



groenpact

‘Naar een arbeidsmarktmonitor voor de groene sector’

Reflectie bij ROA onderzoek



Inleiding

Al jaren zien we dat het groene domein óók volop werk biedt aan technisch, administratief, logistiek en anders opgeleide werknemers. Omgekeerd komen groen opgeleiden ook goed terecht in niet-groene sectoren.

Het belang van 'groene' kennis voor andere sectoren (zoals bouw, energie, gezondheid, water) neemt toe. Bedrijven en werkenden hebben te maken met grote transitie op het vlak van kringloop, klimaat en technologie. Het gaat dan over het hele voedselsysteem, de voedselketen van producenten tot en met consument en het hele pallet aan ecosysteemdiensten. Door cross-sectorale technologische, sociale innovaties en arbeidsmarktontwikkelingen vervagen de grenzen tussen sectoren. De van oudsher hechte relatie tussen de groene sector en het groen onderwijs verandert daarin mee. Die blijft essentieel voor beiden, maar wordt minder exclusief.

Dit beeld zien we terug bij arbeidsmarktonderzoek zoals van Colland Arbeidsmarkt en de Groene Monitor. Het blijkt ook uit het ROA onderzoek dat voor u ligt. Het ligt daarom voor de hand om met deze bril opnieuw te kijken naar de grondslag voor arbeidsmarktonderzoek: welke opleidingen, beroepen en sectoren beschouwen we - in de basis - als relevant voor het groene domein?

Door cross-sectorale technologische, sociale innovaties en arbeidsmarktontwikkelingen vervagen de grenzen tussen sectoren.



Het groene landschap

Bestaande beroepen en opleidingen verdwijnen of vernieuwen en er komen nieuwe bij. Vernieuwing ontstaat vaak op het snijvlak van disciplines en in de samenwerking en cross-overs tussen sectoren. De traditionele groene sectoren verbreden en andere sectoren 'vergroenen' door de transities.

Ten behoeve van dit onderzoek is een nieuwe classificatie van data tot stand gebracht, waarin de breedte van het groene domein meer tot zijn recht komt. Van traditioneel donkergroene beroepen (in agrofood, tuinbouw en natuur en leefomgeving) tot lichtgroene beroepen (in food services en groen-blauwe dienstverlening).

Deze nieuwe classificatie maakt het mogelijk om voorheen lastig te vergelijken datasets te koppelen: instroom, doorstroom en uitstroom van opleidingen. Krapte bij beroepen en mobiliteit tussen sectoren kunnen nu beter inzichtelijk worden gemaakt: het hele groene landschap in beeld.

‘Vernieuwing ontstaat vaak op het snijvlak van disciplines en in de samenwerking en cross-overs tussen sectoren’



Samenvatting ROA onderzoek

Wij vatten de belangrijkste conclusies van het ROA onderzoek samen en reflecteren hierop.

- 1 Nieuwe segmentering is waardevol, zorgvuldige duiding daarvan is belangrijk.
- 2 Exclusiviteit van groen vervaagt, de transferwaarde groene opleiding is hoog.
- 3 De instroom in het beroepsonderwijs daalt, de concurrentie om talent neemt toe.
- 4 De groene transitie biedt kansen voor meer diversiteit.
- 5 Arbeidsmarkt vraag is divers; krimp versus groei, sterke technologische oriëntatie.
- 6 Toename uitstroom donkergroen hbo- en wo-gediplomeerden uit NL arbeidsmarkt, sterke internationale oriëntatie.
- 7 Donkergroene loonontwikkeling blijft achter. Er zijn echter veel zelfstandig ondernemers.
- 8 Leven Lang Ontwikkelen voor green jobs/skills en arbeidsmarktmobiliteit vraagt aandacht.
- 9 Prognoses kunnen niet zonder toekomstverkenning; forecasting én backcasting.
- 10 De bevindingen roepen vervolgvragen op.



1 Nieuwe segmentering is waardevol, zorgvuldige duiding daarvan is belangrijk

De nieuwe segmentering voor onderzoek is waardevol, maar zorgvuldige duiding daarvan is van groot belang. Deze nieuwe classificatie levert nieuwe inzichten op: verwachte én onverwachte en inzichten die om een goede duiding vragen.

