

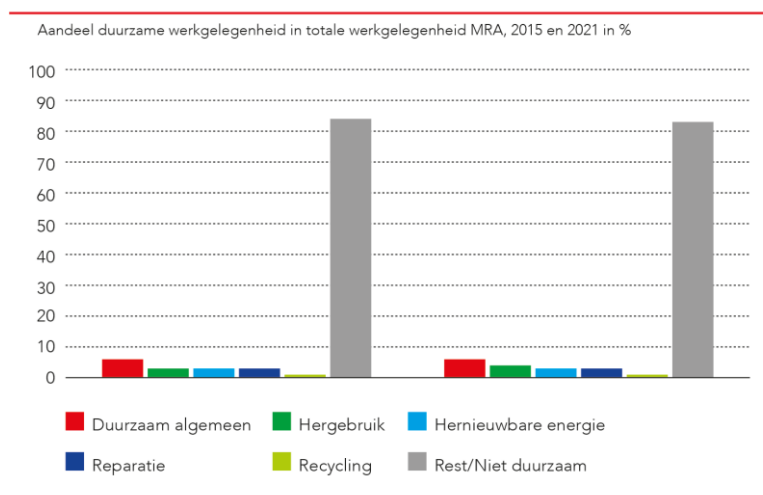


Human capital en duurzaamheid

Human capital in relatie tot duurzaamheid gaat zowel over duurzame banen als over duurzaam onderwijs. Duurzame banen is een lastig definieerbaar begrip waar veel verschillende definities voor worden gehanteerd. In deze rapportage worden duurzame banen afgekaderd als werk dat zich bezighoudt met gebruik van afval als grondstof (recycling), levensduurverlenging van producten en materialen en prioriteren van regeneratieve/hernieuwbare bronnen, Bedrijfsactiviteiten die volledig binnen deze afkadering passen worden gekenmerkt als duurzame baan, daarnaast zijn er de activiteiten die deels of enkel ondersteunend binnen de afkadering passen, denk hierbij aan bepaalde richtingen onderwijs. Duurzaam onderwijs gaat over de mate waarin duurzaamheid onderdeel is van het curriculum en de hoeveelheid aandacht die binnen alle lagen van het onderwijs naar duurzaamheid gaat. Op dit moment is er geen data beschikbaar over duurzaam onderwijs in de MRA en daarom is dit onderwerp niet verder gedefinieerd

Human capital en duurzaamheid in de MRA

In de MRA is 16,9% van alle banen duurzaam, waarvan 3,9% zich bezig houdt met hergebruik, 2,9% met reparatie, 3,3% met hernieuwbare energie en 0,9% met recycling. Daarnaast is er nog een overige 6% die deels of ondersteunend binnen de categorie duurzame banen vallen. In 2015 was het aantal duurzame banen rond de 210.000, dit aantal groeide in 2021 tot ruim 250.000, een absolute stijging van 18,9%. Tijdens dezelfde periode is het totaal aantal banen gegroeid van 1.3 miljoen naar 1.5 miljoen, een toename van 14,1%. Dit is een stijging van minder dan 1 procentpunt in het relatieve aantal duurzame banen sinds 2015, namelijk van 16,2% naar 16,9%. Het aantal duurzame banen groeit dus sneller dan het totaal aantal banen.



Figuur 1 Aandeel duurzame werkgelegenheid in totale werkgelegenheid MRA, 2015 en 2021 (%)

Bron: LISA, bewerkt door O&S



Wanneer er wordt ingezoomd op de ontwikkeling van het aantal duurzame banen, valt op dat Uitgeest het meeste duurzame banen heeft, gevolgd door Weesp en Wormerland. Bij alle drie gemeenten is meer dan 20% van het aantal banen in 2021 duurzaam. Bloemendaal had met 12,4% het laagste aandeel. De toename van het relatieve aantal duurzame banen sinds 2015 was het grootste in Blaricum waar er 4 procentpunt aan duurzame banen bij kwam.

