
- zet een gezamenlijk netwerk op voor scholing in de techniek;
- zorg voor aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden;
- zet krapte in de techniek in een maatschappelijk perspectief door het in samenhang te zien met het verminderen van krapte in andere sectoren.

### *Appreciatie*

Het onderzoek van SEO/ROA biedt waardevolle inzichten en aanbevelingen om de krapte aan technici verder terug te dringen. In algemene zin kan het kabinet zich hierin dan ook goed vinden. De inzichten en aanbevelingen zijn meegenomen in de verdere uitwerking van het actieplan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> In elke actielijn wordt de verbinding met het onderzoek gelegd.

## **Aanvalsplan Arbeidsmarktkrapte Techniek, Bouw en Energie**

Een belangrijke eerste stap in de aanpak van arbeidsmarktkrapte is gezet door de technische werkgevers (Industriecoalitie). Op 4 november 2022 heeft deze coalitie het «Aanvalsplan Arbeidsmarktkrapte Techniek, Bouw en Energie» gepresenteerd. Het aanvalsplan bevat maatregelen en acties waarmee werkgevers de komende 10 jaar aan de slag gaan om de tekorten terug te dringen. De technische werkgevers vragen aan het kabinet om gezamenlijk extra te investeren in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, op het gebied van arbeidsmarktinfrastructuur en bij het bevorderen van diversiteit en inclusie. Het Aanvalsplan bevat onder andere de volgende maatregelen:

- (Verdere) verbetering arbeidsvoorwaarden;
- Stimuleren van diversiteit en inclusiviteit;
- 10-jarige leer-, werk- en inkomensperspectief;
- Productiviteitsoffensief;
- Gouden poort (herkenbare oriëntatieplaats voor werkenden en werkzoekenden);
- Hybride leeromgevingen;
- Investerings in techniekpromotie;
- 1.000 hybride docenten op te leiden en beschikbaar te stellen.

## **Aanvalsplan Chronisch Tekort ICT'ers**

In navolging van de werkgevers uit de Industriecoalitie heeft een coalitie van verschillende branches, waarin veel ICT'ers werkzaam zijn, op 2 februari 2023 hun aanvalsplan aangeboden. In dit plan lanceren zij bij wijze van een eerste startschot hun gezamenlijke inzet om het chronische tekort aan ICT'ers aan te pakken. De branches werken toe naar een brede coalitie om de gehele breedte van ICT-werkgevers te vertegenwoordigen en nodigen de overheid daarbij uit om ook als grote ICT-werkgever deel te nemen. In het aanvalsplan wordt weergegeven op welke interventies de coalitie wil inzetten waarbij de nadruk zal liggen op schaalvergroting van bestaande succesvolle initiatieven.

### *Appreciatie*

Het kabinet vindt het positief dat de technische werkgevers (Industriecoalitie) en de digitale werkgevers het voortouw hebben genomen om beiden met een aanvalsplan te komen. Het kabinet slaat de handen graag ineen om gezamenlijk regie te nemen in de arbeidsmarktkrapte in de klimaat- en digitale transitie. Het kabinet geeft gehoor aan het verzoek om mee te investeren en doet dat al op verschillende manieren in de bestrijding van de krapte, zowel generiek als sectorspecifiek. Voor de langere termijn vraagt een oplossing van de arbeidsmarktkrapte van technici en ICT'ers om gezamenlijke actie van alle betrokken partijen: werkgevers, werkenden, het onderwijs en landelijke en regionale overheden.

### **3. Gezamenlijke inzet voor de klimaat- en digitale transitie**

Het aanpakken van arbeidsmarktkrapte in de techniek en ICT is een gezamenlijke opgave van werkgevers, werknemers, het onderwijs en de overheid. Daarvoor is actie vereist op verschillende fronten. Het kabinet zet daarvoor in op vier pijlers:

1. **Verhogen instroom in bètatechnisch onderwijs;**
2. **Het behoud en vergroten van de instroom in de bètatechnische arbeidsmarkt;**

3. **Arbeidsproductiviteitsgroei, en;**
4. **Versterken governance en tegengaan versnippering.**

In het vervolg van deze paragraaf worden de pijlers op hoofdlijnen uitgewerkt. Een gedetailleerd overzicht van de maatregelen die werkgevers, het onderwijs en de overheid specifiek voor de aanpak van arbeidsmarktcrisissen in de techniek en ICT inzetten, staat vermeld in het maatregelenoverzicht in de bijlage.

### ***Pijler 1: Verhogen instroom in bètatechnisch onderwijs***

De vraag naar technici en ICT'ers neemt al jaren toe, maar de instroom in het onderwijs is niet groot genoeg om aan de arbeidsmarktvrage te voldoen. Met het oog op de maatschappelijke uitdagingen als de klimaat- en digitale transitie is het belangrijk om meer jongeren te enthousiasmeren voor een opleiding en baan in de techniek en ICT. Daarbij moeten de doelstellingen realistisch zijn: de instroom in het beroepsonderwijs daalt als gevolg van demografische ontwikkelingen en ook andere sectoren, zoals de zorg, kampen met tekorten. Alleen inzetten op het vergroten van de instroom is dan ook niet voldoende om de krapte op te lossen.

