



groenpact

De pilotfase voorbij!

Samenvatting Denktank toekomstige groene arbeidsmarkt



Inleiding

In opdracht van Groenpact heeft de Groene Denktank – experts uit onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek – adviezen geformuleerd over de maatschappelijke, economische en sociale uitdagingen die de komende decennia op ons af komen. Wat betekenen die ontwikkelingen voor het groene onderwijs, de arbeidsmarkt van de toekomst en de aansluiting tussen beiden? Hoe zorgen onderwijs en bedrijfsleven samen voor voldoende en adequaat opgeleide vakmensen en professionals in een toekomstbestendige arbeidsmarkt?

De Groene Denktank biedt kwalitatieve inzichten, terugkijkend vanuit een denkbare toekomstige arbeidsmarkt (*backcasting*) en is daarmee aanvullend op de andere inzichten uit de Groene Monitor, die zich baseren op feiten en cijfers uit het verleden en die meer prognostisch van aard zijn (*forecasting*).

De Denktankleden zien dat er al heel veel gebeurt om de uitdagingen het hoofd te bieden, zowel bij koplopers in het bedrijfsleven als in het onderwijs, maar stellen dat het is tijd om voorbij de pilotfase te komen. Wij nodigen onderwijs, (lokale) overheden, branche-verenigingen en bedrijven van harte uit om met ons te reflecteren op de adviezen. Zo komen we tot een gezamenlijke programmering voor een toekomstbestendige groene arbeidsmarkt!



Samenvatting

Adviezen

- 1** Aansluiting van onderwijs en LLO op de maatschappelijke uitdagingen moet het uitgangspunt zijn van samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit heeft prioriteit en urgentie.
- 2** Organiseer structurele monitoring en evaluatie van regionale samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs. Alleen door actief te leren van goede voorbeelden komen we de pilotfase voorbij.
- 3** Investeer gezamenlijk tijd, geld en energie in een krachtig groen systeem voor Leven Lang Ontwikkelen, dat flexibel inspeelt op de leerbehoefte. Zet sneller in op herontwerp en lever maatwerk. Werk vanuit groen onderwijs veel meer samen.
- 4** Werk aan een betere positionering van de groene sector en benadruk de bijdrage van de sector aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.
- 5** Zorg dat jongeren actief betrokken raken bij de dialoog over de toekomst van de groene arbeidsmarkt en zorg dat hun inbreng meeweegt in veranderprocessen.



Bevindingen

De maatschappelijke transitie versnellen en krijgen steeds meer wettelijke kaders met telkens scherpere eisen voor verduurzaming. Groene kennis speelt een steeds belangrijkere rol.

De Denktank stelt vast dat deze ontwikkelingen grote impact hebben op bedrijfsmodellen én de beroepen van de toekomst. Dat vraagt nu al veel aandacht van het groene kennis- en innovatiesysteem en het bedrijfsleven. Bovendien neemt de vraag naar groene kennis in andere sectoren toe, zoals stedenbouw en zorg, evenals de urgentie tot inter- en transdisciplinaire samenwerking. Deze ontwikkeling begint inmiddels zichtbaar te worden: het groene/agrarische kennis-, innovatie- en opleidingssysteem leidt steeds minder exclusief op voor groene/agrarische sectoren en beroepen. Daarnaast zijn ook mensen uit andere domeinen werkzaam in de sector, de traditionele grenzen vervagen. Dit vraagt een heroriëntatie op de positie en bijdrage van het groene kennis- en opleidingssystemen.



Het brede groene landschap voor kennisontwikkeling, leren en werken.

Naarmate transitie verder doorzetten ontwikkelen de dominante vraagstukken en oplossingsrichtingen zich ook. Onzekerheid over de toekomst blijft groot, waardoor telkens nieuwe urgente thema's aandacht vragen van het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Ondernemers, vakmensen en professionals hebben daarom nieuwe kennis en skills nodig, ze moeten bv. om kunnen gaan met conflicterende informatie en conflicterende belangen in complexe stakeholdernetwerken, (regionale, Europese en internationale) productieketens en relaties met toeleveranciers. Dit vraagt om flexibel en adaptief onderwijs en een sterk ontwikkeld systeem voor leven lang ontwikkelen (LLO) dat maatwerk kan leveren. De huidige partijen in onderwijs en sector zijn vaak te klein en zelfs binnen regio's te versnipperd om impact te maken. De snelheid van ontwikkeling, toenemende mobiliteit en innovatie op cross-overs vragen om:

- 1 combinaties van kennis uit verschillende disciplines: er zijn meer professionals met een *T-shaped* profiel nodig,
- 2 toenemende wendbaarheid van werkenden,
- 3 nieuwe digitale, probleemoplossende en mensgerichte vaardigheden van vakmensen en
- 4 lerende, toekomstgerichte organisaties.