11% van de vacatures die in 2021 in de MRA online uitstonden had betrekking op duurzame banen. In de eerste twee kwartalen van 2022 was dit ruim 12%. Van de duurzame vacatures had 22% betrekking op hernieuwbare energie, 20% op reparatie, 5% op recycling en 2% op hergebruik.

In de provincies Noord-Holland en Flevoland is in 2020 door de SEO onderzoek gedaan naar de impact van investeringen in de energietransitie op de hoeveelheid fte's in de energietransitie en duurzaamheid.¹ De verwachte investeringen op basis van opgestelde plannen en beleid vanuit provincie en het Rijk zijn 2.6 miljard in Noord-Holland en 140 miljoen in Flevoland. Dit onderzoek wijst uit dat in Noord-Holland deze investeringen kunnen leiden tot maximaal 16.000 fte aan werkenden binnen de energietransitie en duurzaamheid met netto bijdrage aan de werkgelegenheid van 4000 fte's. Voor Flevoland is dit maximaal 1800 fte met een netto bijdrage van 600 fte. Beide schattingen zijn afhankelijk van de status van de arbeidsmarkt, waarbij in een ruime arbeidsmarkt de impuls groter is dan in een krappe arbeidsmarkt. De verduurzaming biedt dus enerzijds kansen om nieuwe werkgelegenheid te creëren, maar kan anderzijds worden belemmerd door een tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit onderzoek wordt op dit moment geactualiseerd en verdiept.

Data over duurzaam onderwijs op MRA schaal ontbreekt tot op heden. Later in dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe duurzaam onderwijs als een belangrijke beleidstool wordt gezien tegen tekorten van duurzame arbeidskrachten en als instrument om het bewustzijn van het belang van duurzaamheid te vergroten..

Human capital in de MRA t.o.v. gestelde doelstellingen

In het [Klimaatakkoord](#) wordt door het Rijk expliciet aandacht gegeven aan arbeidsmarkt en scholing. Op korte termijn is de visie gericht op het vergroten van de instroom van nieuwe arbeidskrachten, hiervoor moeten de overheid en overheidsorganisaties handvatten bieden aan werkenden en werkzoekenden om meer regie te hebben op eigen loopbaan. Daarnaast moet er ingezet worden op het sneller doorontwikkelen en doorleren van en binnen organisaties.² Tot slot moeten innovaties zorgen voor een hogere productiviteit met hetzelfde aantal mensen. Op de lange termijn zet de overheid in op het verbeteren van het onderwijs waarbij het curriculum leerlingen klaarstoomt voor de uitdagingen van de energietransitie en verduurzaming.

De [SER](#) heeft in 2018 een [adviesrapport](#) geschreven dat belangrijke ondersteuning biedt aan de strategie van het Klimaatakkoord³. Hieruit zijn enkele concrete afspraken gekomen en opgenomen in het Klimaatakkoord. Zo is er afgesproken dat er integrale arbeidsmarkt agenda's opgesteld worden door de sectoren; landbouw en landgebruik, elektriciteit, industrie, gebouwde omgeving, mobiliteit. Daarnaast wordt er vanuit deze arbeidsmarkt agenda's een vertaling naar uitvoering en sociaal-economische agenda's gemaakt. Ook is de ambitie om in te zetten op goede arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen. Dit houdt in dat werknemers met duurzame banen zich moeten kunnen doorontwikkelen en een goed loopbaanperspectief behouden. Er is afgesproken om in te

¹ [SEO Amsterdam Economics, Duurzaamheid en energietransitie in Noord-Holland en Flevoland, 2020.](#)

² [Klimaatakkoord, Arbeidsmarkt en Scholing, 2019.](#)

³ [SER, Energietransitie en werkgelegenheid, 2018.](#)



zetten op een meer inclusieve aanpak om potentie en potentieel van arbeidskrachten beter te benutten. Onderwijs wordt responsiever en beter op maat voor de uitdagingen van morgen en werkgelegenheidsverlies door de economische transitie wordt opgevangen. Tot slot is er afgesproken om kennis en informatie uit de arbeidsmarkt te verbeteren en de afspraken op een consequente en permanente manier te implementeren.

