

De energietransitie

stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners.

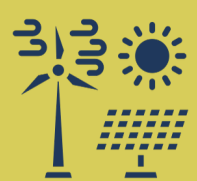
De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

Praktijkopgeleide medewerkers



Noodzaak wordt niet gevoeld

de invloed van de energietransitie op het werk is niet direct zichtbaar.



Focus op **dagelijkse werkpraktijk**

dagelijkse werkzaamheden krijgen voorrang op leren en ontwikkelen.



Laag **vertrouwen** in eigen **leervermogen** door negatieve ervaringen met scholing.



Standaardaanbod scholing

waardoor er kans is op een gebrek aan aansluiting op individuele wensen, voorkeuren en mogelijkheden.



Negatieve beeldvorming energietransitie in privésfeer beïnvloedt de bereidheid om zich te ontwikkelen negatief.

Praktijkopgeleide zzp'ers



Impact transitie op werk onzeker leidt tot een lage bereidheid om risico's te nemen en te veranderen.



Ontwikkeling krijgt weinig **prioriteit**

Dagelijkse werkzaamheden krijgen bij zzp'ers voorrang.



Tijd is **geld**

scholing betekent inkomstenderving; weinig bekendheid met subsidies en regelingen.



Beperkte ondersteuning voor scholing

Er is beperkt aandacht voor de scholing en ontwikkeling van zzp'ers wat hun doorlopende ontwikkeling negatief kan beïnvloeden.

Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.

Praktijkopgeleide medewerkers



Voldoende **mogelijkheden**

middelen zijn veelal op organisatie- of brancheniveau geregeld, bijvoorbeeld via opleidingsbudgetten.



Ondersteunende **werkomgeving**

moedigt aan tot leven lang ontwikkelen.



Praktijkgericht leren

leren op de werkplek en van collega's.



Maatwerk en **echte aandacht**

Maatwerk en echte aandacht blijken essentieel voor het stimuleren van leren en ontwikkelen.



Duidelijkheid over **ontwikkelrichting**

Heldere communicatie over en gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bieden medewerkers een duidelijke ontwikkelrichting.

Praktijkopgeleide zzp'ers



Het **zakelijk netwerk**

informatiebron voor huidige product- en marktontwikkelingen.



De veranderende **klantvraag**

stijgende vraag naar duurzame producten en diensten of verplichte keurmerken zijn belangrijke drijfveren om mee te bewegen.



Flexibel leren

just-in-time, praktijkgericht leren op eigen tempo.



Eigen richting in ontwikkeling

aangestuurd door een carrièreswitch of persoonlijke voldoening.



Meer **aandacht** voor **rol in arbeidsmarkt**

bijvoorbeeld door als werkgever in gesprek te gaan met een zzp'er over diens (duurzame) ontwikkeling.

De energietransitie

stimulans voor leren en werken?

Dit onderzoek richt zich op praktisch opgeleide medewerkers en zzp'ers werkzaam in de energiesector. Welke factoren stimuleren of belemmeren hen om zich te ontwikkelen voor nieuwe of vernieuwde functies binnen de energietransitie? We bekijken dit zowel vanuit het perspectief van medewerkers en zzp'ers als vanuit bedrijven en sociale partners. De belangrijkste bevindingen worden gepresenteerd.



Remmende factoren

Factoren die voortgang en beweging belemmeren.

Stimulerende factoren

Factoren die groei en vooruitgang bevorderen.


Bedrijven en sociale partners


Bedrijven en sociale partners


Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt


Een overschot of tekort aan werk kunnen beide investeringen van werkgevers in leren en ontwikkelen remmen.

 **Niet bewust** van veranderend werk bij werkgevers door te weinig toekomstgerichtheid of onduidelijkheid hierover.

 **Prioriteitsstrijd** werkgevers
Werkgevers hebben te maken met veel uitdagingen, leren en ontwikkelen van medewerkers is er daar slechts één van.

 Ontbreken **officiële certificering**
Bij maatwerkopleidingen voor werkgevers ontbreekt soms bredere erkenning van een genoten opleiding.

 Geen **direct resultaat** ontwikkelingstrajecten
waardoor een gevoel van tijdsverspilling bij werkgevers kan ontstaan.

 Een **gebrek aan ervaring** in stimuleren leren en ontwikkelen
Er is bij bedrijven en sociale partners beperkte aandacht voor scholing van zzp'ers.



Toekomstgerichtheid

Inzicht in veranderingen stimuleert gerichte keuzes voor medewerkersontwikkeling bij werkgevers.



Financieringsmogelijkheden

Het vinden van financiële ruimte stimuleert investeringen in Ilo van werkgevers.



Goed werkgeverschap

Echte aandacht voor leren en ontwikkelen werkt onderscheidend voor zowel werkgevers als medewerkers.



Samenwerking **werkveld**

Samenwerking tussen bedrijven, steun van sociale partners en de sector stimuleert Ilo en behoud.



Duidelijke **communicatie**

over de voordelen, noodzaak en mogelijkheden van (bij)scholing motiveert werkgevers om te investeren in ontwikkeling van werknemers.



Maatwerk

Leertrajecten ontwikkelen op basis van werkgeversbehoeften en externe ondersteuning inschakelen verlicht de druk op werkgevers.