

Aan het College van Gedeputeerde Staten van de Provincie Zeeland
Postbus 6001
4330 LA Middelburg

Datum:
10 januari 2020

Betreft:
Advies inzake de concept-nota Regionale Energie Strategie Zeeland

Geacht College,

Met belangstelling heeft SER-Zeeland kennis genomen van de concept-nota "Regionale Energie Strategie Zeeland" (RES-Zeeland), versie 28 juni 2019. Uit RES-Zeeland komt duidelijk naar voren dat de energietransitie een uiterst complexe opgave is, die diep ingrijpt in de Zeeuwse samenleving. Elke burger, elke ondernemer, elke werknemer zal op één of andere wijze hiermee geconfronteerd worden. Er zijn tal van aspecten aan de energietransitie te onderscheiden. Gelet op de taakstelling van SER-Zeeland leggen wij in dit advies vooral het accent op de sociaal-economische kansen en bedreigingen van de verduurzaming van de energievoorziening in Zeeland.

In de afgelopen jaren heeft SER-Zeeland al diverse malen geadviseerd om op basis van een breed gedragen visie stappen te zetten naar een (meer) duurzame energievoorziening in Zeeland. Wij zijn daarom ingenomen met het feit dat de Provincie Zeeland, de Zeeuwse gemeenten, het Waterschap Scheldestromen en Enduris een gezamenlijke strategie ten aanzien van de energietransitie hebben geformuleerd. RES-Zeeland straalt realisme, ambitie, lef en urgentiebesef uit. Het plaatst een duurzame stip op de horizon (2030), die houvast en duidelijkheid biedt aan het Zeeuwse bedrijfsleven en aan de Zeeuwse bevolking. Tegelijkertijd ontbreekt in RES-Zeeland gelukkig een blauwdruk voor de toekomst, maar wordt voldoende ruimte geboden aan betrokken organisaties, bedrijfsleven en inwoners om een route te kiezen, die haalbaar en betaalbaar is en inspeelt op nieuwe technologieën en nieuwe inzichten. De transitie naar een duurzame energieopwekking en naar een maximale reductie van de energiebehoefte past prima bij datgene wat Zeeland wil uitstralen: ondernemerschap, duurzaamheid, authenticiteit en nuchterheid. Beschouw daarom de energietransitie ook als een kans om het merk "Zeeland" nog verder te versterken.

Het leidt geen twijfel welke majeure uitdagingen er voor Zeeland liggen om als regio haar aandeel in de landelijke doelstellingen op het gebied van de CO2-reductie te leveren. Zowel wat betreft het terugdringen van de energiebehoefte als wat betreft het omschakelen van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie moet er tot 2030 heel veel gebeuren. Alle zeilen zullen bijgezet dienen te worden om dan in Zeeland de vereiste reductie van 49% bereikt te hebben. Het is duidelijk dat de reikwijdte en de omvang van deze uitdagingen zodanig is dat zij verre de mogelijkheden van individuele ondernemers en werknemers te boven gaan. Dat geldt ook voor elk van de partners van de zgn. triple helix (inclusief de maatschappelijke organisaties). Terecht wordt daarom in RES-Zeeland

geconcludeerd dat deze ambitie alleen maar haalbaar is als alle stakeholders (m.n. bedrijfsleven, onderwijs, overheden en maatschappelijke organisaties) samenwerken bij de uitvoering van maatregelen en (pilot-)projecten op het gebied van de energietransitie.

Maar er is meer nodig. Het tempo van de transitie hangt af van veel factoren, waaronder de technologische ontwikkelingen, de acceptatie van nieuwe technieken en toepassingen, economische afwegingen, politieke daadkracht en de houding en het gedrag van burgers ten aanzien van nut en noodzaak van de transitie. Ook het vermogen van de arbeidsmarkt om tegemoet te komen aan de veranderende vraag naar arbeid speelt een rol.

Op het gebied van de energietransitie is de rol van de provincie minder eenduidig dan die van het Rijk en die van de gemeenten: de provincie kent immers geen strak gedefinieerde opdracht. Dat biedt ruimte voor regionaal maatwerk en een eigen invulling van die rol, die aansluit bij de behoefte en mogelijkheden van de regio. In verband hiermee en gelet op het feit dat wij van een gezamenlijke Zeeuwse aanpak meer resultaat verwachten dan van een benadering per gemeente of per deelregio, adviseren wij om de rol van regisseur, maar ook die van facilitator en stimulator van de energietransitie bij de Provincie Zeeland onder te brengen.

