

## **Changing the game: ‘Mensen in een overall, we hebben jullie nodig!’**

Energie moet betaalbaar, schoon en betrouwbaar zijn. De eerste twee eisen staan beschreven in de Sustainable Development Goal 7 (SDG's) van de VN. Geopolitieke onrust, verstoringen en internationalisering van de aanvoer en productie van energie creëren afhankelijkheden en kwetsbaarheden. Nationale en internationale onderwerpen met hoge prioriteit zijn milieu, maatschappij en *corporate governance* (ESG) en vermindering van koolstofdioxide (CO<sub>2</sub>) om de ernstige gevolgen van klimaatverandering tegen te gaan. Naast de vele uitdagingen om deze doelen te bereiken, is er één grote uitdaging die vaak niet wordt genoemd als een bedreiging voor een succesvolle energietransitie: het gebrek aan *blue collar workers*, geschoolde technische arbeiders.

Dit heeft gevolgen voor de Nederlandse overheid, de Nederlandse brancheorganisatie VOMI, de Nederlandse petrochemische industrie, de energiemarkt in relatie tot de energietransitie en de consumenten. Ze hebben allemaal een rol te spelen bij het veranderen van het spel, ‘*the game*’, om te bereiken dat Nederland geschoolde arbeidskrachten beschikbaar heeft om onze klimaatdoelstellingen in 2030 te halen.

Het begrip *blue collar worker* stamt uit het begin van de twintigste eeuw, en markeert het onderscheid met *white collar workers*: mensen die in een kantoor of andere administratieve omgeving werken. (Geschoolde) arbeiders hebben vaak een lagere sociale status dan kantoor mensen, vanwege het genoten beroepsonderwijs en omdat ze minder tijd in een tertiaire studieomgeving hebben doorgebracht. Het aantal studenten dat voor een bachelor- of masterstudie kiest, is aanzienlijk toegenomen. Deze studenten kiezen vaak voor een administratieve baan. Deze trend veroorzaakte een tekort aan *blue collar*-banen, verergerd door het stigma op salaris: in de regel verdienen zij (vooralsnog) minder dan de mensen die aan het bureau hun werk doen. Onder invloed van de schaarste aan arbeidskrachten nemen die verschillen af – de markt doet zijn werk tenslotte – maar in de perceptie is *white collar* altijd nog te verkiezen boven *blue collar*.

Arbeidersbanen lijden ook onder het stigma van gender. De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor de helft uit vrouwen, maar die zijn ondervetegenwoordigd in *blue collar*-functies. Hoewel meer vrouwen tegenwoordig voor technische beroepen kiezen, is de kloof tussen mannen en vrouwen nog lang niet gedicht. De algemene perceptie is dat arbeiders ondergeschoold zijn of niet zo slim als kantoor mensen. De meeste ouders geven er de voorkeur aan dat hun kinderen een hbo- of universitaire opleiding volgen boven een beroepsopleiding. De verwijzingen naar hoog- en laagopgeleiden, in plaats van praktisch of theoretisch opgeleid, ondersteunen het verschil in de huidige maatschappelijke acceptatie.

## **De kennis van grijze babyboomers**

De snelheid waarmee handarbeid wordt verdrongen door machines en robotica vertraagt, zelfs met verdere digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie (AI). AI zal daarentegen naar verwachting een negatieve impact hebben op de werkgelegenheid voor kantoor mensen, zeker in de administratieve en kennissector. Met de vergrijzing en pensionering van de babyboomers, geboren tussen 1946-1964, verliezen Nederlandse werkgevers de ervaring en kennis van ouderwetse technische vaardigheden, terwijl tegelijkertijd de vergrijzende energie-industrie drastische renovaties nodig heeft om het energieverbruik en de uitstoot te verminderen en concurrerend te blijven met

internationale bedrijven. Nu het consumptieniveau in opkomende landen in Azië en Afrika stijgt als gevolg van een snelgroeiende bevolking, wordt de Europese productie-industrie uitgedaagd door de snelheid en impact van de benodigde energietransitie-investeringen.

Aangezien de effecten van de klimaatverandering over de hele wereld worden gevoeld, moet nu worden gehandeld. De animo voor een loopbaan bij de fossiele industrie neemt echter af – mede vanwege de negatieve aandacht die zij geniet van media en ngo's. Tezelfdertijd draagt de Nederlandse fossiele industrie nog steeds in belangrijke mate bij aan het bruto binnenlands product (bbp) en is ze onontbeerlijk voor de verwezenlijking van de Nederlandse klimaatdoelstellingen in 2030.

