

## Werken in energietransitie aantrekkelijk maken voor jongeren

verslag van het webinar gehouden op 16 februari 2023

---

### Wat is er nodig om meer jongeren in de energietransitie te krijgen?

Het tekort aan gekwalificeerd personeel is een van de grote knelpunten in de energietransitie. Hierdoor worstelen organisaties om voldoende werk te verzetten in de veranderende energiemarkt. Naast het feit dat er minder jonge arbeidskrachten komen door vergrijzing, lijken te weinig jonge professionals interesse te hebben om te werken in de energiesector of zij weten hun weg naar een baan hierin niet te vinden. Op 16 februari kwamen verschillende deskundigen bijeen tijdens een NVDE webinar om dit tekort te bespreken en de energietransitie aantrekkelijker te maken. Bij het gesprek kwamen twee onderwerpen meerdere keren naar voren.

### Technisch imago hindert niet-technische afgestudeerden en jonge werknemers

Ten eerste heeft de energiesector het imago van een zeer technische en conservatieve sector. Vooral grote oude bedrijven in de sector worden hierdoor vermeden. De nieuwe generatie werknemers is namelijk op zoek naar banen die aansluiten op hun persoonlijke waarden en die een zichtbare positieve maatschappelijke impact maken. Dit kwam naar voren uit een enquête van de [Klimaat en Energie Koepel](#) (KEK), de organisatie van jonge professionals voor duurzaamheid. 35% van hun respondenten geeft aan dat de maatschappelijke bijdrage hun belangrijkste motivatie is om te werken aan de energietransitie, naast rolmodellen en inzicht door opleiding of zelfstudie.

Het technische imago van de energiesector voorkomt dat niet-technisch opgeleide jonge professionals beseffen dat er ook banen zijn voor mensen aan de beleids-, planning of de administratieve kant. Ervaringsdeskundige Job Brunner, die via [Talent voor Transitie](#) bij het interprovinciaal overleg (IPO) aan het werk is, geeft aan dat er in een transitie juist veel werk ligt op menselijke en procesvraagstukken naast alle technische en praktische zaken.

### Vacatureteksten en wervingsmethodes bereiken niet alle doelgroepen

Ten tweede lopen we met de huidige vorm van wervingsmethodes regelmatig getalenteerde professionals mis. Het traditionele werven met vacatures leidt ertoe dat mensen die de beleidskant met de technische oplossingen kunnen koppelen over het hoofd worden gezien. Organisaties moeten beter promoten dat niet alle banen in de energietransitie technisch van aard zijn en dat je met financiën of marketing ook prima aan de bak kan. Annick Schmeddes, oprichter van [Sustainable Talent](#), helpt duurzaam gedreven professionals te versterken. Haar organisatie biedt matchmaking tussen duurzame organisaties en ervaren professionals die in een duurzame sector aan de slag willen, en biedt hen extra training en coaching aan om deze stap te maken.

Rosalie Braakman, een andere ervaringsdeskundige, stelt voor om onderscheid te maken in welke vaardigheden en capaciteiten als harde eis worden vermeld in vacatures en welke kunnen worden bijgeleerd tijdens het werken. In een tijd van verandering moeten bedrijven meer bereid zijn om te investeren in de groei en het boeien van hun werknemers. Rosalie geeft aan dat zij en Job

ondanks een maatschappelijke studieachtergrond toch aan de slag kunnen in de sector met extra trainingen. Het STAP bijleerprogramma van de Rijksoverheid kan met meer regie op noodzakelijke vaardigheden hiervoor goed toegepast worden. Het onderzoek van de KEK laat zien dat al hun respondenten op één of andere manier werken aan hun persoonlijke en professionele ontwikkeling met of rondom hun werk. Door bijvoorbeeld aan mentorschap, peer2peer en technische en sociale trainingen.

### Behoud van talent, inclusiviteit en meer laagdrempelige instapplekken

Daarnaast noemde Kristel Lageweg van de FNV dat werkgevers zich moeten richten op het behoud van hun werknemers. In de bouw en techniek is veel vroegtijdig verloop. Kristel merkt op dat werkgevers te veel de focus leggen op manieren om nieuwe werknemers binnen te halen, zoals een hoog salaris of startbonus, maar dat er te weinig aandacht is voor structurele aanpassingen die werknemers betrokken en geboeid houden. Het gaat dan om zaken als werkcultuur (minder hiërarchisch en directief), voldoende tijd en ruimte voor ontwikkeling en doorgroeien en meer grip op eigen werktijden. Bedrijven die dat onvoldoende op orde hebben, zien de duur binnen gehaalde talent vaak al snel weer vertrekken uit onvrede.

Rosalie benoemde ook dat het belangrijk is dat de werkgever zorgdraagt voor een inclusieve cultuur bij het bedrijf, als nieuwe doelgroepen aansluiten op de werkvloer. Dat gaat dan niet alleen om sociale of technische opleidingsachtergrond, maar ook gender of culturele achtergrond. Dit brengt diversiteit van gedachtegoed met zich mee, waardoor er duidelijk wordt waar de gaten in oplossingen en beleid zitten. Het kan veel toevoegen als we de energiewereld wat inclusiever en diverser maken. Sectorpartijen zoals onder andere [75inQ](#) zijn actief bezig om bijvoorbeeld gendergelijkheid in de energiesector te adresseren.

De inzet van vrijwilligers die werken aan een aanpak van energiearmoede vormen ook een kans is voor overheid en bedrijven. Deze groep kan je ook een kans bieden om door te leren en parttime of fulltime werk van te maken. In tegenstelling tot de supermarkt is het voor tieners of studenten zeer lastig om een makkelijke instapbaan te vinden in de installatiebranche als je niet een beroepsopleiding doet. De energiesector kan veel meer doen om duaal studeren of groene bijbanen (flexibel of weekendwerk) veel aantrekkelijker te maken of om (praktisch) talent buiten de EU te halen.

### Samenvattend

Om meer jonge professionals aan te trekken binnen de energietransitie is er dus vooral een imago verandering nodig. Er zijn veel type banen nodig en veel vaardigheden kunnen tijdens het werk worden bijgeleerd. Bovendien kan de energiesector nog beter tonen dat het dé plek is waar jong professionals een impact maken voor de toekomst en het dagelijks laten functioneren van onze maatschappij. Als je de klimaatcrisis wil aanpakken, is werken in de energiesector bij uitstek een goede plek. En aan de andere kant weet de industrie dat zij achter gaat lopen als zij geen jongeren aan zich weten te binden.

Het gehele webinar is terug te zien op de [YouTube pagina van de NVDE](#)

Heb jij nog verdere vragen over het aantrekken van jonge professionals? Neem dan contact op met de NVDE, zij zullen je in contact brengen met de juiste sprekers.