Verschillende partijen uit het veld geven aan dat jongeren te weinig in aanraking komen met techniek en ICT in het onderwijs. Het SEO/ROA rapport beveelt aan jongeren eerder en vaker in aanraking te laten komen met techniek met de hoop dat ze ook vaker kiezen voor een technische vervolgopleiding. Omdat meisjes mede door hun omgeving veelal minder gestimuleerd worden om met techniek in aanraking te komen, geeft het structureel aanbieden van techniek in het onderwijs meisjes meer kans op keuze voor een technische studie. Daarnaast is er gedurende en na de opleiding ook sprake van weglek, met name onder vrouwen. Al vele jaren wordt inzet gepleegd om de instroom te verhogen en hoewel dit op diverse plekken is gelukt<sup>14</sup>, blijft het een aandachtspunt. Door het maatschappelijke perspectief voorop te zetten, waaraan technici en ICT'ers kunnen bijdragen, hoopt het kabinet samen met werkgevers, werknemers en het onderwijs het tij te keren.

#### *Sterk Techniekonderwijs en techniekpromotie*

Het kabinet versterkt de komende jaren het techniekonderwijs onder meer door het programma Sterk Techniekonderwijs (STO), de programma's Jet-Net en TechNet en pilots met praktijkgerichte programma's in de gemengde en theoretische leerweg van het vmbo (t/m 2025) en in het havo (t/m 2026). Doel van deze programma's is om leerlingen beter voor te bereiden op de keuze en overstap naar het vervolgonderwijs. Dat betekent dat leerlingen afhankelijk van het aanbod van de school in de gelegenheid gesteld kunnen worden een aantal (technische) werkvelden te verkennen en te ervaren. Tevens stimuleert het kabinet in de periode 2020–2024 de ontwikkeling van lerarenopleidingen voor technisch (v)mbbo in een programma om de tekorten aan leraren terug te dringen en de kwaliteit van de opleidingen te verhogen. OCW en EZK hebben samen met penvoerder Platform Talent voor Technologie (PTvT) een aanvraag bij het Nationaal Groeifonds (NGF) ingediend waarmee middelen beschikbaar kunnen komen voor meer aandacht voor bètatechniek in het funderend onderwijs. Het doel van het voorstel is om alle jongeren in aanraking te laten komen met de kansen van (natuur)wetenschap, techniek en ICT.

<sup>14</sup> Infographic Highlights Monitor Techniekpact: <http://www.techniekpactmonitor.nl>.

### *Hybride docenten*

Het onderwijs heeft te maken met een oplopend tekort aan bètatechnische docenten. Om de gewenste hogere instroom van studenten aan te kunnen zijn docenten een belangrijke schakel. Het kabinet verkent de mogelijkheden om bij de verlenging van STO een koppeling te maken met de werving van voldoende gekwalificeerde docenten in de techniek. OCW en EZK zijn in gesprek met de technische werkgevers (Industriecoalitie) en het onderwijs om gezamenlijk te verkennen wat nodig is om het aantal hybride docenten te vergroten en of aangesloten kan worden bij bestaande initiatieven. OCW en EZK betrekken hierbij onderwijs- en andere relevante partners. In dit traject wordt ook gekeken naar de financiële belemmeringen en wat ervoor nodig is deze weg te nemen. Het kabinet komt middels een brief aan uw Kamer voor de zomer hierop terug, inclusief een reactie op de motie van de leden Van der Graaf en Amhaouch.<sup>15</sup>

### *Maatschappelijke Diensttijd (MDT)*

MDT stimuleert, faciliteert en ondersteunt sociale en maatschappelijke betrokkenheid van jongeren bij de samenleving, door ze een platform te bieden waarin ze hun talenten kunnen ontwikkelen, anderen kunnen ontmoeten en iets kunnen doen voor een ander en/of de samenleving. Jongeren hebben zich de afgelopen jaren op grote schaal vrijwillig ingezet met behulp van hun MDT op uiteenlopende terreinen als zorg, veiligheid, defensie, gelijkheid, sport, natuur en klimaat. Binnen MDT zijn er diverse projecten waarin jongeren kennismaken met de sectoren waar krapte heerst. Komende tijd wordt verkend hoe projecten binnen de tekortsectoren als zorg, onderwijs en klimaat/techniek meer kunnen worden gestimuleerd en versterkt binnen MDT.

### *Subsidieregelingen Praktijkleren en Regionaal Investeringsfonds MBO*

Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is belangrijk, zodat studenten kunnen leren in de praktijk en nieuwe ontwikkelingen en innovaties landen in het onderwijs. De subsidieregeling Praktijkleren van het Ministerie van OCW en de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg van het Ministerie van SZW voorzien in een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling of student, respectievelijk van een werkzoekende of met werkloosheid bedreigde werknemer. Op dit moment wordt de subsidieregeling Praktijkleren geëvalueerd. Het eindrapport wordt in het eerste kwartaal van 2023 verwacht. Mede aan de hand van de evaluatie wordt gekeken of wijzigingen in de subsidieregelingen wenselijk zijn om beter aan te sluiten bij de behoeften in tekortsectoren.