De gevolgen van de energietransitie zullen ook in Zeeland ingrijpend en divers zijn. Alle ondernemers, werknemers en inwoners zullen op een of andere manier hiermee te maken krijgen, ook al zijn zij niet direct actief in de "energiesector". Vaak zullen de afkoppeling van het aardgasnet, het terugdringen van de energievraag en de omschakeling op hernieuwbare energie hun doorwerking in de bedrijfsprocessen van ondernemingen hebben. Wat betreft de diversiteit van de gevolgen gaat het niet alleen om de technische, maar bijvoorbeeld ook om de planologische, de financiële en de sociaal-economische consequenties. Het is ons opgevallen dat in RES-Zeeland, anders dan aan de planologische gevolgen, aan de financiële en aan sociaal-economische gevolgen (onderwijs en arbeidsmarkt) weinig aandacht wordt besteed. In dit advies wil SER-Zeeland met name aandacht vragen voor een betere koppeling tussen de energietransitie-agenda en de sociaal-economische agenda: onderwijs en arbeidsmarkt zijn volgens ons immers medebepalend voor het tempo, voor de betaalbaarheid en voor het draagvlak voor de energietransitie. Onderstaand doen wij een aantal suggesties over uit te voeren acties en maatregelen, die een bijdrage leveren aan een betere koppeling tussen beide agenda's.

SER-Zeeland gaat ervan uit dat zonder ingrijpen de krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt als gevolg van de energietransitie tot een onaanvaardbaar niveau toeneemt. Om de klimaatdoelstellingen in 2030 te halen, zullen in Zeeland enkele duizenden werknemers extra nodig zijn.

De huidige situatie op de Zeeuwse arbeidsmarkt kenmerkt zich door een relatief laag aantal werkzoekenden (het werkloosheidspercentage ligt onder het frictieniveau) en een ongekend groot aantal vacatures: per eind 2019 in de orde van grootte van 6.000. Kenmerkend is ook dat deze problematiek Zeeuws-economie breed is: nagenoeg alle sectoren (m.n. onderwijs, zorg, horeca en techniek) hebben te maken met veel langdurig openstaande vacatures. De verwachting is dat de krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt in de komende jaren verder toeneemt vanwege de verwachte afname van de beroepsbevolking met 1.000 personen per jaar als gevolg van de vergrijzing van de bevolking. Daar bovenop komt dan een extra vraag naar arbeid vanwege de energietransitie.

Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) heeft in 2018 onderzoek gedaan naar de gevolgen van de energietransitie voor de regionale arbeidsmarkten ("Effecten van de energietransitie op de regionale arbeidsmarkt – quick scan"). Voor alle twaalf provincies (en ook voor een twintigtal sectoren) is de verandering in de vraag naar arbeid als gevolg van de energietransitie in beeld gebracht. Uitgaande van het zgn. 95%-reductiescenario (95% minder CO₂-uitstoot in 2050 ten opzichte van 1990, overeenkomend met de ambities in het Klimaatakkoord) zullen in Zeeland ongeveer 7.000 werknemers extra nodig zijn vanwege de energietransitie. Daarnaast heeft het PBL per provincie een zgn. spanningsindicator arbeidsmarkt berekend. Deze spanningsindicator bedraagt op landelijk niveau 1,9. Voor Zeeland is deze indicator ruim drie keer zo hoog. Dit betekent dat de spanning op de Zeeuwse arbeidsmarkt door de



energietransitie drie keer zo hoog ligt als het landelijk gemiddelde. Volgens het PBL is de hoge waarde van de spanningsindicator voor Zeeland een gevolg van het feit dat:

- a. de energietransitie richting meer arbeidsintensieve sectoren verschuift, waardoor de totale vraag naar arbeid stijgt. Omdat in Zeeland al sprake is van krapte leidt deze transitie tot nog meer vacatures,
- b. in Zeeland sprake is van een relatief grote 'zoekfrictie' en een kwalitatieve mismatch. Zeeland heeft (te) weinig werkzoekenden, die beschikken over de juiste vaardigheden om de vacatures als gevolg van de energietransitie op te vullen.

