

etran.

Projectplan

Consultant energietransitie

Versie 3,1 20220519

Inhoudsopgave.

Missie etran	3
Visie etran	3
Inleiding	3
Groot tekort aan deskundigen voor klimaatbanen	4
Opleiden en plaatsen vanuit	4
Doelgroep en reikwijdte	5
Het traject van opleiden	5
Functieprofiel	7
Planning	7
Investering	8
Opdrachtgevers	8

Nederland klimaatneutraal in 2050.

De grootste opgave waar de wereld voor staat geeft ons nieuwe energie.

Missie etran

Etran draagt bij aan het behalen van de Nederlandse klimaatdoelen. Dit doen wij door deskundigen op te leiden binnen de benodigde nieuwe kennisgebieden. Deze deskundigen worden geplaatst op nieuwe posities die noodzakelijk zijn voor het versneld verduurzamen van Nederland. Te beginnen in Noord-Nederland.

Visie Etran

Kennis, competenties en capaciteit bieden van deskundigen om de klimaatdoelen van Nederland te helpen behalen.

Inleiding

Klimaatverandering is de grootste bedreiging voor het welzijn van de mens. Wij zijn de eerste generatie die merkt dat het klimaat negatief veranderd en tegelijkertijd zijn wij de laatste generatie die hier nog iets aan kan doen. Dit dwingt ons om nu aan de slag te gaan met het tegengaan van de opwarming van de aarde en hieraan gekoppeld de benodigde energietransitie. Dit houdt in dat we minder energie en grondstoffen moeten gaan verbruiken en de duurzame energiebronnen zodanig gaan gebruiken dat Nederland in 2050 klimaatneutraal is en dat het gebruik van energie het klimaat niet meer negatief beïnvloed. Het slagen van de energietransitie valt of staat bij het beschikbaar hebben van voldoende kennis en capaciteit om deze kennis om te zetten in concrete maatregelen. We moeten er met z'n allen van overtuigd zijn dat we er mee aan de slag moeten én dat het niet de vraag is of we iets moeten veranderen maar wanneer, waarmee en hoe! Om in 2050 klimaatneutraal te zijn moeten er in Nederland ca. 1 miljoen bedrijfspanden en ca. 8,2 miljoen huizen verduurzaamd worden en daarnaast moeten er projecten ontwikkeld worden voor duurzame opwek van zowel zon- en windenergie, geothermie en productie van waterstof en ander non fossiel gas. Om de doelstellingen te behalen zijn er veel adequate en competente mensen nodig die aan de slag gaan met de verschillende thema's.

Groot tekort aan deskundigen voor klimaatbanen

Het grote tekort aan deskundigen is een significant probleem in het behalen van de klimaatdoelen. Op dit moment wordt er gesproken over een tekort van 46.000 geschoolde mensen alleen al voor de energietransitie. In de bouw- en installatiebranche is op dit moment al een enorme personeelskrapte en dit zal naar verwachting alleen maar toenemen. Dit komt mede door de grote woningbouwopgave waardoor er veel nieuw gebouwd wordt en een tekort aan nieuw aanwas van medewerkers. Voor een groot deel van de klimaatbanen wordt een bouwkundige of installatietechnische achtergrond gevraagd. Concreet betekent dit dat wanneer we deze mensen in gaan zetten in de energietransitie we het probleem in de bouw- en installatiebranche vergroten.

De oplossing van het capaciteitsprobleem moeten we dus zoeken in het toevoegen van nieuwe arbeidskrachten door uitstroom vanuit onderwijs, zijinstromers die vanuit andere sectoren omgeschoold kunnen worden en werkzoekenden die staan ingeschreven bij het UWV.

Opleiden en plaatsen vanuit Etran

Een intrinsiek gemotiveerde kandidaat die aan de slag wil in de energietransitie, een gedegen opleidingstraject en een passende opdrachtgever. Dit zijn de ingrediënten voor een doordacht concept. Vanuit Etran willen wij graag de rol op ons nemen om de verbindende factor in het geheel te zijn. Kennismaken, scholing, stage en vervolgens aan de slag bij verschillende opdrachtgevers.

