



WETENSCHAPPELIJK
BUREAU GROENLINKS

Verslag expertmeeting Goed werk in de groene economie

10 maart 2023, 12.00-14.00, Landelijk Bureau GroenLinks

Discussieleider: Noortje Thijssen (Directeur Wetenschappelijk Bureau GroenLinks)

Projectleider: Meike Vedder, mvedder@groenlinks.nl

Voor meer informatie over het project *Goed werk in de groene economie*, ga naar:

<https://www.wetenschappelijkbureaugroenlinks.nl/onderzoek/gip/goed-werk-groene-economie>

Context

Op 10 maart 2023 organiseerde het Wetenschappelijk Bureau GroenLinks (WBGL) een expertmeeting over goed werk in de groene economie. De expertmeeting vond plaats als onderdeel van het project 'Goed werk in de groene economie'. Dit is een vervolgproject op het [manifest](#) 'De toekomst van werk in de zware industrie', dat de wetenschappelijke bureaus van GL en PvdA samen met politici uit beide partijen afgelopen oktober presenteerden. Eén van de speerpunten uit dat manifest is namelijk 'groene banen moeten goede banen zijn': klimaatbanen zijn de banen van de toekomst, meebouwen aan de energietransitie moet een aantrekkelijk vooruitzicht zijn. In dit vervolgproject geven we invulling hieraan, en onderzoeken we wat een 'goede groene baan' is en hoe het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen 'oude' en 'nieuwe' banen kan worden overbrugd.

Met zeven experts voerden we een vruchtbare discussie. Het doel van de bijeenkomst was tweeledig: in kaart brengen wat er in de praktijk al gebeurt binnen de vakbeweging, het onderwijs en de technieksector om ervoor te zorgen dat groene banen ook goede banen zijn. Daarnaast wilden we een discussie voeren over de toekomst van werk, aan welke voorwaarden groene banen moeten voldoen, en hoe solidariteit en verbondenheid met werk behouden kan worden in de bredere context van digitalisering en flexibilisering op de arbeidsmarkt.

De discussie werd geleid door WBGL-directeur Noortje Thijssen en centreerde zich rond drie thema's, die elk werden ingeleid met een korte presentatie van een expert; (1) Probleemschets: Wat is de situatie op de arbeidsmarkt van de energietransitie? (2) Praktijk: Welke projecten en initiatieven zijn er al rondom omscholing en het aantrekken van extra vakmensen? (3) De toekomst van werk: Hoe ziet goed werk in de groene economie er uit? Hoe zorgen we naast sterke arbeidsvoorwaarden ook voor '[menswaardig werk](#)'? Welke rollen zijn hier weggelegd voor de vakbeweging, het onderwijs, de werkgevers, en de politiek? In de rest van dit verslag worden de resultaten van de discussie samengevat aan de hand van deze drie thema's.

Probleemschets

Om een goed beeld te krijgen van waar we nu staan, begon de bijeenkomst met een probleemschets van de huidige situatie. In de inleidende presentatie van de expert werd benadrukt dat de tegenstelling tussen klimaatbeleid en de belangen van werknemers een schijntegenstelling. Sociaal klimaatbeleid is goed voor mens en natuur. Als het gaat om werk, levert de energietransitie juist nieuwe banen op. Uit onderzoek blijkt dat de energietransitie tot 72.000 nieuwe banen op kan leveren, en daar zit het mogelijke verlies van 11.000 banen in de olie- en kolensector al bij in. Op Europees niveau gaat het zelfs om 2,5 miljoen extra banen.

Maar ook wordt benadrukt dat dit niet het volledige verhaal is. Om grip te krijgen op de problemen die spelen, wordt eerst geschetst welke banen als groene banen worden gezien. Hierbij maakt de expert onderscheid tussen vier categorieën. De eerste categorie zijn mensen die direct aan de energietransitie werken: bijvoorbeeld als energieadviseur of als zonnepanelen installateur. De tweede categorie zijn mensen die in de techniek werken aan

de uitvoering van de energietransitie: timmermensen, elektriciens en monteurs. De derde categorie bestaat uit mensen die voorbereidend werk doen voor de eerste twee categorieën: rekenaars en engineers. De vierde categorie bestaat uit mensen die voor overheden werken: als beleidsadviseurs, vergunningverleners etc.

