
NIEUWE WERKKANSEN DOOR DE ENERGIETRANSITIE

HANDREIKING SOCIALE PARTNERS

De handreikingen zijn mede mogelijk gemaakt door
Instituut Gak.

Instituut Gak levert een bijdrage aan de kwaliteit van de sociale
zekerheid en de arbeidsmarkt in Nederland door het financieren
van maatschappelijke projecten, onderzoek, leerstoelen en
lectoraten. Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl.

DE ROL VAN EIGEN REGIE VOOR PRAKTISCH OPGELEIDE VAKMENSEN IN DE ENERGIETRANSITIE

De energietransitie is een dynamisch proces dat vraagt om levenslang leren. Praktisch opgeleide vakmensen zijn hierbij onmisbare schakels. Hun expertise en vaardigheden zijn essentieel voor het implementeren en onderhouden van duurzame energiebronnen. In de snel veranderende wereld van de energietransitie is het noodzakelijk dat deze vakmensen zich blijven ontwikkelen om te voldoen aan de nieuwe eisen en om kansen te kunnen benutten binnen hun vakgebied. Dit draagt bovendien bij aan behoud, goede instroom en doorstroom, goed werkgeverschap en innovatie.

Wanneer medewerkers meer eigen regie krijgen over hun ontwikkeling en loopbaan, bevordert dat niet alleen de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Het zorgt er ook voor dat zij proactief inspelen op veranderingen en nieuwe kansen binnen de energietransitie. Werkgevers staan voor de uitdaging om hun medewerkers te motiveren en te ondersteunen in hun leerprocessen en loopbaanstappen.

Sociale partners spelen een belangrijke rol bij het ondersteunen van deze professionals in hun ontwikkeling. Om praktisch opgeleide vakmensen en zzp'ers in staat te stellen om mee te blijven gaan met de ontwikkelingen, is het namelijk van belang dat er voldoende mogelijkheden zijn voor om- en bijscholing en loopbaanadvies. Sociale partners kunnen ervoor zorgen dat werknemers de juiste ondersteuning krijgen om zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. Door te investeren in scholing en loopbaanontwikkeling kunnen we ervoor zorgen dat praktisch opgeleide vakmensen en zzp'ers de juiste kennis en vaardigheden hebben om de energietransitie vorm te geven.

Eigen regie ondersteunen: hoe dan?

Er gebeurt al veel qua ondersteuning bieden op gebieden als LLO, duurzame inzetbaarheid, leercultuur en goed werkgeverschap. Dit document erkent deze inspanningen en biedt aanvullende aanbevelingen om eigen regie bij vakmensen te versterken.

WAT STIMULEERT EN REMT EIGEN REGIE VOOR PRAKTISCH OPGELEIDE VAKMENSEN IN DE ENERGIETRANSITIE?

Wat motiveert of belemmert werknemers en zzp'ers om eigen regie te nemen om zich te ontwikkelen in de energietransitie? En welke rol spelen werkgevers en sociale partners hierin? In twee infographics visualiseren we de belangrijkste bevindingen van ons onderzoek naar het nemen van eigen regie van vakmensen in de energietransitie. Dit doen we vanuit verschillende perspectieven. De resultaten zijn op de volgende twee pagina's te lezen.

De energietransitie

stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners.

De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

Praktijkopgeleide medewerkers



Noodzaak wordt niet gevoeld
de invloed van de energietransitie op het werk is niet direct zichtbaar.



Focus op **dagelijkse werkpraktijk**
dagelijkse werkzaamheden krijgen voorrang op leren en ontwikkelen.



Laag **vertrouwen** in eigen **leervermogen**
door negatieve ervaringen met scholing.



Standaardaanbod scholing
waardoor er kans is op een gebrek aan aansluiting op individuele wensen, voorkeuren en mogelijkheden.



Negatieve beeldvorming energietransitie in privé sfeer
beïnvloedt de bereidheid om zich te ontwikkelen negatief.