Om te zorgen dat het beroepsonderwijs nog beter aansluit op de arbeidsmarkt, stimuleert het Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF) de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Op dit moment wordt bezien of het RIF vanaf 2024 sterker gericht kan worden op opleidingen voor banen in tekortsectoren zoals de klimaat- en digitale transitie.

### *Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*

Het kabinet en onderwijspartners zetten in op een zo optimaal mogelijke aansluiting van het onderwijs op een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt. Deze aansluiting is over het algemeen goed en op verschil-

<sup>15</sup> Kamerstuk 33 009, nr. 112.

lende wijzen wordt deze aansluiting versterkt. In het MBO kan dit onder meer door het gericht ontwikkelen van mbo-certificaten en keuzedelen. Voorbeelden zijn het mbo-certificaat Installeren en in bedrijf stellen van hybride warmtepompen, een samenwerking van het ROC van Amsterdam, Installatiewerk Nederland en VTi Amsterdam, en het nieuwe keuzedeel Laadpunten voor elektrische voertuigen van Technova.

Hogescholen zijn in gesprek met de landelijke techniekbranches en op 14 december jl. is een convenant gesloten om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te verankeren in bestuurlijke afspraken en een gezamenlijke agenda. Daarnaast wordt nagedacht over het integreren van techniek in andere disciplines, zodat dit onderwijsaanbod aansluit op de uitdagingen van de toekomst. Een goed voorbeeld zijn zorgrobots, een resultante van cross-sectorale samenwerking tussen zorg en techniek. In het wetenschappelijk onderwijs wordt geïnvesteerd in sectorplannen in de sector bèta en techniek. Deze hebben onder andere tot doel om de basis van onderzoek en onderwijs te versterken. Hiermee wordt ook ingezet op een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn in de Werkagenda mbo en het Bestuursakkoord 2022 Hoger onderwijs en Wetenschap maatregelen opgenomen die direct of indirect bijdragen aan een hogere instroom en behoud van studenten in strategisch belangrijke (tekort)sectoren, waaronder techniek en ICT gericht op de klimaat- en digitale transitie. Denk aan maatregelen gericht op het versterken van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en het verbeteren van studiekeuze-informatie, zodat (aankomende) studenten een weloverwogen keuze kunnen maken voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.

Wel geldt dat maatregelen op het gebied van het onderwijs doorgaans indirect zijn en veelal pas effect hebben op de (middel)lange termijn. Aanpassing van het onderwijs kost tijd en huidige studiekeuzers studeren – afhankelijk van de opleidingsduur – pas over twee tot vier jaar af.

### ***Pijler 2: Het behoud en vergroten van de instroom vanuit de arbeidsmarkt***

Gezien de grote weglek van technici uit de techniek en ICT is het belangrijk om in te zetten op het behoud ervan. Naast het beleid gericht op het stimuleren van zij-instroom vanuit andere sectoren<sup>16</sup>, het matchen van vraag en aanbod, en leven lang ontwikkelen (LLO) is het belangrijk om ook breder te kijken naar de instroom van specifieke doelgroepen.

Modern werkgeverschap met goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden is een belangrijk fundament voor de aantrekkelijkheid van het beroep. Het SEO/ROA onderzoek beveelt aan dat werkgevers dienen te zorgen voor een cultuurverandering in de techniek met meer ruimte voor inclusiviteit en diversiteit, flexibiliteit in werktijden, en het zorgen voor aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden. Het kabinet is positief dat de technische werkgevers (Industriecoalitie) hiervan werk gaan maken en zich zullen gaan inzetten voor het (verder) verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en het stimuleren van diversiteit en inclusiviteit.

De technologisering en digitalisering van de samenleving vergt veel van de (toekomstige) werknemers. Leven lang ontwikkelen is een primaire verantwoordelijkheid van werkenden zelf en dient goed ingebed te zijn in het HR-beleid van werkgevers. Het afgeven van een 10-jarige leer-, werk- en inkomensperspectief aan (toekomstige) werknemers door de

<sup>16</sup> Subsidieregeling omscholing naar kansrijke beroepen in de ICT en Techniek.



technische werkgevers verlaagt de drempel voor werkzoekenden en werkenden om zich te blijven ontwikkelen en zich te laten bijscholen in of omscholen naar werk in de techniek. Dit zijn belangrijke ingrediënten om werknemers te behouden en de ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en jongeren met een migratieachtergrond, richting techniek en ICT aan te trekken en te behouden.