Tot slot wijst het PBL erop dat het door de specifieke ligging van Zeeland binnen Nederland ook niet voor de hand liggend is dat de "energie"-vacatures in onze provincie makkelijk ingevuld zullen worden door geschikte werknemers uit andere provincies. Deze werknemers kunnen veel dichterbij huis ook al aan de slag.

Kortom, bij ongewijzigd beleid leidt uitvoering van RES-Zeeland tot enerzijds een aanzienlijke toename van het aantal vacatures, maar anderzijds ook tot een toename van het aantal werkzoekenden. Dit laatste wordt veroorzaakt door het feit dat werknemers die hun baan verliezen als gevolg van de energietransitie over de verkeerde vaardigheden beschikken. Daarom dient gevreesd te worden dat de energietransitie leidt tot een verder oplopende krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt, die zelfs ontwrichtend zou kunnen gaan werken in andere economische sectoren.

Volgens SER-Zeeland ligt er een zestal uitdagingen op het terrein van arbeidsmarkt en scholing in relatie tot de energietransitie, waar de Zeeuwse partners gezamenlijk mee aan de slag moeten:

- a. Hoe komen wij aan voldoende geschikte werknemers? Er zijn duizenden extra technische vakkrachten nodig, die nu al heel moeilijk te vinden zijn. Overigens niet alleen op mbo-, maar ook op hbo- en wo-niveau.
- b. Hoe zorgen wij dat de huidige werknemers mee veranderen met hun werk? Het werk verandert snel, niet alleen door de energietransitie, maar ook door andere transitie (bijv. grondstoffentransitie, robotisering en digitalisering, klimaattransitie). Deze transitie vragen steeds veranderende vaardigheden en competenties van werknemers.
- c. Hoe zorgen wij ervoor dat iedereen mee blijft doen? Kan de energietransitie extra kansen bieden voor mensen met een afstand naar werk?
- d. Hoe zorgen wij ervoor dat het werk in de nieuwe branches (wettelijk) goed geregeld is?
- e. Hoe bereiken wij dat Zeeuwse mkb-ondernemers mee (blijven) doen bij de verduurzaming van de Zeeuwse gebouwde omgeving (energiebesparing) en bij de overstap van het gebruik van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie?
- f. Hoe bereiken wij dat er voldoende draagvlak bij de Zeeuwse bevolking voor de energietransitie aanwezig is en behouden blijft?

Tegen de achtergrond van het bovenstaande is het duidelijk dat er niet één of enkele maatregelen zijn om de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt op te lossen. Daarvoor is de problematiek te omvangrijk en te complex. Voor elk van de vermelde uitdagingen willen wij enkele adviezen formuleren, die bijdragen aan het oplossen dan wel het verminderen van de mismatch. Overigens biedt de energietransitie ook volop kansen voor het Zeeuwse bedrijfsleven. De transitie is een aanjager voor innovatie en bedrijvigheid en het biedt aan de huidige werknemers en aan mensen, die op zoek zijn naar een baan, extra mogelijkheden.

- a. Hoe komen wij aan voldoende geschikte werknemers? Er zijn duizenden extra technische vakkrachten nodig, die nu al heel moeilijk te vinden zijn. Overigens niet alleen op mbo-, maar ook op hbo- en wo-niveau.

Adviezen:

1. Blijf Zeeland promoten als een aantrekkelijke provincie om te wonen, te werken en te recreëren, met een ruim aanbod van voorzieningen op het gebied van onderwijs (van basisonderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs),



gezondheidszorg en cultuur. Breidt de wervingsacties gericht op de doelgroepen zorg (o.a. huisartsen) en het onderwijs (o.a. leraren) uit naar de technische beroepen.

2. Stimuleer dat jongeren meer kiezen voor technische opleidingen, waardoor er in de komende jaren meer instroom plaatsvindt. Maak jongeren duidelijk dat de verduurzaming van de energievoorziening over hun toekomst gaat en dat zij daaraan ook zelf kunnen werken.

3. Zeeland beschikt nog over een aanzienlijk reservoir van potentiële werknemers, die niet of slechts gedeeltelijk actief zijn op de arbeidsmarkt. Uit recent onderzoek van de landelijke SER is bijvoorbeeld gebleken dat de toeleiding van statushouders naar de arbeidsmarkt nog verbeterd kan worden. Ook het vergroten van de arbeidsparticipatie van parttimers en het aanboren van de groep van bijstandsgerechtigden hebben een positieve invloed op het aanbod van arbeid. Bovendien kan er winst behaald worden als organisaties op de arbeidsmarkt (zoals UWV, gemeenten, provincie en werkgeversservicepunten) meer samenwerken en meer informatie over hun bestanden delen.