Praktijkopgeleide zzp'ers



Impact transitie op werk onzeker
leidt tot een lage bereidheid om risico's te nemen en te veranderen.



Ontwikkeling krijgt weinig **prioriteit**
Dagelijkse werkzaamheden krijgen bij zzp'ers voorrang.



Tijd is geld
scholing betekent inkomstenderving; weinig bekendheid met subsidies en regelingen.



Beperkte ondersteuning voor scholing
Er is beperkt aandacht voor de scholing en ontwikkeling van zzp'ers wat hun doorlopende ontwikkeling negatief kan beïnvloeden.

Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.

Praktijkopgeleide medewerkers



Voldoende **mogelijkheden**
middelen zijn veelal op organisatie- of brancheniveau geregeld, bijvoorbeeld via opleidingsbudgetten.



Ondersteunende **werkomgeving**
moedigt aan tot leven lang ontwikkelen.



Praktijkgericht leren
leren op de werkplek en van collega's.



Maatwerk en echte aandacht
Maatwerk en echte aandacht blijken essentieel voor het stimuleren van leren en ontwikkelen.



Duidelijkheid over ontwikkelrichting
Heldere communicatie over en gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bieden medewerkers een duidelijke ontwikkelrichting.

Praktijkopgeleide zzp'ers



Het zakelijk netwerk
informatiebron voor huidige product- en marktontwikkelingen.



De veranderende **klantvraag**
stijgende vraag naar duurzame producten en diensten of verplichte keurmerken zijn belangrijke drijfveren om mee te bewegen.



Flexibel leren
just-in-time, praktijkgericht leren op eigen tempo.



Eigen richting in ontwikkeling
aangestuurd door een carrièreswitch of persoonlijke voldoening.

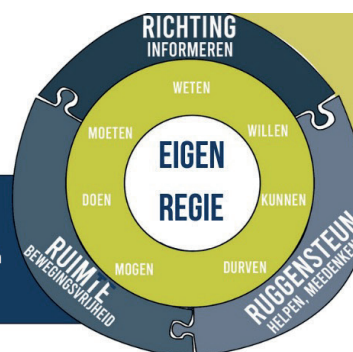


Meer aandacht voor rol in arbeidsmarkt
bijvoorbeeld door als werkgever in gesprek te gaan met een zzp'er over diens (duurzame) ontwikkeling.

De energietransitie

stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners. De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

Bedrijven en sociale partners



Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Een overschot of tekort aan werk kunnen beide investeringen van werkgevers in leren en ontwikkelen remmen.



Niet bewust van veranderend werk bij werkgevers door te weinig toekomstgerichtheid of onduidelijkheid hierover.



Prioriteitsstrijd werkgevers

Werkgevers hebben te maken met veel uitdagingen, leren en ontwikkelen van medewerkers is er daar slechts één van.



Ontbreken officiële certificering

Bij maatwerkopleidingen voor werkgevers ontbreekt soms bredere erkenning van een genoten opleiding.



Geen direct resultaat ontwikkelingstrajecten

waardoor een gevoel van tijdsverspilling bij werkgevers kan ontstaan.



Een gebrek aan ervaring in stimuleren leren en ontwikkelen

Er is bij bedrijven en sociale partners beperkte aandacht voor scholing van zzp'ers.

Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.

Bedrijven en sociale partners



Toekomstgerichtheid

Inzicht in veranderingen stimuleert gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bij werkgevers.



Financieringsmogelijkheden

Het vinden van financiële ruimte stimuleert investeringen in llo van werkgevers.



Goed werkgeverschap

Echte aandacht voor leren en ontwikkelen werkt onderscheidend voor zowel werkgevers als medewerkers.



Samenwerking werkveld

Samenwerking tussen bedrijven, steun van sociale partners en de sector stimuleert llo en behoud.



Duidelijke communicatie

over de voordelen, noodzaak en mogelijkheden van (bij)scholing motiveert werkgevers om te investeren in ontwikkeling van werknemers.