De duiding van de groene sector blijft lastig vanwege een groot aantal variabelen. De dynamische groei van de sector, de verschillen tussen de deelsectoren/branches en opleidingsniveaus (vo-mbo-hbo-wo), het multidisciplinaire karakter van de opleidingen en beroepen, de relatief grote schil flexibele arbeidskrachten, het relatief grote aantal mensen dat zelfstandig aan de slag gaat en de sterke internationale oriëntatie.

De nieuwe classificatie moet nog landen, we moeten deze in de praktijk toetsen en cross-checken. Het eerste onderzoeksresultaat ligt voor u: "[Naar een arbeidsmarktmonitor voor de groene sector](#)" van ROA. De bevindingen van ROA geven op meerdere punten 'food for thought'.

Wij nodigen de sector, branches en regionale clusters van harte uit om samen met ons te gaan werken met deze nieuwe datasets. Zo halen we nieuwe inzichten uit bestaande data, regionaal en sectoraal.



2 Exclusiviteit van groen vervaagt, de transferwaarde groene opleiding is hoog.

Een belangrijk deel van de donkergroen afgestudeerden zijn met hun specifiek groene kennis en vaardigheden essentieel voor de groene sectoren. Echter, bijna de helft van de donkergroen afgestudeerden gaat in een niet-groen beroep aan het werk. Anders gezegd: de 'transferwaarde' van iemand die groen is opgeleid is groot, zij kunnen vrij eenvoudig op hun eigen niveau ook elders aan de slag. Dat is mooi, want groene kennis (van levend groen, kringlopen en ecosystemen) is cruciaal voor de groene transitieopgaves die voor ons liggen, ook in niet-traditioneel-groene

sectoren (zoals bouw, energie, gezondheid en water). Groen verbindt en is toenemend en breder maatschappelijk relevant. Andersom zijn er ook veel niet-groene beroepen in de groene sector.

Dit vraagt om een nadere analyse van de uitstroom van groen gediplomeerden naar de niet-groene beroepen en bedrijfssectoren en andersom een analyse van de instroom van niet groen gediplomeerden naar groene beroepen en bedrijfssectoren. Dit ook in verband met de gemaakte keuzes in (en mogelijke beperkingen van) de gehanteerde classificatie.

Hoe kunnen het groen onderwijs en kennisinstellingen en de arbeidsmarktpartijen in het groene domein hier op inspelen? Wat betekent dit voor het opleiden en bijscholen van vakmensen en professionals? Is het denkbaar dat groen onderwijs veel meer flexibel/modulair haar weg vindt naar een veel bredere doelgroep van studerenden en werkenden?



3 De instroom in het beroepsonderwijs daalt, de concurrentie om talent neemt toe.

We kunnen er niet omheen: de instroom in het groen onderwijs daalt. Deze daling is vooral het gevolg van demografische ontwikkelingen en is vergelijkbaar met de algemene trend. Daarnaast lijkt er sprake van upgrading: de vraag naar hogere opleidingskwalificaties, ook binnen het mbo-niveau. In het hoger onderwijs neemt het aantal deelnemers voornamelijk toe. Met de arbeidsmarktvraag en de dalende aantallen studenten blijft er druk bestaan om voldoende instroom in het groene domein (en onderwijs) te realiseren. De concurrentie om talent neemt toe!

Wat betekent de veranderende arbeidsmarktvraag, de dalende instroom in het vo en mbo en upgrading voor het retentie- en mobiliteitsbeleid van het onderwijs en de arbeidsmarktpartijen, voor wendbaar vakmanschap in de groene sector, in specifieke branches en regio's?

Het onderstreept in ieder geval de noodzaak van innovatieve – en flexibele – opleidingsconcepten zoals het hybride leren (zoals in regionale hotspots (VHG) en meetingpoints of lokale trefpunten) en het belang van modulair leren en kennisdelen voor een leven lang ontwikkelen.