In de energietransitie zijn op verschillende niveaus mensen nodig. Voor de beroepen waar veelal met de handen wordt gewerkt, zijn al een aantal trajecten ontwikkeld voor bijvoorbeeld monteur zonnepanelen of warmtepompen. Wij focussen ons op deelnemers op mbo+ en hbo-niveau. Doorgaans zijn dit mensen die snel (praktische) kennis opnemen en makkelijk en breed inzetbaar zijn in verschillende organisaties.

In eerste instantie willen we ons richten op de werkzoekende die ingeschreven staan bij het UWV. Hiermee leveren we een bijdrage aan zowel het helpen van werkzoekenden aan een mooie uitdaging met veel toekomstperspectief, als de enorme vraag aan mensen invulling geven, die nodig zijn in de energietransitie. We beperken ons niet tot

kandidaten die al zonder werk zitten. We gaan ook graag in gesprek met zijinstromers die van werk naar werk willen.

Uiteraard zijn ook de bestaande professionals in de bouw- en energiebranche welkom bij ons om zich verder te ontwikkelen om samen een boost te geven aan de energietransitie.

Doelgroep en reikwijdte

Het project start in de provincie Groningen. De eerste groep van 15 kandidaten zal geselecteerd worden uit de pool van het UWV Groningen. Het traject kan gevolgd worden door zowel mannen als vrouwen in iedere leeftijdscategorie. Het belangrijkste is dat de kandidaat een intrinsieke motivatie heeft om aan de slag te gaan in de energietransitie. Hij/zij heeft een MBO+/HBO werk- en denkniveau, is gemotiveerd en staat achter de missie en visie van Etran. Daarnaast is het belangrijk dat de kandidaat wil investeren in zichzelf, en bereid is zich te blijven ontwikkelen. De kandidaat moet in teamverband kunnen werken en beschikken over goede communicatieve vaardigheden en empathisch vermogen. Wanneer het traject succesvol verloopt zal dit breder uitgerold worden voor een grotere groep in Groningen maar ook daarbuiten. De ambitie is om het werkveld uit te breiden naar de noordelijk drie provincies Groningen, Friesland en Drenthe. Per provincie zal er ieder kwartaal een groep starten van 15 deelnemers. In totaal starten er dus 45 kandidaten per kwartaal en 180 per jaar.

De opdrachtgevers zijn bedrijven en of instellingen die zich bezighouden met de energietransitie. Hierbij valt te denken aan commerciële bedrijven zoals advies- of ingenieursbureaus maar ook woningcorporaties, gemeenten en provincies zijn opdrachtgevers.

Het traject van opleiden

Na een voorlichtingsbijeenkomst waar kandidaten enthousiast gemaakt worden voor de energietransitie worden er kennismakingsgesprekken gepland. Vervolgens wordt er gestart met een online training waarna er een toelatingstoets afgelegd moet worden. Na het behalen van de toelatingstoets, starten we een opleidingstraject van drie maanden. Per week zullen er gemiddeld drie lesdagen zijn en zal de kandidaat één a twee dagen

stagelopen bij een leerbedrijf om zo al de eerste praktijkervaring op te doen. In samenwerking met erkende opleidingsinstituten (Hanzehogeschool en Noorderpoort college) hebben wij een opleiding ontwikkeld. De opleiding zal bestaan de uit de volgende modules;