### *Leven Lang Ontwikkelen*

Belangrijk onderdeel tegen krapte in de techniek en ICT is de om-, bij en nascholing van werkenden en werkzoekenden uit bijvoorbeeld minder kansrijke sectoren. Het mbo en het hoger onderwijs bieden uiteenlopende mogelijkheden om werken met leren te combineren. Denk aan het volgen van een Beroepsbegeleidende leerweg-opleiding of een opleiding in de derde leerweg gericht op het behalen van een mbo-certificaat of praktijkverklaring. In het hoger onderwijs zijn er mogelijkheden voor duale en deeltijdopleidingen en biedt de ontwikkeling naar meer modulair onderwijsaanbod kansen. Daarnaast is momenteel het wetsvoorstel Leeruitkomsten in het hoger onderwijs in de maak, gebaseerd op een meerjarig experiment in het hbo, waardoor er meer ruimte voor versnelling en validering van praktijkervaring mogelijk is. Het omscholingsplatform van de hogescholen FastSwitch dat mensen met baangarantie omschoolt naar bijvoorbeeld de techniek of de zorg, is hierop gebaseerd.

De onderzoekers van SEO/ROA bevelen aan om meer te investeren in de matching en scholing van zij-instromers, onder andere door breder te kijken dan diploma's en werkervaring. Dit komt overeen met de brede inzet van het kabinet op Leven Lang Ontwikkelen.<sup>17</sup> Het kabinet ondersteunt de ontwikkeling naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt. Met het project «Versterken infrastructuur LLO», gefinancierd met middelen uit het NGF, wordt hier een flinke impuls aan gegeven door een ontologie (gemeenschappelijke «*skills*» taal) te ontwikkelen.

Ook is voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers het platform Leeroverzicht op 10 oktober 2022 gepubliceerd: het eerste onafhankelijke en meest complete overzicht van private en publieke opleidingen en van financieringsmogelijkheden. Het kabinet investeert daarnaast via het NGF € 392 miljoen in de «Nationale LLO Katalysator», voor de ontwikkeling van een landelijk ecosysteem van LLO door het proces van vraagarticulatie, aanbodontwikkeling en activeren van de beroepsbevolking. Er wordt begonnen met de energie- en grondstoffentransitie. De LLO-infrastructuur die hierdoor ontstaat kan direct inspelen op de (regionale)arbeidsmarktbehoefte en competentie- of skill-knelpunten snel aanpakken. Het kabinet verkent in dit kader hoe deze initiatieven verbonden kunnen worden met andere plannen en ambities gericht op betere op-, om- en bijscholing van de beroepsbevolking, zoals de Gouden Poort van de techniek werkgevers.

Gezien de urgentie van LLO wordt intussen gewerkt aan een toekomstverkenning LLO in het onderwijs, die zal bestaan uit een toekomstvisie en een Actieplan. Dit wordt in het voorjaar van 2023 met uw Kamer gedeeld. Hierin maakt het kabinet duidelijk wat zij, aanvullend op de Werkagenda mbo en de maatregelen die in de Kamerbrief Beleidslijnen LLO van 23 september 2022 zijn gedeeld, gaat doen om deelname aan LLO verder te stimuleren.

---

<sup>17</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 147.

## STAP

De STAP-regeling is een tegemoetkoming in scholingskosten voor iedereen met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt en waarvoor een breed aanbod aan opleidingen beschikbaar is. Het uitgangspunt van keuzevrijheid en eigen regie is van belang voor de motivatie van mensen om scholing te willen volgen. Met STAP kunnen mensen kiezen voor scholing gericht op ICT en techniek.

Tegelijkertijd kunnen mensen aangemoedigd worden om te kiezen voor scholing die gericht is op kansrijke beroepen. Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen is de motie van het lid Dassen<sup>18</sup> aangenomen, waarin de regering gevraagd wordt om met een plan te komen het STAP-budget gericht in te zetten voor maatschappelijk cruciale sectoren, zoals techniek en ICT. De Minister van SZW heeft uw Kamer laten weten dat de maatregelen om het STAP-budget meer te richten, in overleg met de ketenpartners van STAP, sociale partners en relevante Ministeries, SZW, OCW en EZK, de komende periode worden verkend.<sup>19</sup> Uw Kamer wordt over de te nemen maatregelen in het eerste kwartaal van 2023 geïnformeerd. Eind 2022 heeft de focus gelegen op verbetering van de STAP-regeling om het strenger en strakker te maken. Ten behoeve van het uitwerken en implementeren van maatregelen ter voorkoming van misbruik en oneigenlijk gebruik is het januarijtdvak overgeslagen.<sup>20</sup>

Bij de opzet van STAP is rekening gehouden met de mogelijkheid aanvullend en gericht budget in te zetten voor specifieke doelgroepen of arbeidsmarktdoelen. Zo wordt het extra budget dat via het coalitieakkoord beschikbaar is gekomen voor leerrechten (een incidentele impuls van 4 x € 125 miljoen), gericht ingezet voor mensen zonder opleiding tot en met een mbo4-opleiding. Daarmee wordt recht gedaan aan het uitgangspunt dat mensen die minder initieel onderwijs hebben genoten, tijdens hun werkende leven meer aanspraak kunnen maken op publieke middelen voor scholing. Een gerichte inzet voor arbeidsmarktdoelen, zoals een stimulans van opleidingen naar ICT en techniek, zou binnen STAP ook technisch mogelijk kunnen zijn.