Het imago wordt sterk beïnvloed door het perspectief dat wordt geschetst voor potentiële groei in de sector, van werknemers en ondernemers. Het onlangs gepresenteerde concept van de Groene Werelden voorziet in de vraag van scholen en branches om het imago van groen te verbeteren en beter aan te sluiten bij de leefwereld van jonge mensen. Het laat zien hoe breed, interessant en vernieuwend de groene arbeidsmarkt is.

4 De groene transitie biedt kansen voor meer diversiteit.

‘Er werken relatief veel jonge mannen met westerse achtergrond in de sector’, ‘vrouwen verdienen minder dan mannen’, ‘er wordt een steeds hogere opleiding gevraagd’, ‘er zijn relatief veel flexibele uitzend-/arbeidskrachten’.

Als je kijkt naar de opgaven en de toenemende concurrentie voor talent, heb je alle mensen nodig. Het gericht interesseren en uitdagen van jongeren en werkenden om te leren en werken in de groene sector is daarom hard nodig. Dat begint met het goede verhaal. Ook is het belangrijk om jongeren zo vroeg mogelijk in contact te brengen met groen en te betrekken bij de huidige aantrekkelijke punten in de verschillende sectoren en bij de vernieuwingsopgaven. Daarmee kun je laten zien dat het belangrijk en leuk is om te leren en te werken in het groene domein. Het is noodzakelijk om meer kennis en inzicht te ontwikkelen over het perspectief dat de groene sector kan bieden. Niet alleen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en lager geschoolde talenten, maar bijvoorbeeld ook niet westerse en vrouwelijke ‘ambassadeurs’.

‘Als je kijkt naar de opgaven en de toenemende concurrentie voor talent, heb je alle mensen nodig’



5 Arbeidsmarktvrage is divers; krimp versus groei, sterke technologische oriëntatie

Het beeld dat de groene sector ‘krimpt’ heeft een negatieve connotatie, maar staat niet op zichzelf. Gezien de demografische ontwikkelingen in West-Europa is afname van de totale beroepsbevolking een feit. Dat wil niet zeggen dat er in alle groene sectoren sprake is van krimp. Zo constateert het Colland Arbeidsmarktonderzoek 2020 dat het structurele arbeidsvolume gestegen is van 299.000 in 2017 naar 325.000 arbeidskrachten in 2019.

Op zichzelf zegt de ‘krimp’ niets over de relevantie van de sectoren. Voedsel en groen hebben immers een grote invloed op het dagelijkse leven. Diverse ontwikkelingen hangen hiermee samen en zijn wezenlijk voor de duiding. De arbeidsproductiviteit in de food bijvoorbeeld, is in de afgelopen jaren toegenomen. Digitalisering, technologisering en robotisering zijn ontwikkelingen om krapte op te vangen en arbeidsproductiviteit te vergroten.

De arbeidsmarktsituatie verschilt overigens sterk per deelsector (branche/bedrijfstak). Vergrijzing zorgt voor een hogere vervangingsvraag maar ook voor uitdagingen op het vlak van een duurzame bedrijfsovername. Schaalvergroting, multifunctionele landbouw, technologisering en cross-sectorale innovaties, demografische ontwikkelingen en verduurzaming zorgen voor een inhoudelijke vernieuwingsvraag en uitbreidingsvraag. Zo is er bijvoorbeeld een toenemende vraag naar hoveniers voor vergroening. Ook blijft de vraag naar groene technici onverminderd groot. De groene sector gaat over ‘levend’ groen en ‘kringlopen’ en staat daarmee aan de basis van oplossing voor de groene opgaven.

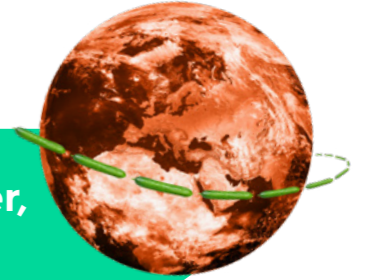
6 Toename uitstroom donkergroen gediplomeerden uit NL arbeidsmarkt, sterke internationale oriëntatie

We zien gediplomeerden die niet voorkomen in één van de sociaal economische categorieën (werknemer, zelfstandige, uitkering, student/scholier, overig) in de Nederlandse arbeidsmarktdata. Die groep wordt geduid als 'niet in sociaal economische categorie (niet in SECM)'. Dat zie je in het bijzonder in het groen hoger onderwijs waar sprake is van een toenemende sterke internationale mobiliteit. Deze gediplomeerden hebben vermoedelijk een baan in het buitenland gevonden.