Het Rijk zet dus in op nieuwe aanwas in de duurzaamheidssector door doorontwikkeling binnen organisaties te stimuleren en onderwijs beter toe te spitsen op toekomstige uitdagingen. De doelen gesteld in het klimaatakkoord zijn lastig meetbaar en daardoor is het moeilijk de data van de MRA in perspectief te plaatsen op basis van het klimaatakkoord. Wat wel geobserveerd kan worden is de anticipatie op een zwaardere aanwezigheid van duurzame banen op de arbeidsmarkt, een trend die tot op dit moment in de MRA nog niet te herkennen is. Hier blijft namelijk vooralsnog het aandeel duurzame banen ongeveer gelijk. In de volgende paragraaf worden verschillende programma's aangehaald die gericht zijn op het klaarstomen en veranderen van de arbeidsmarkt binnen de MRA, het opstellen van deze rapporten en actieagenda's is in lijn met de gemaakte afspraken in het Klimaatakkoord. Op Rijksniveau wordt er ook gewerkt aan het Actieplan Groene en Digitale Banen en opent er een regeling voor de financiering van (om)scholing voor kansrijke beroepen in de techniek en ICT⁴.

Ook vanuit het [Nationaal Programma RES](#) (Regionale Energiestrategie) zijn er projecten aan de gang die gericht zijn op het tekort aan arbeidskrachten voor het realiseren van de energietransitie. Hiervoor is de '[handreiking RES en arbeidsmarkt](#)' opgesteld.⁵ Dit document geeft de verschillende RES'en een routekaart met tips en handvatten om aan de slag te gaan met de uitdagingen van scholing en arbeidsmarkt.

Wat gebeurt er in de regio?

Binnen de grenzen van de MRA gebeurt er veel op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs ook op bovengemeentelijk niveau. Belangrijk daarbij is de inzet - vanuit beide provincies, House of Skills en de MRA - op een Human Capital Agenda Klimaatopgave (HCA K). Deze moest er voor zorgen dat er voldoende arbeidskrachten zijn om de klimaatopgaven te realiseren, dat er meer eenheid komt, dat lokale initiatieven elkaar niet tegenwerken en dat er meer inzicht ontstaat in de uitdagingen, kansen en mogelijkheden binnen de arbeidsmarkt.

In de provincie Noord-Holland is het [manifest Werken en Ontwikkelen](#) opgesteld door 160 stakeholders in de provincie (bedrijfsleven, onderwijs en overheid), gefocust op het klaarstomen van de arbeidsmarkt voor de klimaatopgave.⁶ Het manifest sluit onder andere aan op de strategie en doelen van het Klimaatakkoord en zet in op een leven lang ontwikkelen/duurzame inzetbaarheid, het bieden van handvatten om mee te bewegen met ontwikkelingen in de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld om- en bijscholing, ontschotting en eenduidigheid), innovatiekracht van het bedrijfsleven en onderwijs vergroten, instroombevordering, onderwijs beter op de duurzaamheidsopgave laten aansluiten en inclusiviteit. De uitvoeringsagenda van de provincie sluit bovendien aan bij de concrete lijst met acties en ontwikkelcoalities uit dit Manifest om de geformuleerde doelen te behalen. Flevoland werkt met het samenwerkingsverband [Regionaal Werkbedrijf Flevoland](#), waar onder andere het [UWV](#), [FNV](#) en het [ROC](#) bij betrokken zijn, aan vier thema's: inclusieve arbeidsmarkt, een leven lang ontwikkelen, voldoende personeel en een krachtige regio⁷.