### *Matching vraag en aanbod via de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur*

Werkgevers en werkzoekenden vinden elkaar nog onvoldoende. Er is veel winst te behalen door betere afstemming. In de arbeidsmarktregio's zijn regionale mobiliteitsteams (RMT's) actief om vraag en aanbod dichterbij bij elkaar te brengen door mensen aanvullende dienstverlening te bieden en de stap naar (ander) werk te ondersteunen.

Een herkenbare plaats waar vraag en aanbod elkaar kunnen ontmoeten is een grote stap in de goede richting. Vooral wanneer werkgevers dit koppelen aan het afstemmen van vraag en aanbod naar vaardigheden en competenties.<sup>21</sup> De technische werkgevers willen een herkenbare oriëntatieplaats creëren voor iedere potentiële starter in de techniek (Gouden Poort). Recent zijn de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur gedeeld met uw Kamer.<sup>22</sup> Hierin is eenduidige ontschotter dienstverlening aan werkgever, werkenden en werkzoekenden een belangrijk uitgangspunt. SZW verkent samen met de technische

<sup>18</sup> Kamerstuk 36 200, nr. 47.

<sup>19</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 148.

<sup>20</sup> Kamerstuk 30 012, nr. 149.

<sup>21</sup> Ark, B. Van (2019). Structuurvernieuwing in Nederland moet groeiëdaling afremmen – Me Judice.

<sup>22</sup> Kamerstuk 33 566, nr.108.

werkgevers en het onderwijs welke mogelijkheden er zijn om een goede aansluiting te organiseren met de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur en de Gouden Poort en andere nog te ontwikkelen loopbaanpaden binnen sectoren.

### *Diversiteit en inclusiviteit*

De techniek en ICT biedt kansen voor iedereen. Helaas zijn vrouwen en jongeren met een migratieachtergrond flink ondervertegenwoordigd in de techniek en ICT. Het kabinet ziet dat het bedrijfsleven stappen neemt naar meer divers en inclusief HR-beleid. Dit zien we ook de plannen van werkgevers in de techniek en ICT. Via de Werkagenda VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt) en de Coalitie Vrouwen in de Techniek en de ICT taskforce diversiteit en inclusie zijn er vanuit het kabinet programma's gericht op de ondervertegenwoordiging van deze groepen. Het kabinet werkt graag samen met de technische en ICT werkgevers om de studie-keuzes te verbeteren (o.a. door het doorbreken van genderstereotype verwachtingen die daarin een belemmering kunnen vormen), discriminatie tegen te gaan, inclusieve organisaties te stimuleren en leerwerktrajecten voor bij- en omscholing van nieuwkomers naar technische en ICT-beroepen te stimuleren. Het kabinet ziet in de Gouden Poort goede kansen voor de begeleiding van statushouders naar werk in de techniek. Vanuit het programma VIA zijn al verschillende effectieve aanpakken ontwikkeld, die opgeschaald kunnen worden. Ook zijn in dit kader lerende netwerken opgezet waarin kennis en inzichten worden gedeeld met professionals in de uitvoeringspraktijk van werkgevers, gemeenten en onderwijsinstellingen. Jonge mensen die hun eerste stappen zetten op de arbeidsmarkt verdienen volgens het kabinet, scholen en werkgevers extra aandacht. Iedereen heeft recht op een veilige eerste kennismaking met de arbeidsmarkt. Het coalitieakkoord stelt dat we stagediscriminatie uitbannen. Voor het hoger onderwijs hebben onderwijskoepels, werkgeversorganisaties en het kabinet in de zomer van 2022 een stagemanifest gepresenteerd. Voor het mbo sluit het kabinet binnenkort met een brede coalitie van werkgevers, scholen, studentenorganisaties en vakbonden een stagepact. Het bieden van een veilige start op de arbeidsmarkt en inclusief HR-beleid is belangrijk bij het aantrekken en behouden van potentiële werknemers.

Vanuit de huidige RMT-infrastructuur en de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur worden werkgevers in de zoektocht naar divers talent ondersteund met instrumenten als jobcarving, open hiring, praktijkleren en hulp bij het matchen op skills.

Daarnaast wil het kabinet de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bevorderen in de techniek en ICT om aan te sluiten bij de intentie van de werkgevers om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Er zal gekeken worden naar mogelijkheden voor het opschalen van lokale initiatieven die succesvol zijn op dit terrein. Verspreid over het land zijn er scholingsnetwerken waarin de scholen voor praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs grote inzet plegen om hun leerlingen met een arbeidshandicap duurzaam naar werk te begeleiden. De tekorten in de techniek en ICT bieden ook voor deze groep uitstekende mogelijkheden en die wil het kabinet samen met de scholen en werkgevers verzilveren.

Regionale netwerken dragen bij aan het stimuleren van scholing in de techniek door het bundelen van kennis, financiën en organisatiekracht. Daarom investeert het kabinet € 210 miljoen<sup>23</sup> uit het NGF in de opschaling van succesvolle publiek-private samenwerkingsverbanden<sup>24</sup>. Met behulp van deze opschaling wordt een impuls gegeven aan bewezen succesvolle aanpakken gericht op innovatieve opleidingen. Zo worden met deze impuls meer mensen geschoold naar relevante kraptesectoren als de techniek en ICT. Omdat deze samenwerkingsverbanden niet alleen gericht zijn op formele scholing draagt deze investering ook bij aan innovatie en productiviteit, zorgt het dat meer werkenden gaan deelnemen aan scholing in het kader van LLO, en dat meer werkgevers – met name mkb-bedrijven – zich gaan aansluiten bij een pps.