Maatwerk

Leertrajecten ontwikkelen op basis van werkgeversbehoeften en externe ondersteuning inschakelen verlicht de druk op werkgevers.

AANBEVELINGEN VOOR SOCIALE PARTNERS

De energietransitie is een continue ontwikkeling die vraagt om een flexibele en goed opgeleide beroepsbevolking. De energietransitie heeft aanzienlijke gevolgen voor het werk van praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam binnen de energiesectoren. Naast inzicht in remmende en stimulerende factoren zijn er ook een aantal inzichten uit het onderzoek naar voren gekomen die van betekenis kunnen zijn voor sociale partners.

Enkele belangrijke inzichten die relevant zijn voor sociale partners:

- Eén uitdaging die uit het onderzoek naar voren is gekomen en die breder opgepakt kan worden, betreft certificeringen. Juist bij maatwerktrajecten -zij het voor de medewerker of voor de werkgever- blijken verleende certificeringen niet altijd officieel of breder erkend te worden. Dit kan impact hebben op de in- en doorstroom van medewerkers, omdat er geen eenduidige waardering is voor de opgedane kennis en vaardigheden bij andere werkgevers. Bovendien blijkt juist maatwerk bij te dragen aan het kunnen nemen van eigen regie.
- Om te weten wat er mogelijk is, moeten mensen bereikt worden. Dit blijkt voor een aantal doelgroepen verbeterd te kunnen worden:
 - Er is verbetering mogelijk in de informatievoorziening, ook vanuit de branche, naar de praktisch opgeleide vakmensen. Uit het onderzoek blijkt dat de communicatie duidelijker, praktischer en simpeler kan en beter afgestemd kan worden op de doelgroep. Daarbij komt dat de weg naar ondersteuning veelal online begint. Dit kan een belemmering vormen bij het vinden van de juiste ondersteuning, vooral als de informatievoorziening complex is. Het is daarom belangrijk om de informatievoorziening zo te optimaliseren dat ook zij gemakkelijk de juiste scholingsmogelijkheden kunnen vinden.
 - De weg naar scholingsmogelijkheden, ondersteuning, begeleiding en financiering is niet altijd even duidelijk voor werkgevers. Hoewel er een breed scala aan scholings- en opleidingsprogramma's beschikbaar is, worden deze in de praktijk niet altijd optimaal benut. Werkgevers hebben ook duidelijke communicatie nodig over de voordelen van zowel informele als formele scholing om te investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers. Door werkgevers te informeren over het nut en de mogelijkheden, kunnen ze geholpen worden om hun medewerkers meer eigen regie te geven over hun ontwikkeling.
 - Specifiek voor zzp'ers geldt dat er vaak een grote onbekendheid is met beschikbare (co)financieringsmogelijkheden en ondersteuning, zoals een loopbaanadviseur. De aanwezigheid en goede vindbaarheid van (co) financieringsmogelijkheden (zoals vouchers) kan voor zzp'ers een stimulans zijn om zich verder te ontwikkelen. Er bestaan daarnaast al verschillende organisaties en netwerken die zzp'ers kunnen ondersteunen bij formeel en informeel leren. Uit het onderzoek blijkt echter niet dat deze groep werkenden hier heel actief zijn als het om scholing gaat. Daar ligt een kans om de bekendheid te vergroten.
- Te weinig zicht op toekomstige veranderingen en onduidelijkheid over (toekomstige) regelgeving kunnen een belemmering voor werkgevers vormen om te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Sociale partners kunnen, bijvoorbeeld als gesprekspartner, een proactieve rol spelen in het verstrekken van informatie over de toekomst van de arbeidsmarkt voor werkgevers. Door deze onzekerheid te verminderen en bewustwording te creëren, kunnen werkgevers beter geïnformeerde keuzes maken, ook ten aanzien van zowel informele als formele (bij)scholing van medewerkers.