Dé groene arbeidsmarkt bestaat niet: er zijn veel verschillende sectoren, met een eigen arbeidsdynamiek en een eigen toekomstperspectief.

Zo vragen sectoren waar arbeid (één van) de belangrijkste productiefactor is, een andere aanpak in het licht van maatschappelijke opgaven dan de sectoren waar arbeid veelal diensten levert. In de productiesectoren bv. is een aantal scenario's voor nieuwe verdienmodellen die inspelen op maatschappelijke opgaven. Al deze verschillen vragen om een gedifferentieerde aanpak.

Er is spanning tussen de maatschappelijke opgave van onderwijs om zich te richten op de langere termijn (de maatschappelijke opgaves) en de urgente vragen van de arbeidsmarkt.

Bijvoorbeeld: nieuwe opleidingen, masters of deeltrajecten die gericht zijn op transitie worden om op te schalen (meer studenten bereiken, meer bedrijven betrekken), idealiter in het curriculum verankerd. Er is echter nog geen arbeidsmarkt van enige omvang voor. Hier ligt een belangrijk dilemma. Een extra moeilijkheid is de concurrentie tussen sectoren om toekomstige medewerkers, denk aan werk in de zorg, installatie- en energietransitie.

Corona is een kans voor het versnellen van transitie. We zien Europees, nationaal en regionaal veel aandacht voor herstelplannen, die vaak in meer of mindere mate worden aangegrepen voor groen herstel.

Zowel de investeringen in arbeidsmarktontwikkeling als de aandacht voor maatschappelijke opgaven bieden kansen voor het positioneren van groen onderwijs en groene sector. Er is wel meer gezamenlijkheid in aanpak en perspectief nodig om structurele zaken zoals arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling en economisch perspectief te verbeteren.



Adviezen

De Groene Denktank komt tot vijf clusters van adviezen om de samenwerking tussen het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt te verbeteren. Enerzijds om te werken aan oplossingen voor de uitdagingen van nu, en anderzijds om klaar te zijn voor de uitdagingen van morgen in een snel veranderende wereld. Het vertrekpunt voor deze adviezen:

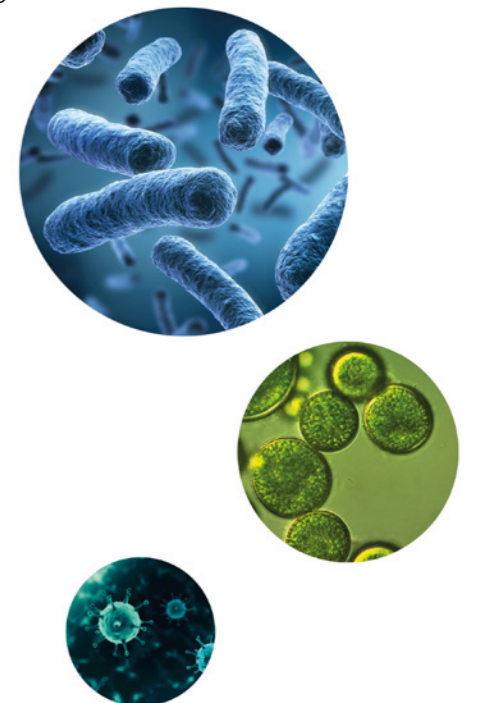
- 1 hoe het aanbod van werkenden te vergroten zowel voor de korte- als voor de lange termijn (gelet op de transitie die gaande zijn), en
- 2 hoe de inzet op het vergroten van loopbaanmobiliteit en het ontwikkelen van mensen.

1 Aansluiting van onderwijs en LLO op de maatschappelijke uitdagingen moet het uitgangspunt zijn van samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit heeft prioriteit en urgentie.