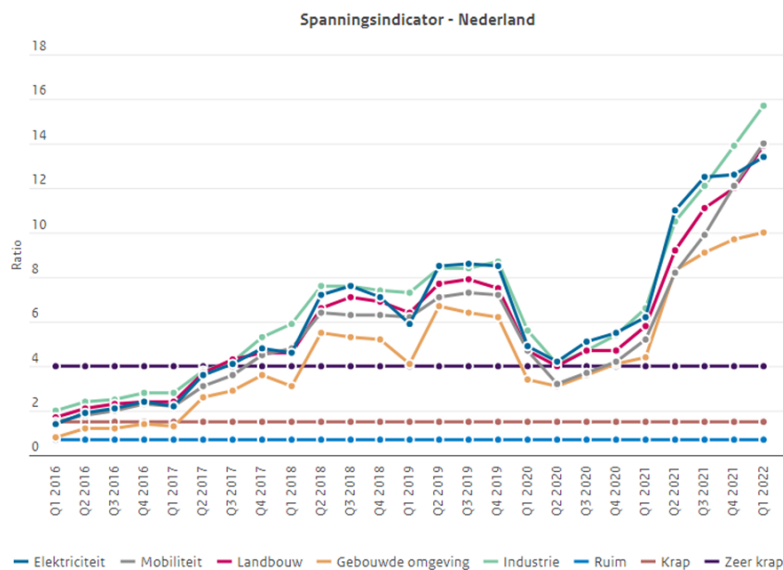
De expert benoemt dat dit de meest duidelijke 'groene banen' zijn, maar dat je een vijfde categorie toe zou kunnen voegen: werk zonder klimaatimpact dat hard nodig blijft in een klimaatneutrale economie zoals in de zorg en het onderwijs.

Daarnaast wordt opgemerkt dat nu vaak de term klimaatbanen nu vaak alleen voor energietransitie-banen wordt gebruikt, en niet voor banen in de circulaire transitie en de transitie naar natuurinclusieve landbouw en landgebruik.

Na dit overzicht, worden de grootste problemen geschetst:

Tekorten

Het dashboard klimaatbeleid van de overheid laat zien dat er enorme tekorten zijn in de beroepsgroepen in de klimaat-sectoren. In de techniek zijn er nu alleen al 86000 vacatures, terwijl er alleen maar meer mensen nodig zullen zijn in de toekomst om de energietransitie uit te voeren.



Bron: UVW (2021), Kwartaalcijfers 2020-2021

De expert benoemt dat hoewel dit al veel langer een probleem is, het nu gelukkig wel eindelijk bovenaan de politieke agenda staat. Rob Jetten presenteerde onlangs het '[Actieplan groene en digitale banen](#)' en VNO-NCW presenteerde in november samen met de techniekbranche en MKB-Nederland het '[Aanvalsplan Techniek](#)'.

Kwaliteit van werk

Hoewel er nu dus actief ingezet wordt op het aantrekken van extra werknemers, wordt er volgens de verschillende experts in deze plannen te veel ingezet op het aantrekken van extra werknemers, en niet op de kwaliteit van het werk zelf. De kwaliteit van werk (arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen) is in

de meer traditionele sectoren als de bouw, metaal en techniek relatief goed, mede door de sterke rol van de vakbond. Industriële banen zoals bij Tata en Shell zijn 'goede' banen: mogelijk slecht voor de gezondheid voor werknemers en omwonenden, maar er is sterke binding met het werk, een werkgemeenschap, en het is vaak goed betaald werk.

Maar de aanwezigen benadrukken ook dat deze traditionele technische sectoren worden gekenmerkt door weinig zeggenschap en flexibiliteit, waardoor het lastig is om werknemers te behouden die dit juist belangrijk vinden.

Volgens een expert is voor de nieuwere sectoren als wind op zee niet duidelijk onder welke CAO zij vallen, waardoor arbeidskosten gedrukt kunnen worden. Volgens de aanwezigen moet er dus actief aangestuurd worden op kwaliteit van werk om hier verandering in te brengen. Suggesties die hiervoor worden gedaan zijn:

- Sociale voorwaarden stellen aan groene subsidies zoals de maatwerkafspraken met grote vervuilers.
- Sociale voorwaarden stellen aan tenders en aanbestedingen.
- Beter toezicht op constructies met onder-onder-onder aannemers

Scholing en begeleiding

Verder wordt opgemerkt dat verlies van banen in de fossiele industrie en aanwas van nieuwe banen in de groene economie niet simpelweg tegen elkaar weggestreept kunnen worden. Verlies van werk moet individueel opgelost worden: zoals bij het sluiten van de Hemwegcentrale met een werkgarantiefonds, van werk-naar-werk begeleiding, en financiële ondersteuning als er tijdelijk verlies van inkomen is. Ook om draagvlak te behouden voor de energietransitie is dit belangrijk.

Er wordt opgemerkt dat discussies over werk vaak worden gekenmerkt door een misplaatste maakbaarheidsgedachte: dat je als werkgever heel specifieke eisen kunt stellen, en iemand kan vinden die daar precies aan voldoet. Met de huidige uitdagingen en arbeidsmarktkrapte is het nodig om dit idee los te laten. We moeten anders gaan denken: hoe passen we banen op mensen aan?