- Bij de betrokken bedrijven en sociale partners bleek er beperkte aandacht voor en ervaring met scholing van zzp'ers te zijn. De resultaten impliceren dat er behoefte is aan meer structurele en toegankelijke ondersteuning om de participatie en effectiviteit van (bij)scholing voor zzp'ers te verbeteren. Sociale partners erkennen tijdens de interviews de toenemende aanwezigheid van zzp'ers op de arbeidsmarkt en pleiten voor aanpassing van het beleid en de ondersteuning om zo doorlopende ontwikkeling (beter) te stimuleren. Zelfstandigen vormen immers een belangrijk onderdeel van de sector en moeten niet worden vergeten bij het vormgeven van LLO-gerelateerd beleid.



WAT ZZP'ERS ZOEKEN IN EEN DIGITALE LEEROMGEVING

Oriënterend onderzoek heeft uitgewezen dat zzp'ers op zoek zijn naar een digitale leeromgeving die:

- **Begeleiding biedt:** ze willen tijdens het hele leerproces ondersteuning krijgen.
- **Betaalbaar is:** de kosten moeten passen bij hun budget.
- **Praktisch is:** ze willen leren hoe ze de kennis direct in hun werk kunnen toepassen.
- **Breed is:** ze willen niet alleen specifieke vaardigheden leren, maar ook een bredeR beeld krijgen van de energietransitie.
- **Erkenning biedt:** ze willen graag een certificaat halen om aan te tonen wat ze geleerd hebben.

De ideale digitale leeromgeving voor zzp'ers

Uit het onderzoek blijkt dat een combinatie van verschillende online leertools het beste werkt voor zzp'ers. Deze tools zijn:

- **Microlearning community:** hier kunnen zzp'ers korte, hapklare lesjes volgen en met elkaar in contact komen.
- **Virtueel klaslokaal:** in een virtueel klaslokaal kunnen zzp'ers live lessen volgen en vragen stellen aan docenten en andere deelnemers.
- **Wiki:** een wiki is een online platform waar iedereen kennis kan toevoegen en bewerken. Zo kunnen zzp'ers samenwerken en van elkaar leren.

Waarom deze combinatie?

Door deze combinatie kunnen zzp'ers op verschillende manieren leren, afhankelijk van hun eigen voorkeur en beschikbaarheid. Ze kunnen bijvoorbeeld korte lesjes volgen tijdens een pauze, live meedoen aan een webinar of samen met andere zzp'ers aan een project werken.

- Door het bieden van laagdrempelige en flexibele LLO-mogelijkheden kunnen zzp'ers ondersteund worden bij hun professionele ontwikkeling. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het aanbieden van modulaire opleidingen en het faciliteren van netwerkbijeenkomsten bijvoorbeeld via brancheorganisaties. In het onderzoek zijn de mogelijkheden van een online leeromgeving speciaal voor zzp'ers verkend, zie kader.
- Initiatieven gericht op het stimuleren van vakmensen om bij- en om te scholen voor de energietransitie laten zien dat samenwerkingen tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en brancheorganisaties succesvol kunnen zijn, bijvoorbeeld om relevante bijscholingsprogramma's te ontwikkelen. De ervaringen van initiatieven laten ook zien dat het huidige systeem van subsidies en regelgeving belemmerend kan werken. De tijdelijkheid van subsidies, beperkende voorwaarden van subsidies, het ontbreken van nazorg, bureaucratie en de complexiteit van regels zoals de AVG worden benoemd als remmend. Dit pleit voor meer flexibiliteit en duurzaamheid van leertrajecten vanuit een langetermijnvisie op leren en ontwikkelen.

De uitdagingen waar we nu voor staan in de energietransitie zijn vergelijkbaar met die van andere grote maatschappelijke transitieën. Het is daarom belangrijk om de ontwikkelingen in de energietransitie te zien als onderdeel van een bredere ontwikkeling. Door te investeren in de eigen regio van vakmensen kunnen we niet alleen de energietransitie succesvol vormgeven, maar ook bijdragen aan een betere toekomst voor iedereen.