- De huidige en nieuwe generatie werkenden in het groene domein moet zich kunnen (bij)scholen om inzetbaar te blijven in missiegedreven, toekomstgerichte bedrijven en instellingen. Daarnaast is het in onze steeds verder digitaliserende van belang dat alle afstudeerders (van alle soorten opleidingen) en werkenden (via bijscholing, LLO) over de juiste digitale én mensgerichte kennis en vaardigheden beschikken.
- Schaal daarom de bestaande PPS-samenwerking op (op meerdere plekken en met meer bedrijven) als condensatiepunten voor missiegedreven innovatie,

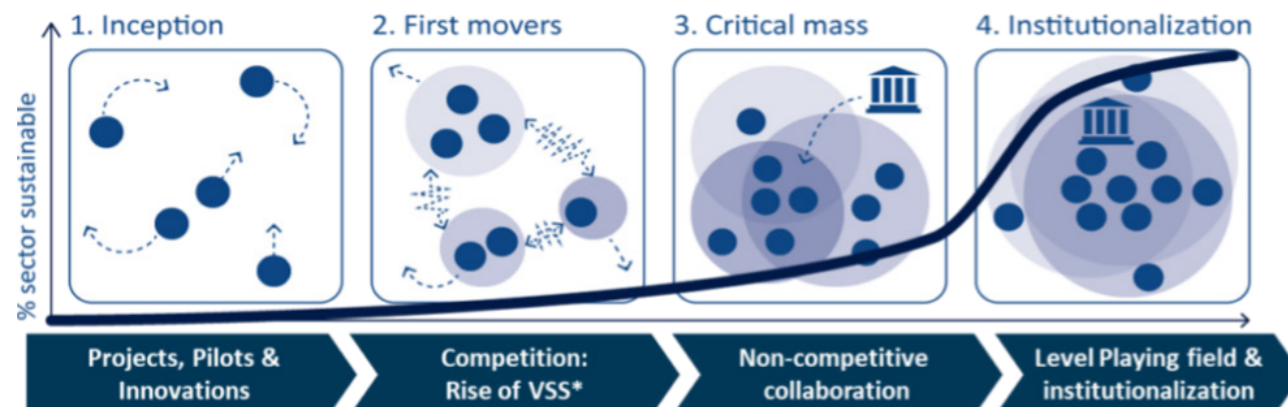
kennisontwikkeling en doorwerking naar de praktijk: innoveren, werken en leren verbinden. Hierdoor kan elke student les krijgen in een PPS. Verbind beter met de bestaande regionale ondernemersnetwerken en betrek ook NGO's, regionale planbureaus, burgerinitiatieven, etc. in de samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

- Sluit aan bij de regionale transitieagenda's en de economische en maatschappelijke keuzes die regio's maken. Kijk van daaruit hoe het groene onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven kan inspelen op de behoefte aan kennis, vaardigheden en houding die nodig is om de ambities waar te maken.
- Neem als groen onderwijs – in samenwerking met koplopende ondernemers – een ontwikkelende en agenderende rol in ten behoeve van systeemverandering: welke kennis en *skills* zijn nodig voor innovaties/transities gericht op het ontwerpen van nieuwe voedsel- en leefsysteem (zoals bijvoorbeeld korte ketens, voedselbossen, circulaire groene steden, etc)? Dit betekent een fundamentele herpositionering van het groene onderwijs om aan de voorkant (met toegepaste innovaties en het leveren van vakmensen en deskundigen) bij te dragen aan het versnellen van transitie en inzet op verduurzaming. Dat vraagt bestuurlijk lef én afscheid nemen van minder duurzame praktijken.
- Zorg voor meer samenhang tussen opleidingsniveaus onderling en verbinding met onderzoek. Werk vanuit een aantal transitiethema's die aansluiten op de keuzes van de regio en bundel bestaande initiatieven gericht op innovaties en transitie. Werk veel meer samen!



2 Organiseer structurele monitoring en evaluatie van regionale samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs. Alleen door actief te leren van goede voorbeelden komen we de pilotfase voorbij.

- Er gebeurt al heel veel: organiseer in het groene domein dat er systematisch wordt geleerd van goede voorbeelden en regionale samenwerking op de arbeidsmarkt die is gericht op missiegedreven beleid.
- Monitoring en evaluatie van goede voorbeelden maken het mogelijk om systematisch lessen te trekken en een volgende fase te bereiken in de samenwerking tussen het groene onderwijs en de groene arbeidsmarkt, en te voorkomen dat opnieuw wordt geïnvesteerd in bewezen onsuccesvolle praktijken.
- Leer ook van goede voorbeelden buiten het groene domein. Zo ontwikkelen we kennis om op meerdere plekken volgende stappen te zetten: meer scholen, meer bedrijven, meer studenten en werkenden.



Figuur. S-curve voor transformatie.

© NewForesight / Lucas Simons

3 Investeer gezamenlijk tijd, geld en energie in een krachtig groen systeem voor Leven Lang Ontwikkelen, dat flexibel inspelt op de leerbehoefte. Zet sneller in op herontwerp en lever maatwerk. Werk vanuit groen onderwijs veel meer samen.