### **Pijler 3. Arbeidsproductiviteitsgroei**

De oplossing voor de tekorten is niet alleen te vinden in meer mensen aan een baan helpen, maar ook door in te zetten op arbeidsproductiviteitsgroei door (proces)innovaties en digitalisering. Digitalisering raakt alle sectoren en is belangrijk voor het vergroten van de arbeidsproductiviteit, omdat het nieuwe manieren van werken mogelijk maakt, bijvoorbeeld in de zorg (eHealth), in de retailsector (distributiecentra), logistiek (goedere-noverslag) en in de maakindustrie (productieprocessen). Met de Strategie Digitale Economie wil het kabinet bijdragen aan de digitale transitie van Nederland.

Een belangrijke belemmering zit niet in het gebrek aan innovatie, maar in de toepassing ervan.<sup>25</sup> De toepassing van procesinnovatie stuit met name op interne bedrijfsprocessen (o.a. tekort aan urgentie/prioriteit, gebrek aan kennis/kunde om te komen tot een businesscase, knelpunten omtrent acceptatie).<sup>26</sup> Het productiviteitsoffensief van de technische werkgevers juicht het kabinet toe.

Het kabinet geeft uitvoering aan bestaande programma's die de implementatie van digitale technologie door het bedrijfsleven versnellen: het programma Versnelling Digitalisering mkb (Mijn Digitale Zaak voor de retail, en de Digitale Werkplaatsen), het Smart industry programma, de Europese Digitale Innovatiehubs en het AiNed programma voor AI. We verkennen bij bewezen effectiviteit de opschaling van succesvolle sectorale aanpakken naar andere (top)sectoren.

Daarnaast loopt op dit moment de herijking van de Meerjarig Missiegedreven Innovatieprogramma's (MMIP's) van de Integrale Kennis en Innovatieagenda van het Klimaatakkoord. Die programma's brengen in kaart welke innovaties er nodig zijn om de klimaatdoelen van het kabinet te halen en ze bepalen mede de jaarlijkse financiële inzet van alle partijen (kennisinstellingen, overheden, bedrijfsleven) die zijn aangesloten bij het Kennis en Innovatieconvenant.<sup>27</sup> Naast de herijking van de bestaande MMIP's wordt in de nieuw opgerichte TKI Bouw en Techniek ook gewerkt aan 3 nieuwe MMIP's gericht op deze sectoren.

<sup>23</sup> van de € 210 miljoen is € 152,5 miljoen onvoorwaardelijk en € 57,5 miljoen voorwaardelijk toegekend.

<sup>24</sup> Advies over definitieve toekenning van voorwaardelijke en gereserveerde middelen | Rapport I Rijksoverheid.nl.

<sup>25</sup> Onlangs is uw kamer geïnformeerd over het valorisatiebeleid en de toepassing van innovatie en kennis: Kamerstuk 33 009, nr. 117.

<sup>26</sup> Technopolis, *Verkenning procesinnovatie*, 2021 (i.o.v. het Ministerie van EZK).

<sup>27</sup> Kamerstuk 33 009, nr. 82.

In deze herijking is nadrukkelijk aandacht voor de benodigde inzet op efficiëntie-bevorderende innovatie waardoor we met minder grondstoffen en minder arbeidsuren meer waarde creëren. Deze innovaties kunnen leiden tot versnelde CO<sub>2</sub>-reductie. De nieuwe MMIP's zijn gereed in het voorjaar van 2023. Hierover zal uw Kamer apart worden geïnformeerd. Op dit moment kunnen productiviteitsverhogende innovaties al gestimuleerd worden binnen de Energie-Innovatieregelingen, bijvoorbeeld omdat ze kosten besparen. Een voorbeeld is RoboDock: inspectie door robots van windparken op zee.<sup>28</sup>

Het is goed om hierbij te benoemen dat een belangrijke randvoorwaarde voor veel technologische (proces)innovaties voldoende technisch en digitaal geschoold personeel is. Vaak gaat dit namelijk gepaard met een automatiserings- of digitaliseringsslag. Technologische procesinnovatie kan niet een op zichzelf staande actie zijn. Bij de doorontwikkeling van het (proces)innovatiebeleid zal dit worden meegenomen.

#### ***Pijler 4: Versterken governance en tegengaan van versnippering***

Het kabinet ziet – gezien de sociale, economische en maatschappelijke gevolgen – een duidelijke rol voor de overheid om arbeidsmarktcrapte aan te pakken. Dat betekent dat het kabinet voornemens is om actiever en met meer focus dan voorheen aan de slag te gaan met het wegnemen van obstakels en het oplossen van knelpunten die het bij elkaar brengen van vraag en aanbod verhinderen. Ook ziet het kabinet een nadrukkelijker rol voor zichzelf om het handelen van werkgevers en (potentieel) werkenden, waar nodig, bij te sturen om deze meer in lijn te brengen met maatschappelijke opgaven als de energietransitie en digitalisering. Het kabinet zoekt zoveel als mogelijk aansluiting bij bestaande netwerken en samenwerkingsverbanden.