⁴ [Brief: Inzet op arbeidsmarkt krapte voor de klimaat- en digitale transitie, 2022.](#)

⁵ [RES, Handreiking arbeidsmarkt en RES, z.d.](#)

⁶ [Manifest werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland, 2021.](#)

⁷ <https://flevolandwerkt.info/home/default.aspx>



Het initiatief van [Amsterdam Economic Board](#); [House of Skills](#) werkt aan een meer op skills gerichte arbeidsmarkt en richt zich daarbij op het aanjagen, stimuleren en monitoren van initiatieven ter bevordering van (zij)instroom van personeel in duurzame banen. De afgelopen jaren heeft House of Skills een serie tools ontwikkeld zoals het Skills Paspoort, het Ontwikkelplein, verschillende loopbaanpaden en de Paskamer. Met deze tools zijn pilots uitgevoerd en programma's opgezet om nieuw talent te mobiliseren voor duurzame banen. Hierbij werkt House of Skills nadrukkelijk samen met partners binnen zowel overheid als het bedrijfsleven.

Dwarsverbanden

Human Capital is een cruciale randvoorwaarde voor verduurzaming. Zonder voldoende en goed gekwalificeerd personeel en zonder voldoende aandacht in onderwijscurricula voor duurzaamheid kan de realisatie van de duurzaamheidsambities ernstig in gevaar komen. Verduurzaming is mensenwerk want mensen zijn de motor van nieuwe ideeën en verandering. In die zin heeft de indicator human capital derhalve raakvlakken met alle andere duurzaamheidsindicatoren die in deze rapportage zijn opgenomen. Het meest manifest is dat wellicht voor de inzet op een toekomstbestendige infrastructuur in onze regio. Daarin spelen netbeheerders een cruciale rol, maar ook deze organisaties kampen met hoge aantallen onvervulde vacatures. Maar bijv. ook de verduurzaming van de woningvoorraad stagneert door de onvoldoende beschikbaarheid van technisch geschoold personeel. En ook overheden hebben problemen bij het werven van adviseurs en beleidsmedewerkers duurzaamheid.

Conclusies

Human capital vormt de ruggengraat van de verduurzamingsopgaven die ons de komende tijd te wachten staan. Zonder een transitie in het onderwijs en de arbeidsmarkt is het niet mogelijk om te voldoen aan de (technische) kennisvragen en de veranderingen die de klimaatdoelstellingen van ons vragen.

Met name de provincies Noord-Holland en Flevoland en House of Skills hebben een impuls gegeven aan het op regionale schaal werken aan de duurzaamheidsuitdagingen die samenhangen met human capital. Daarbij ligt het accent op het bevorderen van (zij-)instroom in duurzame banen en op het bevorderen van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheden om duurzaamheid beter te integreren in de curricula van onderwijsinstellingen. Het is echter vooralsnog lastig om hier meetbare doelen en resultaten aan te hangen. Dit compliceert het trekken van concrete conclusies over de staat van human capital in de MRA met betrekking tot de arbeidsmarkt. Er zijn enkele conclusies die wel al getrokken kunnen worden.

- Momenteel bevindt de MRA zich in een krappe arbeidsmarkt, wat instroom van nieuwe krachten moeilijker maakt
- Relatief gezien groeit het aandeel van duurzame banen traag (0,7% sinds 2015), absoluut gezien is dit aantal groter (18%).
- Met het groeiende belang van een versnelde transitie en relatief korte periode tot 2030 zou men kunnen verwachten dat het aandeel duurzame banen ook zou moeten groeien.
- De duurzaamheidstransitie is niet alleen essentieel maar biedt ook kansen, investeren in duurzaam human capital kan dus ook een impuls bieden voor de economie, echter kan door de krappe aard van de arbeidsmarkt deze investering tegenvallen.



- Een ander risico is dat ook het onderwijs kampt met lerarentekorten, wat de verduurzaming van het onderwijs bemoeilijkt.