- Maatschappelijke uitdagingen vragen in toenemende mate om multi- en transdisciplinaire kennis, zowel binnen als buiten het (donker)groene domein. Dat vereist flexibeler en mogelijk meer modulaire manieren om groene kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Het vraagt op alle niveaus om het vermogen om te kunnen systeemdenken en andere vaardigheden om transitie verder te brengen zoals de circulaire en natuurinclusieve economie, adaptieve leefomgevingen, duurzame voedselsystemen etc.
- Organiseer Communities of Practice (CoP's) voor groen LLO als vliegwiel waar bedrijfsleven, onderwijs en overheid een gezamenlijke taal en perspectief ontwikkelen, tot vraagarticulatie én concrete programma's komen.
- Betrek daarin HR-management van grote bedrijven, maar ontwikkel zodat óók MKB kan participeren. Ontwikkel en deel actief kennis op basis van goede voorbeelden.
- Onderwijsinstellingen zouden op de inhoud en op het ontwikkelen van een lerende cultuur veel beter moeten samenwerken en voorkomen dat ze elkaars concurrenten worden.
- Differentieer bij LLO in een aanpak tussen werkenden op VMBO-, MBO- en HO-niveau. Een strategie om te zorgen dat meer mensen een startkwalificatie behalen vraagt immers een andere benadering en samenwerkingspartners dan het proactief inspelen op de behoefte aan kennis en vaardigheden op HO-niveau.

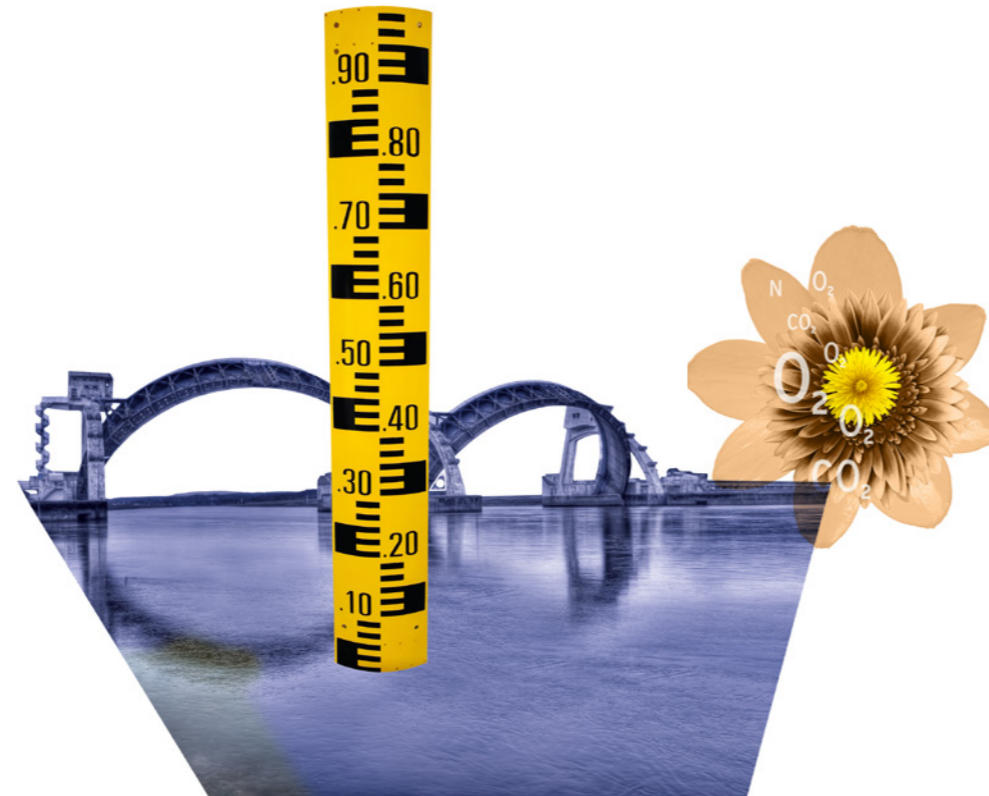


4 Werk aan een betere positionering van de groene sector en benadruk de bijdrage van de sector aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.

