

TITEL: EEN (VERKENNING VAN EEN) HUMAN CAPITAL ROADMAP VOOR HET VLAAMS KLIMAATADAPTATIEPLAN.

Auteur(s): Chaillet E., Podkalenko K., Bergh S., en De Vos A., Vanderplanken K.

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

Het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) biedt kansen om nieuwe jobs te creëren en onbenut arbeidspotentieel te activeren. Tegelijkertijd brengt deze transitie ook heel wat uitdagingen met zich mee en hebben klimaatverandering en -adaptatie een impact op de inhoud van jobs, de inzetbaarheid van werknemers en de kwaliteit van werk. Het is daarom zowel vanuit economisch als vanuit sociaal standpunt cruciaal om deze transitie te ondersteunen met werkbare inzichten. In deze studie zetten we in op **3 domeinen: werkgelegenheid, competenties en kwaliteit van arbeid**; waarbij we specifiek oog hebben voor de implicaties van het klimaatadaptatieplan voor kwetsbare groepen. Voor elk domein brengen we de uitdagingen en noden in kaart, wat de basis vormt voor een inspiratiegids waarmee alle stakeholders in het veld aan de slag kunnen: beleidsmedewerkers, sociale partners, sectororganisaties, werknemers en werkgevers en onderwijs- en opleidingsinstellingen.

Key words:

Klimaatadaptatie, VKAP, Vlaams Klimaat Adaptatieplan, werkgelegenheid, competenties, kwaliteit van arbeid

2. Doelen van het onderzoek

Voor elk van de volgende 3 domeinen: werkgelegenheid, competenties en kwaliteit van arbeid brengen we, met specifiek oog voor de implicaties van het klimaatadaptatieplan voor kwetsbare groepen, de uitdagingen en noden in kaart. Dit heeft zich geuit in de volgende beantwoorde onderzoeksvragen:

a. Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan

- Op welke sectoren, clusters, regio's ... speelt het Vlaams Klimaatadaptatieplan in en op welke manier?
- In welke sectoren, clusters, regio's, enz. verwachten we de grootste impact? Bij welke kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt verwachten we de grootste impact?
- Welke uitdagingen, opportuniteiten en strategische keuzes op vlak van human capital brengt het Vlaams Klimaatadaptatieplan met zich mee, en welke zijn het meest prioritair?
- Wat is het verwachte effect van klimaatadaptatieplannen op human capital, algemeen en specifiek voor Vlaanderen?

b. Acties en ondersteuning

- Hoe kunnen werkgevers en werknemers zich hierop voorbereiden?
- Hoe kunnen klimaatadaptatieplannen bijdragen aan een rechtvaardige en inclusieve arbeidsmarkt, en het versterken van bestaande ongelijkheden vermijden?
- Welke ondersteuningsnoden zijn er nodig opdat werkgevers en werknemers zich kunnen voorbereiden?
- Welke competenties zijn nodig om het VKAP te realiseren?
- Wat is de impact van het VKAP op de kwaliteit van arbeid?

c. Roadmap en partners

- Hoe ziet een mogelijke human capital roadmap eruit voor het VKAP?
- Welke acties zijn nodig om het vereiste human capital te bereiken/ontwikkelen?
- Hoe kan de overheid de human capital roadmap ondersteunen?
- Welke rollen en partners zouden deel kunnen uitmaken van de human capital roadmap?

Verduidelijking van kernbegrippen

Human capital

De verzameling van vaardigheden, kennis, ervaring en andere persoonlijke eigenschappen van individuen die waarde toevoegen aan economische productiviteit en groei.

Klimaatadaptatie

Aanpassingsmaatregelen en strategieën om de samenleving en ecosystemen te beschermen tegen de nadelige effecten van klimaatverandering

Klimaatmitigatie

Acties en beleidsmaatregelen gericht op het verminderen of voorkomen van de uitstoot van broeikasgassen om de opwarming van de aarde te beperken

Klimaatverandering

Langetermijnveranderingen in het gemiddelde weerpatroon op aarde, vaak gerelateerd aan menselijke activiteiten die leiden tot verhoogde concentraties van broeikasgassen

3. Methoden en data

De studie start met een analyse van het VKAP. Op die manier wordt er zicht geboden op welke sectoren, regio's, werkgevers en werknemers het VKAP een impact heeft en op welke manier. Op basis van deze inzichten werden de juiste stakeholders betrokken in het verder onderzoek. Via de uitvoering van een literatuurstudie werd een overzicht opgemaakt van de bestaande kennis over de uitdagingen van adaptatiebeleid, alsook om potentiële acties te identificeren.