De groene sector kent een sterk internationale oriëntatie op het vlak van de export, capaciteitsontwikkeling en wederopbouw, inkomende arbeidsmigranten en kenniswerkers. Nederland is met de groene sector een gidsland op het vlak van duurzame landbouw en draagt bij aan voedselzekerheid en klimaatopgaven wereldwijd (SDG's, basis voor vrede en veiligheid).

Wat is de betekenis van de internationale arbeidsmobiliteit voor het Nederlandse groene domein en welke factoren spelen hierbij een rol? Op welke manieren kan de internationale dimensie van de arbeidsmarktmonitor voor de groene sector worden belicht? En hoe boei en bind je internationale werknemers en bedrijven (internationale kenniswerkers, seizoenarbeiders, buitenlandse alumni en leerbedrijven)? Welke gevolgen heeft de pandemie voor de internationale mobiliteit en wat betekent dat voor de internationale positie van Nederlandse groene sector?

7 Donkergroene loonontwikkeling blijft achter, er zijn echter veel zelfstandig ondernemers



Het loon voor werkenden in loondienst in donkergroene beroepen blijft achter bij lichtgroen en niet-groene beroepen. Hbo en mbo-gediplomeerden donkergroen zijn echter relatief vaker zelfstandig. Hun inkomsten zijn niet meegenomen in het onderzoek. Observaties uit de onderwijspraktijk laten zien dat de meeste studenten die kiezen voor een loopbaan met groen, dat doen vanuit een overtuiging of ideaal. Salaris is niet perse leidend. Maar als we een nieuwe groep jongeren willen verleiden tot het groene domein, dan is salaris een van de knoppen waaraan bedrijven en ondernemers kunnen draaien. Immers: een tech-minded jongere staat uiteindelijk misschien voor de keuze tussen een baan als procesoperator in de food of in de high tech.

Wat kunnen de partijen in het groene domein bijdragen aan duurzaam ondernemerschap, duurzame bedrijfsovername en nieuwe duurzame verdienmodellen zodat er perspectief is op een duurzaam inkomen, voor werknemers en ondernemers?

'IN HET GROEN HOGER ONDERWIJS IS SPRAKE VAN EEN TOENEMEND STERKE INTERNATIONALISERING'

8 Leven lang ontwikkelen voor green jobs/skills en arbeidsmobiliteit vraagt aandacht.

Het onderzoek laat zien dat werkenden in donkergroene beroepen relatief minder trainingen volgen en minder tijd besteden aan informeel leren dan werkenden in lichtgroene en niet-groene beroepen. Taken worden als minder complex ervaren en er is minder sprake van multitasking.

Dit roept de vraag op of er in dit algemene beeld, dat voorkomt uit een economie-brede vergelijking, voldoende rekening wordt gehouden met sectorspecifieke (groene) factoren. Denk aan de complexiteit van leren en werken met 'levende' materialen, kringlopen (eisen van bodem, milieu) en weersomstandigheden, het contact met klanten en publiek, het hoog technologische en innovatieve gehalte van een deel van de groene beroepen, aan de multidisciplinaire groene ondernemers en internationale aspecten.

Hoe dan ook staat deze bevinding op gespannen voet met het gegeven dat we tot op steeds hogere leeftijd arbeidsproductief moeten kunnen zijn. Het ROA onderzoek laat ook zien dat er in de groene sector relatief weinig mobiliteit is. Deze bevinding wordt niet direct herkend; gezien het recente onderzoek van Colland arbeidsmarkt.