Daarnaast wordt genoemd dat er wat betreft (om)scholing veel versnippering heeft plaatsgevonden. Vroeger waren er toegankelijke centrum vakopleidingen, waar werkzoekenden terecht konden om zich om te scholen tot een technisch beroep. Ook worden omscholingsfondsen nu op gemeentelijk niveau georganiseerd, terwijl arbeidsproblemen niet bij de gemeentegrenzen ophouden. Daarnaast vindt er verkokering plaats, omdat arbeidsmarktbeleid bij SZW ligt, en klimaatbeleid bij EZK. Volgens de deelnemers zijn dit niet alleen verschillende ministeries, maar ook twee verschillende werelden met mensen die elkaar zelden spreken. Een kritische kanttekening bij het banenplan van Jetten is dan ook dat in beleid en financiering arbeidsmarktkrapte niet sectoraal opgelost moet worden door verschillende ministeries.

Om- en bijscholing

De expert die de inleiding verzorgt laat zien dat er al ontzettend veel gebeurt op het gebied van om- en bijscholing naar klimaatbanen. Er zijn al veel succesvolle publiek-private samenwerkingen tussen bedrijven, onderwijs, overheden en publieke organisaties.

Als best practice wordt genoemd dat publiek-private samenwerkingen succesvol opgeschaald kunnen worden door ze van elkaar te laten leren, en zo een ecosysteem aan initiatieven te creëren.

Maar naast dat omscholing en bijscholing moet worden opgeschaald, moet het aanbod volgens de expert beter aansluiten op verschillende leerculturen. Want niet iedereen zit er op te wachten om terug de schoolbanken in te duiken. Er wordt onderscheid gemaakt tussen vier verschillende leerculturen:

- De nuchtere doener: wil vooral informeel leren, dus leren door te doen.
- De doelgerichte aanpakker: wil dat leren wat oplevert.
- De bewuste ontplooiers: wil bezig zijn met nieuwe vraagstukken maar moet wel aan de hand geholpen worden.
- De ambitieuze carrièremaker: gaat misschien snel weg als hij/zij niet genoeg uitgedaagd wordt.

Beargumenteerd wordt dat in een wereld van beperkte maakbaarheid het nodig is dat het aanbod aansluit bij wat mensen zelf kunnen én willen leren. Op een krappe arbeidsmarkt is het namelijk steeds lastiger om mensen aan te trekken en ze te overtuigen zich om te scholen.

Daarnaast wordt benoemd dat bij- en omscholing nu vaak nog onbetaald of slecht betaald is. Juist voor mensen die al verder in al verder in hun carrière zijn en dezelfde vaste lasten houden, kan dit een belemmerende factor zijn om de overstap naar een klimaatbaan te maken. Een expert pleit voor toegankelijke omscholingsfondsen, om te voorkomen dat je leeftijd, type contract of je werkgever ervoor zorgt dat er geen middelen beschikbaar zijn voor omscholing. Werkgevers zijn volgens de expert soms bang om te investeren in bij- en omscholing, uit angst voor vertrek van de werknemer, terwijl niet investeren in werknemers die willen blijven juist als een groter probleem zou moeten worden gezien.

Anderen merken ook op dat publiek-private omscholingsprojecten nog te weinig gefocust zijn op kwaliteit van werk. Dit gaat dus niet alleen over arbeidsvoorwaarden en omstandigheden, maar ook over de inhoud van het werk en de arbeidsverhoudingen. Innovatieve werknemers lopen snel vast in een traditionele werkomgeving, omdat ze juist willen meedenken en zichzelf willen ontwikkelen.

Maar hoewel er dus moet worden ingezet op omscholing en zij-instroom, wordt door verschillende experts ook benadrukt dat het werk in de toekomst ook met minder mensen gedaan zal moeten worden. Gedeeltelijk zal dit door technologische innovatie en robotisering opgevangen kunnen worden, maar hierbij wordt de kanttekening gemaakt dat robotisering veel vraagt van mensen die daar mee aan de slag moeten gaan, zeker voor niet- of laaggeschoolde werknemers. Er wordt gewaarschuwd dat we moeten oppassen dat de 'nuchtere doeners' hierdoor niet buiten de boot gaan vallen. De experts benoemen dat de eisen die aan starters worden gesteld namelijk steeds hoger worden, soms terecht (het werk wordt ingewikkelder), maar soms ook onterecht (het werk wordt juist makkelijker door die innovatie).