4. Bevorder de verdere robotisering en digitalisering van het Zeeuwse bedrijfsleven ("robotproof maken"). Hoewel de effecten daarvan op de Zeeuwse arbeidsmarkt niet overschat dienen te worden, leidt meer robotisering ongetwijfeld tot enige verlichting van de krapte op de arbeidsmarkt. Zie ook het advies van SER-Zeeland over de kansen van robotisering voor Zeeland (december 2018).

- b. Hoe zorgen wij ervoor dat de huidige werknemers mee veranderen met hun werk? Het werk verandert snel, niet alleen door de energietransitie, maar ook door andere transitie (bijv. grondstoffentransitie, robotisering en digitalisering, klimaattransitie). Deze transitie vragen steeds veranderende vaardigheden van werknemers.

Adviezen:

5. Tijdens het werkbezoek van de landelijke en regionale SER'en aan Zeeland op 22 november jl. heeft de voorzitter van het College van Bestuur van ROC Scalda een oproep aan het regionale bedrijfsleven gedaan om meer samen te werken, zodat de opleidingen van Scalda nog beter kunnen aansluiten op de vraag van het bedrijfsleven. Het is in ieders belang dat techniekstudenten van zowel het mbo, als het hbo en het wo met de juiste vaardigheden en competenties op de Zeeuwse arbeidsmarkt komen. Daarom is het belangrijk dat vanuit het bedrijfsleven wordt aangegeven welke vaardigheden en competenties er voor welke nieuwe beroepen vereist zijn en wat de gevolgen zijn voor bestaande beroepen. De hybridisering van het middelbaar technisch onderwijs zien wij als een kans om onderwijs en arbeidsveld van onderop dichterbij elkaar te brengen. Deze nieuwe aanpak van Scalda draagt bij aan een betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

6. De focus dient niet uitsluitend gericht te zijn op het opleiden van jongeren tot geschikte vakkrachten voor de energietransitie (initieel onderwijs), maar ook op het bijbrengen van de juiste vaardigheden van de huidige werknemers (duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen). De PBL-studie toont aan dat er op dit vlak "werk aan de winkel" is.

7. Benut de Europese fondsen (zoals bijv. het ESF-fonds) als bron van cofinanciering voor nationale, regionale en O & O-fondsen voor het om-, bij- en herscholen van de huidige werknemers, maar ook voor het voor "zij-instromers" aantrekkelijk maken om zich om te scholen tot gekwalificeerde medewerkers voor de energietransitie.

8. Beschouw de energietransitie en de effecten daarvan voor arbeidsmarkt en scholing niet als een "incident", maar als een eerste voorbeeld van de diverse transitie, die nog zullen volgen. Daarom is het om-, bij- en herscholen van werknemers niet een eenmalig gebeuren, maar zal het continu noodzakelijk zijn in het belang van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. In verband hiermee adviseert SER-Zeeland om structureel meer aandacht te geven aan een leven lang ontwikkelen in het onderwijs en in het bedrijfsleven. Maak vanuit het regionale bedrijfsleven duidelijk wat dit betekent aan veranderende opleidingseisen. Stimuleer en ondersteun de totstandkoming van een regionale Zeeuwse onderwijs-infrastructuur ten behoeve van een leven lang ontwikkelen.



- c. Hoe zorgen wij ervoor dat iedereen mee blijft doen? Kan de energietransitie extra kansen bieden voor mensen met een afstand naar werk?

Adviezen:

9. Voor het draagvlak bij de Zeeuwse bevolking is het van belang dat de energietransitie kansen biedt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (inclusieve arbeidsmarkt). Zijn er nieuwe beroepen die voor deze mensen opengesteld kunnen worden en geldt dat ook voor bestaande beroepen, die door een veranderende functie-inhoud kansrijk zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Hierover is tot nog toe weinig bekend. Daarom is het belangrijk dat een en ander spoedig op Zeeuws niveau in beeld wordt gebracht en wordt gedeeld.

10. Benut ook hiervoor de financiële mogelijkheden van de Europese fondsen (o.a. het ESF-fonds) om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt arbeidsvitaal te maken.