- Gezien de demografische ontwikkelingen wordt in allerlei sectoren een blijvende krapte verwacht op de arbeidsmarkt en daardoor competitie om talent. Tegen deze achtergrond wordt de groene sector door jonge mensen als onvoldoende aantrekkelijk beoordeeld.
- Het imago van het groene domein doet geen recht aan de veelzijdigheid en relevantie van het werk ten aanzien van duurzame innovaties en vernieuwende transitiepraktijken. De Groene sector heeft een aansprekend verhaal nodig over haar rol bij het antwoord op maatschappelijke vragen, binnen én buiten het strikt groene domein. Dat is cruciaal om jongeren en divers talent aan te trekken.
- Zorg dat de waarde van nature based solutions (ook ecosysteemdiensten, gezonde voeding en buiten bewegen t.b.v. ziektepreventie, uitstoot- of warmtereductie door levend groen, werken met kringlopen, weersinvloeden, bodemcondities etc) herkend en erkend worden én gewaardeerd. Dit vraagt profilering buiten het strikt groene domein, maar ook ontwikkeling van proeftuinen, alternatieve bedrijfsmodellen (bijvoorbeeld o.b.v. true pricing) en regio-oplossingen.
- Niet alleen het imago speelt een rol. Wezenlijke zaken zoals ontwikkelmogelijkheden, verdienkans en arbeidsomstandigheden dienen aantrekkelijker te worden om op een krappe arbeidsmarkt talent aan te trekken.
- Concreet vraagt dit van bedrijven om andere dingen te gaan doen, zich te ontwikkelen als bedrijf, inspelen op het perspectief van medewerkers en

de diepere waarden beter over het voetlicht brengen. Ervaring leert dat dit bedrijven aantrekkelijk maakt voor jonge werknemers.

- Trek studenten aan vanuit hun intrinsieke belangstelling en drijfveren. De Groene Werelden zijn daarvoor een goed instrument. Zet vervolgens in op het ontwikkelen van brede vaardigheden om daarna al dan niet te kunnen kiezen voor een (licht)groen profiel. Ontwikkel interdisciplinaire major and minors om op te leiden voor breed inzetbare afgestudeerden. Deze studierichtingen sluiten zowel aan bij de drijfveren van de toekomstige generaties als bij de grote vraagstukken die op ons afkomen.
- Investeer in een maatwerkbenadering voor andere doelgroepen zoals vrouwen, herintreders, nieuwkomers, mensen met een ondersteuningsvraag, etc.



5 Zorg dat jongeren actief betrokken raken bij de dialoog over de toekomst van de groene arbeidsmarkt en zorg dat hun inbreng meeweegt in veranderprocessen.

- Er wordt veel gezegd over de toekomstige arbeidsmarkt zonder daarbij de toekomst – jongeren zelf – te betrekken. Jongeren hebben vaak verrassende ideeën en oplossingen. Het is daarom belangrijk jongeren positie te geven in de dialoog over de toekomst die aan de verschillende tafels gevoerd wordt: bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend. Dit vraagt andere vormen van participatie die meer aansluiten op de manier van organiseren van jongeren. En het vraagt vooral om een zeer open houding van de mensen die al aan tafel zitten en stevige gevestigde belangen hebben.



Tabel Deelnemers Denktank Groene Arbeidsmarkt

Voorzitter

Janneke Hoekstra	voorzitter
Freija van Duijne	deskresearcher/secretaris

Arbeidsmarkt

Henri de Groot	SER, Hoogleraar regionale economie, VU,
Kees Korevaar	zelfstandig adviseur arbeidsverhoudingen
Jouke van Dijk	RUG, hoogleraar Regionale arbeidsmarktanalyse, SER Noord

Groen voedsel-/leefsysteem

Krijn Poppe	voormalig WUR, RLI
Joris Lohman	Food Hub
Frederike Praasterink	lector future food systems, HAS
Jaap Bond	boegbeeld Topsector Tuinbouw & Uitgangsmaterialen
Theo Koekkoek	boer/ondernemer, toezichthouder

Kennis- en opleidingssysteem

Claire Boonstra	operation Education
Geert ten Dam	UVA/SER
Jeroen Lutters	lector Aertez (ArtBasedLearning)

Verbindingsofficieren Groenpact Arbeidsmarkt

Peter Loef	Glastuinbouw Nederland
Egbert Roozen	Vereniging Hoveniers en Groenvoorzieners
Arry Verhage	Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie

Gasten: goede voorbeelden uit de praktijk

Martijn Grosmann	Greenport NHN
Laura Roebroek	Groenpact
Myra Waegemakers,	van der Tol
Arry Verhage	SOL

Toehoorders

Laura Roebroek,	Groenpact
Klaas Boer	Groenpact
Christiaan Loef	ministerie LNV
Sylvia Molenkamp	SER



Colofon

In opdracht van
groenpact

info@groenpact.nl
www.groenpact.nl

Juni 2021