Opleiding	Leeruitkomsten
1. Inleiding in de Energietransitie	Ben je in staat om de complexiteit van de energietransitie te herkennen en te begrijpen. Kun je een verbindingslag maken tussen de betrokken expertises en gebieden. Ben je in staat om jouw eigen situatie in de context van de energietransitie te plaatsen. Heb je handvatten om vanuit jouw eige situatie in te spelen op de energietransitie.
2. Basiskennis Bouwkunde	Ken je de terminologie gebruikt in de bouw. Heb je basiskennis van bouwfysica en draagconstructies. Heb je basiskennis van het bouwproces. Kun je bouwkundige tekeingen lezen en eenvoudig bouwkundige tekeingen vervaardigen. Kun je een gebouw analyseren en bouwkundige onderdelen benoemen. Heb je kennis van de actuele thema's in de bouw zoals verduurzaming van gebouwen. (Leerdoelen nader in te vullen)
3. Klimaatadaptatie	Heb je kennis over de te verwachten risico's van een veranderend klimaat. Heb je kennis van stresstests en klimatologische data. Heb je inzicht in de mogelijkheden en onmogelijkheden van klimaatadaptatie. Ben je in staat om klimaatinformatie naar duidelijke acties te vertalen. Heb je inzicht in de werking van klimaatadaptatieve maatregelen. Ben je bekend met de ontwerp-principes van adaptatieve maatregelen. Ben je bekend met de benodigde beheer en onderhoud van deze maatregelen.
4. communicatie/weerstand	Heb je kennis over en vaardigheden in het voeren van motiverende gesprekken met cliënten. Ben je in staat om deze technieken toe te passen in de dagelijkse praktijk Door oefening met eigen ingebrachte casuïstiek vaardig in het toepassen van de technieken. Heb je handvatten om je deskundigheid te verbreden op het gebied van houding en attitude. Heb je basiskennis van duurzaam gedrag en duurzame communicatie. (1) Heb je basiskennis burgerparticipatie. (1)
5. Wetgeving	Heb je inzicht in de grondbeginselen uit het bouwbesluit. (2) Heb je basiskennis van relevante wetgeving en het identificeren van juridische knelpunten. (1)
6. Basiskennis Installatietechniek	Heb je basiskennis van de verschillende hernieuwbare energiebronnen. (1) Begrijp je de impact van het plaatsen van duurzame energiebronnen op de omgeving. (1) Heb je basiskennis van waterstof en weet je hoe dit toegepast kan worden in de energietransitie. (1) (Leerdoelen nader in te vullen)
7. KRACHT-intervisie	Introductie van het programma. Omgang met fastswitch van een deelnemer. Vertalen van kennis/cursussen naar individuele toepassing. bijhouden portfolio en persoonlijk ontwikkelpad.

Na deze drie maanden mag de kandidaat zich Consultant Energietransitie noemen. De Consultant Energietransitie is nu klaar om aan de slag te gaan bij een van onze opdrachtgevers.

We stoppen niet met opleiden na de eerste 3 maanden. Sterker nog we blijven hier altijd mee doorgaan. De energietransitie staat nog in de kinderschoenen en zal zich de komende periode razendsnel blijven ontwikkelen. Er zullen tal van nieuwe banen ontstaan die mogelijkheden bieden voor onze Consultant Energietransitie.

Functieprofiel

Omdat het onvermijdelijk is dat we mensen om moeten scholen vanuit andere sectoren, hebben we een allround functieprofiel opgesteld die breed inzetbaar is. Wij zien dit als een basisprofiel van waaruit verder ontwikkeld en opgeleid kan worden naar gelang behoefte van de opdrachtgever. We hebben hiervoor gekozen omdat het onmogelijk is om voor ieder bedrijfsspecifiek profiel een opleiding samen te stellen. Hiermee is niet gezegd dat kandidaten enkel en alleen op dit profiel ingezet kunnen worden maar dient dit meer ter indicatie voor zowel opdrachtgevers als kandidaten.

Planning

De planning is om het opleidingstraject in het najaar 2022 te starten met de eerste groep van 15 deelnemers. Hieraan voorafgaand zal er een wervingscampagne gestart worden vanuit het UWV onder ingeschreven kandidaten. Daarna zal er een informatieavond georganiseerd worden waar de deelnemers geïnformeerd worden over het werken in de energietransitie en de mogelijkheden die hier liggen. Er wordt ook een informatiebijeenkomst georganiseerd voor werkgevers. Op deze avond wordt er informatie gedeeld over het traject en is er de mogelijkheid tot stellen van vragen en na afloop kunnen werkgevers zich inschrijven om deel te nemen aan het traject als opdrachtgever. Voor de zomervakantie zullen er speeddates georganiseerd worden tussen kandidaten en opdrachtgevers en kunnen partijen hun voorkeur aangeven. De uiteindelijke verdeling zal door Etran gemaakt worden in samenspraak met het UWV.