- d. Hoe zorgen wij ervoor dat het werk in de nieuwe branches (wettelijk) goed geregeld is?

Adviezen:

11. Uitgangspunt is dat banen bestaanszekerheid en toekomstperspectief bieden en dat de kwaliteit ervan op orde is. Dit betekent banen met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, volwassen arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden (de zogenaamde vier A's). Dat geldt zeker voor een duurzame economie. Het principe van eerlijke echte groene banen dient niet alleen in bestaande branches, maar ook in nieuwe branches met hernieuwbare energiebronnen (wind, zon, getijden, evenals geothermie en waterstof) te gelden. De gewenste mobiliteit -van werk naar werk- wordt belemmerd als er een kloof zit tussen de kwaliteit van arbeid in de traditionele en in de nieuwe branches. Hoewel dit vooral een landelijke aangelegenheid is, dienen Zeeuwse organisaties, partners en ondernemers erop toe te zien dat aan bovenstaande uitgangspunten bij banen in de "nieuwe energiebranches" tegemoet wordt gekomen.

- e. Hoe bereiken wij dat Zeeuwse mkb-ondernemers mee (blijven) doen bij de verduurzaming van de Zeeuwse gebouwde omgeving (energiebesparing) en bij de overstap van het gebruik van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energie?

Adviezen:

12. Daag het Zeeuwse bedrijfsleven uit om met innovatieve oplossingen te komen op het gebied van energiebesparing en duurzame energieopwekking. De energietransitie vergt van de Zeeuwse mkb-ondernemers, die actief zijn in de bouw- en in installatiebranche, een andere mindset. Traditionele oplossingen voldoen niet meer en er zal veel meer integraal gedacht dienen te worden. Nieuwe technieken staan vaak nog in de kinderschoenen en zullen verder doorontwikkeld moeten worden. Innovatie is hierbij het sleutelwoord. Overheden kunnen ondernemers hierbij ondersteunen door bijvoorbeeld op te treden als launching customer en experimenteerruimte te bieden om nieuwe technieken en maatregelen in de praktijk toe te passen en ervaringen daarmee op te doen.

13. Ook door aan te haken bij het Manifest Maatschappelijk verantwoord inkopen en aanbesteden van het Ministerie van I & W kunnen Zeeuwse overheden ondernemers, die duurzaam produceren, een extra stimulans geven.

- f. Hoe bereiken wij dat er voldoende draagvlak bij de Zeeuwse bevolking voor de energietransitie aanwezig is en behouden blijft?

Adviezen:

14. Bevorder de bewustwording en het draagvlak bij de bevolking door objectieve voorlichting en pro-actieve communicatie over nut en noodzaak van de energietransitie. Het draagvlak hiervoor bij de bevolking wordt steviger als er helderheid is over de omvang en het tempo van de transitie, over de doelstellingen en effecten ervan



(waaronder werkgelegenheidseffecten en effecten op de koopkracht) en over een rechtvaardige verdeling van de kosten en de baten tussen burgers onderling en tussen burgers en het bedrijfsleven.

15. Burgerparticipatie: betrek de inwoners van Zeeland vanaf de “tekentafel” bij alle relevante besluiten met betrekking tot de energietransitie. Vooral het wettelijke instrumentarium, dat behoort bij de planologische toetsing en besluitvorming van projecten en initiatieven, leent zich daartoe. Maak daar maximaal gebruik van. Initiatieven van burgercollectieven op het gebied van duurzame energieopwekking en energiebesparing dienen zoveel mogelijk positief tegemoet getreden te worden.

Graag verzoeken wij u om de inhoud van dit briefadvies te betrekken bij de opstelling van de concept-definitieve versie van de Regionale Energiestrategie Zeeland. Wij adviseren u om in RES-Zeeland expliciet aandacht te besteden aan de relatie tussen de energietransitie en het thema “arbeidsmarkt en onderwijs”. Hoe kunnen beide agenda’s elkaar versterken? Desgewenst zijn wij bereid om ons advies mondeling toe te lichten, dan wel op onderdelen nader uit te werken.

U succes toewensend bij het duurzaam energieproof maken van Zeeland.

Vriendelijke groeten,

L. Ezinga,
voorzitter

c.c. Stuurgroep Regionale Energie Strategie Zeeland
Colleges van Burgemeester & Wethouders van de Zeeuwse gemeenten