Op basis van een analyse van het VKAP en de literatuurstudie, identificeerden we **relevante stakeholders op het terrein**. Via **14 verkennende interviews, 10 diepte-interviews en een focusgroep met 5 verschillende stakeholders** op verschillende tijdstippen doorheen het project, verzamelden we inzichten over de impact van het VKAP op de drie domeinen. Daarnaast organiseerden we op twee momenten **stakeholder workshops** waaraan in **totaal 28 verschillende stakeholders** deelnamen.

De focus binnen het onderzoek lag sterk op de **betrokkenheid en inbreng van de stakeholders**, en de verdere fases van het project werden telkens in **co-creatie** verder gedefinieerd. Binnen het kader van de **"just transition"** was het belangrijk om ook kennis over kwetsbare groepen te verzamelen en hen bij het onderzoek te betrekken. Er werd dan ook gebruik gemaakt van een aanpak die aspecten van de **VLAMT-methodologie** (Departement Werk en Sociale Economie 2012) combineert met de concepten van **co-design** binnen Policy Design (Deserti et al. 2019; Deserti, Rizzo & Smallman 2020) en **integratie** van organisatienetwerken (Vanderplanken 2017).

Methodische toelichting

Zie bovenstaand kader

4. Bevindingen

A. Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan

Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) op sectoren en clusters

Het VKAP heeft invloed op 18 sectoren, waarbij 6 sectoren beïnvloed worden door de helft of meer van de acties: overheden, waterbeheer, stedenbouw, bouw, groen- en natuurbeheer, en landbouw.

Daarnaast zijn er nog twee clusters geïdentificeerd die zeker op korte termijn de grootste impact zullen ondervinden van het VKAP: de cluster watermanagement (waterbeheer, natuurbeheer en landbouw), en de cluster hulp- en nooddiensten samen met lokale overheden.

Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) op werkgelegenheid

Er worden zowel directe als indirecte effecten op werkgelegenheid verwacht:

- **Jobcreatie:** toename in de vraag naar bepaalde producten en mogelijke veranderingen in functies en functievereisten leidt tot jobcreatie.
- **Stijging in werkgelegenheid:** Nieuwe maatregelen kunnen zorgen voor een stijging van de werkgelegenheid.
- **Jobverlies:** Door de dalende vraag naar bepaalde producten en diensten, en door de impact van klimaatverandering en -rampen op infrastructuur en bedrijven, wordt er jobverlies verwacht. Dit vooral in niet-klimaatbestendige sectoren (bv. mijnbouw) en klimaatgevoelige sectoren (bv. landbouw).
- **Daling in werkgelegenheid:** door digitalisatie en aanpassingen naar andere werkmethodes.
- **Jobbehoud:** belangrijk om in dit kader de veerkracht en leefbaarheid van bedrijven te stimuleren. Een verschuiving in werkgelegenheid tussen sectoren en types van baan is bovendien mogelijk.

Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) op competenties

Op vlak van competenties resulteren klimaatverandering en -adaptatie in drie specifieke uitdagingen:

- Nieuwe vereiste vaardigheden voor het uitvoeren van jobs.
- Gebrek aan aanpassingsvermogen, zowel wat betreft technische competenties, als soft skills.
- Mismatch tussen beschikbare werknemers en vereiste vaardigheden.

Daarnaast worden twee bredere uitdagingen benoemd:

- Nood aan mindsetverandering met de focus op klimaatadaptatie.
- Nood aan bijscholing in diverse sectoren.

Impact van het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) op arbeidskwaliteit

Klimaatverandering en -adaptatie zorgen voor veranderingen in sectoren, jobs en taken, wat leidt tot nieuwe businessmodellen en nieuwe manieren van werken. Die kunnen zowel positieve als negatieve gevolgen hebben voor de kwaliteit van arbeid.

De kwaliteit van werk kan op korte termijn dalen door verhoogde mentale druk en fysieke stress, maar kan op middellange termijn stijgen door aanpassingen en verbeteringen.