De arbeidsmarkttopgaven in relatie tot de klimaat en digitale transitie reiken verder dan alleen de technische en ICT banen. Zo zijn er ook grote arbeidsmarkttopgaven in de circulaire economie, duurzame landbouw en biodiversiteit. Om de kabinetsambities te behalen zal het kabinet inzetten op het versterken en verbinden van de verschillende agenda's en programma's<sup>29</sup>, die aansluiten bij de ambities van het Actieplan Groene en Digitale Banen.

#### *Regie en coördinatie*

Regionaal maatwerk blijkt enerzijds een belangrijke succesfactor, maar anderzijds kan dit leiden tot versnippering en een gebrek aan overzicht van initiatieven.<sup>30</sup> Dit laatste zit efficiënte inzet van middelen in de weg. Het kabinet ziet daarom een nadrukkelijke rol voor de overheid bij het nemen van coördinatie en regie op de aanpak van arbeidsmarktcrapte bij de klimaat- en digitale transitie. Deze zal in gezamenlijkheid met de partners van Techniekpact, Taakgroep Arbeidsmarkt en Scholing, en HCA ICT worden vormgegeven. Ook zal de verkenning van de Topsector Energie worden meegenomen in de uitwerking van de governance.

<sup>28</sup> <https://projecten.topsectorenergie.nl/projecten/robodock-35283>.

<sup>29</sup> Bijvoorbeeld de digitaliseringsvisie van Landbouw- en voedselketen en natuur (Kamerstuk 35 570 XIV, nr. 79), de Green Deal Natuurinclusieve landbouw en het Groenpact (Kamerstuk 35 925 XIV, nr. 94).

<sup>30</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/09/15/rapport-arbeidsmarktcrapte-technici>.

Bij de verdere uitwerking van dit Actieplan Groene en Digitale Banen zijn twee uitgangspunten leidend. De eerste is dat de uitvoeringsstructuur simpel en helder dient te zijn, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande netwerken en samenwerkingsverbanden. Ook kijken we naar agenda's of bestuurlijke tafels die kunnen worden samengevoegd, zodat versnippering wordt tegengegaan. De tweede is dat de structuur aansluit bij het niveau van de activiteiten. Dat betekent dat regionale samenwerking de basis blijft van de uitvoering. Deze twee uitgangspunten hebben als doel om de verschillende regelingen zoveel mogelijk op elkaar te laten aansluiten en de synergie daarin te vinden.

Het kabinet wil met het Actieplan meer data-gedreven en resultaatgericht werken en daarvoor zullen we, door middel van de Klimaatmonitor, Techniekpactmonitor, het ICT arbeidsmarktdashboard en de Emancipatie Monitor, de uitvoering van de maatregelen uit het Actieplan monitoren op hun effectiviteit bij het terugdringen van de tekorten in de techniek en ICT. Bij de verdere uitwerking van de maatregelen in concrete acties zal met betrokken partijen – werkgevers, onderwijs en regionale overheden – hieraan verder vorm worden gegeven.

#### *Strategisch programmeren op toekomstige arbeidsvraag in de energietransitie*

Het kabinet wil meer regie gaan voeren op de energietransitie en werkt daarvoor met diverse programma's die gericht zijn op regionale en lokale implementatie. Deze programma's zijn gevormd met diverse coalities van betrokken partijen, variërend van medeoverheden tot netbeheerders en energiebedrijven. Via de Regionale Energiestrategieën (RES) wordt de productie van duurzame energie op regionaal niveau gepland, via het Nationaal Plan Energiesysteem (NPE) wordt planmatig vormgegeven aan het energiesysteem van de toekomst en in het Nationaal Programma Lokale Warmtetransitie (NPLW) wordt de transitie naar aardgasvrije woningen georganiseerd. De Minister voor Klimaat en Energie zal met de betrokken partijen verkennen of er in de verschillende programma's meer aandacht kan komen voor de beschikbaarheid van personeel in relatie tot de realisatie van de verschillende ambities. Bijvoorbeeld door arbeidsintensiteit van projecten mee te laten wegen in de planning, of door goed te kijken naar wanneer in welke regio projecten worden gerealiseerd en of daarvoor voldoende vakmensen beschikbaar zijn. Concreet zal daarbij worden gekeken naar het koppelen van de RES-regio's aan de bestaande Regionale Mobiliteitsteams (RMT's), met als doel regionale informatie over verwachte arbeidsvraag (RES) en verwacht arbeidsaanbod (RMT) beter met elkaar te verbinden. Bij de verdere uitwerking van dit idee zal worden aangesloten bij een vergelijkbaar voorstel dat technische werkgevers doen in hun eerder genoemde aanvalsplan. Ook zal gebruik worden gemaakt van de inzichten uit het rapport over de verbinding tussen arbeidsmarkt en de Regionale Energiestrategieën dat Ecorys in opdracht van het Nationaal Programma RES heeft opgesteld.<sup>31</sup>

#### **4. Verbinding met de aanpak generieke arbeidsmarktkrapte**

Op 24 juni heeft het kabinet uw Kamer meegenomen in de acties en maatregelen die in gang zijn gezet om personeelstekorten in den brede terug te dringen.<sup>32</sup> Het Actieplan Groene en Digitale Banen vormt een sectorspecifieke aanvulling hierop.