Jongeren (mannen en vrouwen) die aarzelen om in de Nederlandse energiesector te gaan werken, zullen mogelijk moeite hebben bij het vinden van een baan in een white collar-sector. Ze worstelen met het terugbetalen van studieleningen of kunnen financieel niet rondkomen in een wereld waarin natuurlijke hulpbronnen schaarser en daardoor duurder worden. Maar ze kunnen ook kiezen voor een baan die meer zekerheden biedt, en waarmee ze een bijdrage kunnen leveren aan de energietransitie. Net als in de Verenigde Staten tijdens de Tweede Wereldoorlog, zou de Nederlandse samenleving een dringend beroep moeten doen op al die aarzelende twintigers: 'We need you!'.

Om het tij te keren en het heersende mentale model in de Nederlandse samenleving te veranderen, zouden in overleg met alle betrokken partijen passende maatregelen moeten worden genomen. Het bewustzijn over de klimaatcrisis en de noodzaak van een energietransitie moeten worden vermarkt. De promotie, erkenning en loonsverbetering van arbeidersbanen moeten daar deel van uitmaken. Pensioenregelingen zouden gebaseerd moeten zijn op het aantal gewerkte jaren en niet langer op leeftijd, aangezien praktisch geschoolden vroeger in hun leven aan het werk gaan.

### **Eerder werken, langer werken**

Praktisch geschoolde mannen en vrouwen moeten worden aangemoedigd om de arbeidsmarkt te betreden in plaats van alleen maar verder te studeren. Langdurig studeren mag geen doel op zich zijn. De nadruk moet komen te liggen op gedrevenheid, motivatie en capaciteiten, in plaats van een generiek 'duwtje in de rug' om langer te studeren – met alle dropout-risico's van dien. Docenten, hoogleraren en coaches zouden meer moeten opleiden in overeenstemming met de behoeften van de bedrijven en het technische beroep van morgen. Gepensioneerden en vroeg-gepensioneerden zouden terug moeten keren naar hun vroegere beroep om nieuwe medewerkers op technisch gebied op te leiden en te begeleiden.

Het aantal 65-plussers zal toenemen van 2,7 miljoen op dit moment naar 4,7 miljoen in 2041. Nederland kan voorlopig dus ook niet zonder arbeidsmigranten. Die zouden hier tijdelijk moeten werken om later een positieve spin-off te genereren in hun land van herkomst. De dienstplicht voor jongeren moet weer worden ingevoerd in verschillende disciplines, zoals gezondheidszorg, technologie en defensie. De gekozen discipline sluit aan bij de basisopleiding of interesse van de dienstplichtigen.

De productiviteit per arbeidsuur in de Nederlandse energiesector moet drastisch worden verhoogd. De *hands-on-tool-time* ('gereedschapstijd') van technisch geschoolde mensen is gemiddeld 50

procent van de geklokte werktijd. Dat percentage moet worden opgevoerd, uiteraard zonder de fysieke en mentale veiligheid van de betrokken werknemers in gevaar te brengen. De verhoogde efficiëntie zal bijdragen aan de technologische ontwikkeling in de Nederlandse industriële sector. Waar arbeiders tien jaar geleden handgereedschap hadden als een moersleutel en een schroevendraaier, is tegenwoordig het standaardgereedschap een computer of een handapparaat. Deze industriële 4.0-revolutie is geen bedreiging, maar is van cruciaal belang voor de tijdige doorvoering van de vereiste veranderingen.

Jongeren die geen theoretisch vervolgonderwijs ambiëren moeten worden aangemoedigd (of mogelijk worden verplicht) om eerder deel te nemen aan het arbeidsproces. Dit zal de schooluitval verminderen, het gevoel van eigenwaarde verhogen, de economie ten goede komen en de negatieve systeemdruk verminderen. Pas belastingverdragen aan om langer en meer doorwerken te bevorderen zonder de hinder van vervallende compensatiemaatregelen zoals toeslagen.

### **Verduidelijking van mijn rol**

Ik ben mijn carrière in 1991 op 16-jarige leeftijd begonnen met een beroepsopleiding bij Shell, en na een leven lang leren heb ik laten zien dat stigma's overwonnen kunnen worden en dat het mogelijk en aantrekkelijk is om naast elkaar te werken en te studeren. Niet alleen vanwege de (financiële) verdiensten, maar ook omdat ik hierdoor het verschil kon maken, een *wavemaker* kon zijn. Ik promoot technische opleidingen, presenteer de industrie op basisscholen, participeer in onderwijsontwikkelingen binnen de sector en ondersteun ngo's. Momenteel rond ik mijn executive MBA aan Nyenrode Business Universiteit af.

Na de rangen te hebben doorlopen en in verschillende culturen en disciplines werkzaam te zijn geweest, kan ik zeggen dat de energietransitie de grootste uitdaging is waarvoor wij ons ooit geplaatst hebben gezien. Intussen is het maar de vraag of de juiste personen het juiste werk doen. De technologie voor de energietransitie is er, maar het zijn de mensen die het waarmaken. Kortom: we hebben je nodig.

### **Clement Saaltink, global operations director in de energiesector**