Na de zomervakantie 2022 gaat het traject van start. Gelijktijdig met het starten van de opleiding zal ook het overeenkomsten sluiten met de opdrachtgevers starten. De eerste drie maanden gedurende de opleiding lopen de kandidaten stage bij de opdrachtgevers met behoud van uitkering. Na deze periode worden de kandidaten voor 12 maanden geplaatst door Etran bij opdrachtgevers. Het totale traject neemt 15 maanden in beslag. Hierna zullen we in overleg met kandidaten en opdrachtgevers kijken naar een vervolgtraject waarbij het mogelijk is dat de kandidaat in dienst treedt bij de opdrachtgever of bij Etran in dienst blijft.

Investing

Het doel van het traject is het omscholen van mensen om hiermee door een breder aanbod aan competente mensen de energietransitie te helpen versnellen. Dit is een kostenintensief traject. De investering bestaat uit het scholingstraject en het doorbetalen van uitkeringen gedurende de eerste drie maanden.

Om deze kosten te dekken zullen we optimaal gebruik maken van de beschikbare subsidies die hiervoor beschikbaar zijn. Eventueel niet gedekte kosten zullen betaald worden door Etran en doorberekend worden in het uurtarief richting opdrachtgevers. In het geval van deelname door UWV kandidaten worden er geen kosten doorbelast aan de kandidaten behalve de STAP subsidie die door de kandidaat aangevraagd dient te worden. Eventuele vervolgoopleidingen die de kandidaten willen volgen zullen in nader op te stellen studieovereenkomsten worden vastgelegd tussen etran, kandidaat en opdrachtgevers.

Opdrachtgevers

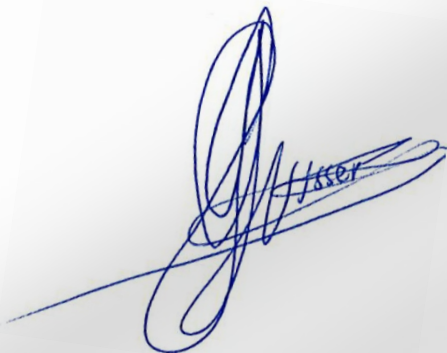
Om het traject te kunnen starten hebben we voor minimaal 10 kandidaten intentieovereenkomsten met opdrachtgevers nodig. In deze overeenkomst spreekt opdrachtgever de intentie uit deel te nemen aan het traject en biedt een werkplek aan voor 15 maanden waarvan 12 maanden betaald voor minimaal 24 uur per week. In een opdrachtovereenkomst tussen Etran en opdrachtgever zullen de voorwaarden worden vastgelegd. Het uurtarief voor de kandidaat ligt in beginsel tussen de €30,- en € 55,- euro excl. btw en inclusief reiskosten, afhankelijk van leeftijd en werkervaring van de kandidaat.

Deelnemers in dit traject vallen onder de regeling SROI. (Social Return On Investment) In sommige gevallen is dit een verplichting bij bijvoorbeeld aanbestedingen voor gemeenten. In de meeste gevallen zijn er ook nog fiscale voordelen voor werkgevers.

Waarom zijn wij als Etran enthousiast?

Met dit traject is de eerste stap gezet in het creëren van een bijdrage aan de noodzakelijke kennis en capaciteit in het behalen van de Nederlandse duurzaamheids doelstellingen. Wij zijn enthousiast omdat we begaan zijn met behoud van onze wereld voor de generaties na ons, en duurzaamheid daarmee voor ons voorop staat. Nederland en daarmee onze individuele leefomgeving gaat de komende jaren sterk veranderen. Wij zijn ervan overtuigd dat iedereen te maken gaat krijgen met energietransitie en dat iedereen een steentje bij kan en moet dragen aan verduurzaming. Laten wij een eerste stap zetten om de deskundigen in de energietransitie op te leiden.

We zijn nog maar net begonnen dus een baanzekerheid voor zeker 30 jaar. Voor opdrachtgevers is dit een unieke kans om gemotiveerde medewerkers in de energietransitie al in een vroeg stadium binnen te halen. Bedrijven met groeiambitie sorteren hiermee voor op de banen van de toekomst. Ook tijdens het dienstverband houden wij contact met de kandidaten en zorgen wij voor een maatwerk opleiding. Hierdoor wordt de organisatie verrijkt en kunnen we samenwerken aan deze maatschappelijke opgave.



Gerrit Visser