Er bestaan goede voorbeelden van Leven Lang Ontwikkelen en het organiseren van mobiliteit, zoals met 'wendbaar vakmanschap' in de levensmiddelenindustrie (FNLI/SOL). Hoe realiseren we echter dat dit op grote schaal gemeengoed wordt? Hoe steken we vanuit onderwijs, overheid en arbeidsmarkt in op wendbare vakmensen, organisaties die dat faciliteren en regionale netwerken. Maar ook: hoe krijgen we een cultuur die leren en ontwikkelen aanmoedigt? Hoe versnellen we de ontwikkeling van green jobs en green skills? Hoe leert men in het groene domein (formeel, informeel en non-formeel), wordt dat (h)erkend en is dat voldoende voor een leven lang ontwikkelen aansluitend bij de grote transitieopgaven?

9 Prognoses niet zonder toekomstverkenning; forecasting én backcasting

Arbeidsmarktonderzoek op basis van historische data kijkt met kennis en patronen vanuit het recente verleden naar de nabije toekomst. De vijfjaren voorspelling (ook wel forecasting) komt niet altijd uit. Zo laat het deskresearch in deze studie zien dat het arbeidsvolume in de Colland-sectoren toeneemt (realiteit 2018-2020); terwijl zowel UWV en ROA eerder een daling van het aantal banen verwachtten.

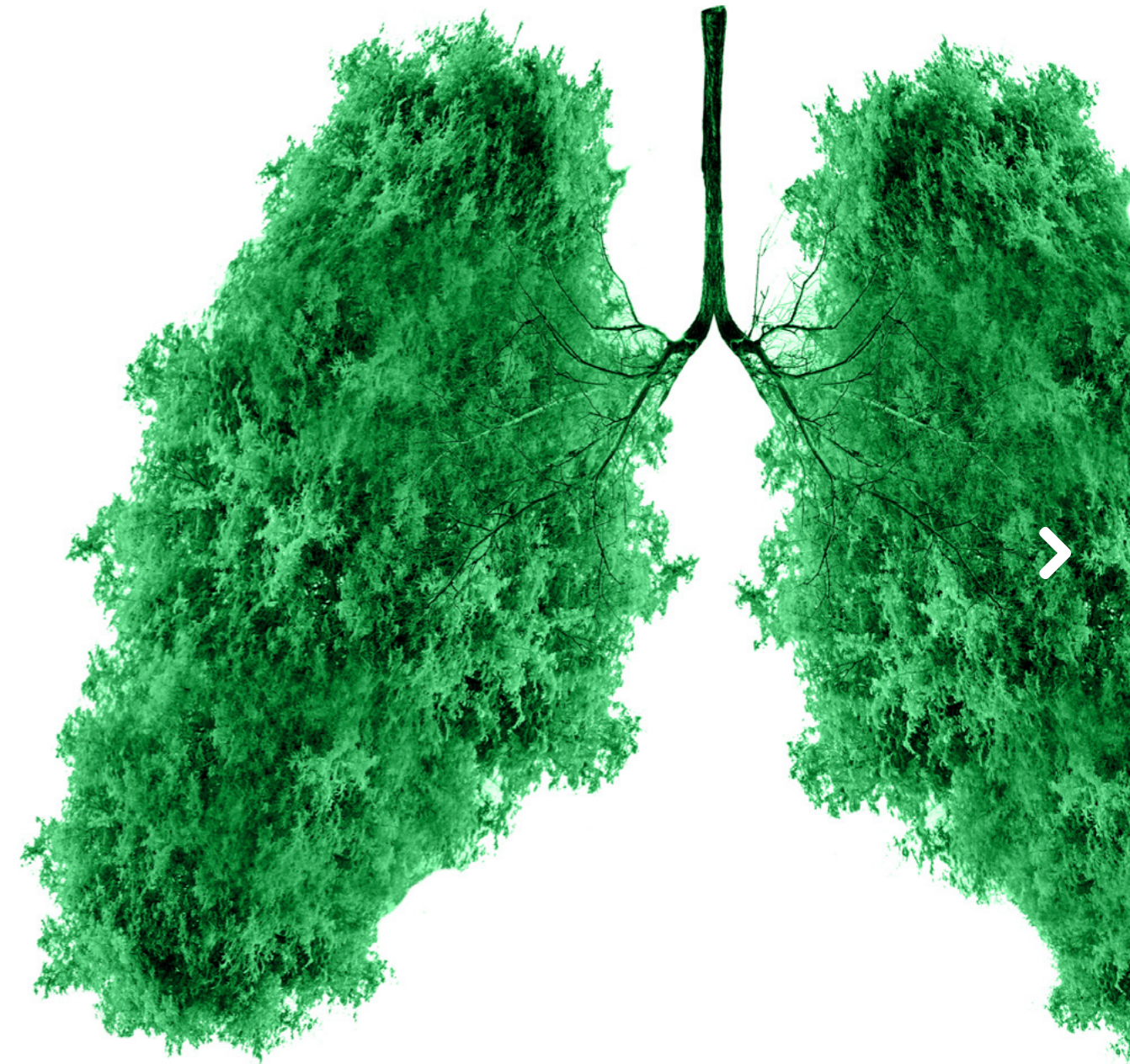
Dit kwantitatieve arbeidsmarktonderzoek vormt belangrijke input voor de dialoog over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar toont niet het hele verhaal. We kunnen het inzicht in arbeidsmarkt vraagstukken beter adresseren door ook oog te hebben voor de lange termijn ontwikkelingen. Daarom doet een brede Groene Denktank momenteel een verkenning naar de toekomstige groene arbeidsmarkt. Aan de hand hiervan worden korte termijn activiteiten bepaald die aansluiten bij de groene transitie en daarmee samenhangende veranderingen op de arbeidsmarkt in het groene domein (ook wel backcasting).