De aanwezigen waarschuwen dat arbeidsmarktcrisissen kan leiden tot verhoogde werkdruk, maar zien echter ook positieve gevolgen van de huidige crisissen: werkgevers zijn steeds meer bereid zijn om strenge functie-eisen los te laten, en van de talenten van de sollicitant uit te

gaan. Werkgevers zullen daarnaast steeds meer bezig moeten zijn met het enthousiasmeren van werkzoekenden. De experts zien veel potentieel voor de aanzuigende werking die de maatschappelijke waarde van klimaatbanen kan hebben als jongeren.

De toekomst van werk

De eerste vraag die gesteld wordt als het gaat over de toekomst van werk in de groene economie, is hoe die economie er precies uit moet zien volgens GroenLinks. Hebben we het over *degrowth* of groene groei? En hoe past dit binnen onze visie op brede welvaart of de welzijnseconomie?

Ongeacht de precieze vorm van de groene economie van de toekomst is er volgens de expert geen causale relatie tussen goede banen en een groene economie. Goede banen leiden niet automatisch tot een groene economie en een groene economie leidt niet automatisch tot goede banen. We moeten dus de transitie op de arbeidsmarkt en de energietransitie als parallelle transities zien. De transitie op de arbeidsmarkt moet volgens de expert allereerst focussen op inclusiviteit (betaald werk voor iedereen die dat wil) en goede banen (gezond, veilig, takenrijkdom, autonomie, voldoening, zeggenschap, cohesie, contract, loon). Die goede banen zullen dan vervolgens ook groen moeten zijn in een klimaatneutrale economie.

Kwaliteit van werk moet volgens meerdere aanwezigen een doel op zichzelf zijn, maar kan wel actief iets veranderen aan het soort werk dat mensen willen doen. Mensen die nuttig werk doen waarbij ze zeggenschap hebben, willen zich actief inzetten voor positieve verandering: mensen willen namelijk graag het goede doen. En juist de behoefte aan waardevol werk en zingeving kan ertoe leiden dat mensen voor een klimaatbaan kiezen.

Er wordt bediscussieerd hoe actief de overheid moet aansturen op nuttig werk. Er gaan stemmen op dat door arbeidsmarktcrachten we bepaalde economische activiteiten gewoon niet meer kunnen doen, en dus duidelijke keuzes moeten maken. Willen we bijvoorbeeld dat mensen werken in de flitsbezorging als er enorme tekorten in de techniek en de zorg zijn?

De deelnemers verschillen hier van mening over. Iedereen is het er over eens dat sommige activiteiten niet wenselijk zijn, maar of deze sectoren direct door de overheid verboden moeten worden, of indirect hierop aangestuurd moet worden door eisen aan werk te stellen, is een twistpunt. Duidelijk is dat wat nuttig werk is, nu door de markt wordt bepaald, en niet leidend is in beleid. Een aanwezige reageert dat het in discussies over de toekomst van de industrie vaak over het verlies van banen gaat, terwijl werkgelegenheid juist ook een argument zou kunnen zijn om bedrijven te sluiten: de technisch geschoolde werknemers die nu in de zware industrie werken, zijn heel hard nodig in klimaatneutrale sectoren.

Oplossingen en beleid

De expert concludeert dat de huidige arbeidsmarkt nu nog allesbehalve inclusief is: er is een enorm onbenut arbeidsaanbod. Daarnaast zijn er nog veel milieuschadelijke banen. Er zijn geen simpele oplossingen om deze problemen op de arbeidsmarkt op te lossen. Volgens de expert moeten we erkennen dat de arbeidsmarkt een 'complex adaptief systeem' is, en dus moeilijk te sturen. Bovendien creëren oplossingen vaak nieuwe problemen. Er wordt ook wel gesproken over de 'mythe van de arbeidsmarkt': vraag en aanbod worden niet alleen door

prijs (loon) beïnvloed. Juist omdat top-down sturing dus ingewikkeld is, zijn bottom-up initiatieven die van elkaar leren cruciaal.

De aanwezigen doen een aantal beleidsaanbevelingen aan de overheid:

- Ten eerste moet de overheid haar huidige taken beter gaan uitvoeren: [cowboy](#) bedrijven in de energietransitie moeten aangepakt worden, er moet meer geïnvesteerd worden in de arbeidsinspectie om toe te zien op misstanden op de werkvloer.
- Sociale voorwaarden aan groene subsidies koppelen: vergroeningssubsidies moeten ook sociale voorwaarden bevatten over kwaliteit van werk.
- De toegankelijkheid van een 'leven lang leren' verbeteren en bestaande publiek-private initiatieven in om- en bijscholing stimuleren en met elkaar verbinden.
- De overheid is zelf ook opdrachtgever maar laat veel aan de markt over, in bijvoorbeeld de zorg en het onderwijs (als je dat ook als klimaatbanen rekent), kan er veel meer gestuurd worden op goed werk.