<sup>31</sup> Zie: <https://www.ecorys.com/nl/nederland/our-work/regionale-energiestrategieen-de-rol-van-arbeidsmarkt-en-onderwijs>.

<sup>32</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 1115.

Net als uw Kamer voelt het kabinet de urgentie om actie te blijven ondernemen. Het kabinet onderzoekt daarom aanvullende maatregelen die de krapte tegengaan en de arbeidsmarkt van nu en in de toekomst verstevigen. De maatregelen die onderzocht worden, richten zich op 1) werk meer lonend maken, 2) inzet op het vergroten van het arbeidsaanbod en 3) het financieel ondersteunen van de overstap van werkenden naar structurele kraptesectoren. Met structurele kraptesectoren worden bijvoorbeeld sectoren bedoeld waar voor een langere periode krapte wordt verwacht, zoals sectoren die relevant zijn voor de klimaat- en energietransitie. Met name de laatste twee maatregelen zijn voor het Actieplan relevant. In het voorjaar wordt bezien of de maatregelen budgettair en juridisch uitvoerbaar, effectief en wenselijk zijn.

Uw Kamer ontvangt tegelijkertijd met deze brief meer informatie over het onderzoek naar deze maatregelen in de Kamerbrief «Aanvullende maatregelen arbeidsmarkt-krapte».

## 5. Tot slot

Het kabinet heeft kritisch gekeken naar bestaand beleid en komt met het Actieplan Groene en Digitale Banen met structurele en substantiële inzet. Hiervoor is een goede samenwerking met werkgevers, werkenden, onderwijs en overheden essentieel. Met deze brief kiest het kabinet voor een samengesteld pakket aan maatregelen waarbinnen actie nodig is van de verschillende partijen op i) verhoging instroom in bètatechnisch onderwijs ii) verhoging instroom en behoud van technisch personeel op de arbeidsmarkt iii) inzet op productiviteitsgroei door inzet van (proces)innovaties en digitalisering en iv) versterken van de governance en tegengaan van versnippering.

Net als uw Kamer voelt het kabinet de urgentie om actie te blijven ondernemen. In de Kamerbrief «Aanvullende maatregelen arbeidsmarkt-krapte», worden aanvullende maatregelen onderzocht en verder uitgewerkt. Deze aanvullende maatregelen kunnen in samenhang met de maatregelen uit het Actieplan Groene en Digitale Banen een doorbraak forceren. Het kabinet bewaakt hierbij de samenhang tussen de sectorale aanpakken en het generieke krapte traject.

Voor de financiering van de maatregelen van het Actieplan ambiert het kabinet om de inzet van technische werkgevers (Industriecoalitie) in het Aanvalsplan Arbeidsmarkt-krapte Techniek, Bouw en Energie te matchen. Het kabinet bekijkt, voor de maatregelen in het Actieplan, in bestaande middelen waar er ruimte zit voor additioneel of gerichte financiële inzet. Daarbij wordt ook gekeken naar de benodigde middelen voor de governance, monitoring en proceskosten van het Actieplan. In het voorjaar wordt bezien of additioneel inzet nodig is en op welke wijze deze specifiek gedekt worden op de departementale begrotingen. Daarnaast wordt ook regionaal de komende jaren extra ingezet op de aansluiting met de bètatechnische arbeidsmarkt. Vooral het Europees Fonds voor Rechtvaardige transitie (JTF) is een extra bron van financiering voor het op- om en bijscholen van mensen in de regio's die voor grote klimaatuitdagingen staan.<sup>33</sup>

De steeds veranderende arbeidsmarkt en de structurele aard van de arbeidsmarkttekorten in de techniek en ICT vergt een Actieplan dat mee kan bewegen en bijgesteld kan worden. Door het Actieplan meer data-gedreven en resultaatgericht in te richten, kan het kabinet de

<sup>33</sup> 623 miljoen euro extra EU-geld voor versterking zes Nederlandse regio's | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl.

uitvoering van de maatregelen uit het Actieplan monitoren op hun effectiviteit bij het terugdringen van de tekorten in de techniek en ICT en indien nodig bijsturen. Voor de zomer informeert het kabinet uw Kamer over de voortgang van de verdere inrichting van de governance en de uitvoering van het Actieplan Groene en Digitale Banen.

De Minister van Economische Zaken en Klimaat,  
M.A.M. Adriaansens

De Minister voor Klimaat en Energie,  
R.A.A. Jetten

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
R.H. Dijkgraaf

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,  
A.D. Wiersma

De Minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen,  
C.J. Schouten