10 De bevindingen roepen vervolgvragen op

Bijvoorbeeld

- Er is behoefte aan praktische data om samen te kunnen volgen (dashboard/monitor); eenvoudige indicatoren/cijfers die de groene arbeidsmarkt en de ontwikkeling daarvan typeren.
- Verdiepende analyses zijn nodig op het vlak van het mbo (BOL-BBL, met link naar DUO analyses/prognoses), uitstroom naar niet-groen (en instroom naar groen), de flexibele schil en zelfstandigen. Met daarbij casuïstiek voor inkleuring van opvallende uitkomsten.
- Een nadere verkenning van Leven Lang Ontwikkelen in het groene domein (onder meer leervormen- en cultuur, benuttingsgraad scholingsmogelijkheden etc.); in beeld brengen van de veerkracht van de groene arbeidsmarkt.
- Verkennen van de kansen voor meer diversiteit in de groene sector.
- Impact klimaatafspraken op de groene arbeidsmarkt; spanningsindicator (ROA/PBL).
- Verkennen van de regionale dimensie van de arbeidsmarkt in de groene sector; inventarisatie regio-economische clusters en koppeling arbeidsregio's en onderwijsinstellingen (brin-codes, locaties).
- Verkennen internationale dimensie van de arbeidsmarkt in de groene sector (voor de Groene Monitor).
- In kaart brengen van groene beroepen/green skills via tekst-mining van vacatures, kwalificaties, opleidingsprofielen, curricula; koppeling leggen met de internationale skills classificatie (ISCO).



Hoe verder ?

De komende periode staat in het licht van het informeren van de Groenpact partners en andere geïnteresseerden en het entameren van gesprek. De inzichten uit het ROA onderzoek zijn – samen met de adviezen van de Groene Denktank – voer voor dialoog: wat betekenen deze inzichten voor onderwijs en arbeidsmarkt? Welke strategische inzet zou er uit voort moeten komen? Waar maakt samenwerking het verschil?

Tijdslijn

Publicatie rapport ROA Onderzoek	31 maart
Informatiesessies ROA rapport (online)	20 april
Publicatie rapport Groene Denktank	April-Mei
Activatiesessies ROA onderzoek en Groene Denktank	Mei-Juni
Formuleren vervolgoopdrachten (ROA, Groene Monitor, etc.)	Juni-augustus
Arbeidsmarktconferentie	2 november
Groene Monitor, tweede editie	November



Colofon

In opdracht van
groenpact



Het Versnellingsprogramma
Arbeidsmarkt wordt
mede mogelijk gemaakt
door Colland Arbeidsmarkt.

info@groenpact.nl
www.groenpact.nl

April 2021