Uitdagingen, opportuniteiten en strategische keuzes op het vlak van human capital

Er werden diverse uitdagingen, opportuniteiten en strategische keuzes op vlak van human capital geïdentificeerd. Een centraal thema is de noodzaak tot een verandering in mindset. Uitdagingen en opportuniteiten liggen in het verbeteren van samenwerking tussen stakeholders, aanpassingen in beleid en het stimuleren van hogere motivatie en actie bij betrokken werknemers.

1) *Uitdagingen op vlak van werkgelegenheid*

Op vlak van werkgelegenheid werden twee uitdagingen geïdentificeerd:

- Mismatch tussen vraag en aanbod
- Gebrek aan afstemming tussen arbeidsmarkt en opleidingsaanbod

Daarnaast werden ook de aanpak voor jobverlies en omscholing en onvoldoende overheidsondersteuning genoemd.

2) *Uitdagingen op vlak van competenties*

Voor het thema competenties werden volgende uitdagingen geïdentificeerd:

- **Gebrek aan (adaptatie-) competenties:** Proactief denken, langetermijndenken en risicopreventie worden als belangrijke competenties beschouwd. Daarnaast zullen specifieke competenties nodig zijn bij het ontstaan van nieuwe functies. Er is nood aan een langetermijnperspectief in beleid en een verschuiving van reactief naar proactief denken.
- **Weinig inzicht in specifieke competentienoden gelinkt aan klimaatadaptatie:** Er is behoefte aan duidelijkheid over de vaardigheden die bedrijven nodig hebben voor klimaatadaptatie-initiatieven. Het is cruciaal om deze competentiebehoeften efficiënt te integreren in educatieve programma's.
- **Nood aan intersectorale samenwerkingen:** Bedrijfsleiders moeten samenwerken om klimaatadaptatieproblemen op te lossen, met de nadruk op coördinatie tussen sectoren. Ook het begrip van diverse profielen en kennisdeling tussen sectoren is cruciaal.

3) *Uitdagingen op vlak van arbeidskwaliteit*

Voor het thema arbeidskwaliteit werden volgende uitdagingen geïdentificeerd:

- **Werkdruk en mentaal welzijn:** Door de krapte op de arbeidsmarkt worden nieuwe medewerkers minder snel gevonden, wat zorgt voor meer druk en stress bij bestaande werknemers. Daarnaast zullen werknemers zich zorgen maken over hun eigen competenties en toekomstige inzetbaarheid.
- **Nood aan meer bewustzijn:** Er is nood aan bewustwording rond klimaatadaptatie en de impact van een adaptatiebeleid op human capital. De negatieve framing van het klimaatverhaal heeft mogelijk een invloed op de houding t.o.v. werk en de aanpassingen, en kan leiden tot weerstand.
- **Socio-economische impact:** Door klimaatadaptatieve maatregelen kunnen er verschuivingen ontstaan op het vlak van sectoren, functies en taken, met een impact op werkvooruitzichten, inkomens en opleidingsnoden. De uitdaging is om werknemers met de juiste competenties aan te trekken en te behouden met de veranderingen in vereiste vaardigheden en (beperkte) hoeveelheid beschikbare werknemers op de arbeidsmarkt in het achterhoofd.

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

We identificeren twee categorieën van kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt:

- **Werknemers die kwetsbaar zijn vanwege onzekerheid in hun werk,** zoals het verlies van hun baan door klimaatverandering of veranderingen in hun sector.
- **Werknemers die kwetsbaar zijn vanwege mentale of fysieke gezondheidsrisico's** als gevolg van hun werkomgeving en de aard van hun werk, zoals hoge werkdruk en stress.

De oplossing op lange termijn ligt volgens de stakeholders niet bij acties en oplossingen bij bepaalde groepen werknemers, maar bij systematische veranderingen (beleidsmatige en sociale systemen, arbeidsorganisatie, ...).

B. Acties en ondersteuning

a) Inspiratiegids

Tien acties gericht op het ontwikkelen van de benodigde competenties en het verbeteren van de arbeidskwaliteit:

- Actie 1: Ontwikkeling Vlaamse langetermijnvisie voor (human capital in) klimaatadaptatie.
- Actie 2: Sensibiliseringscampagne rond groene transitie en klimaatadaptatie (incl. het Vlaams Klimaatadaptatieplan (VKAP) als 'call to action').
- Actie 3: Analyse en uitbreiding van bestaande instrumenten voor competentieprognoses en het gebruik ervan om competentienoden om te zetten in functieprofielen.
- Actie 4: Informatie over competentienoden gebruiken in de ontwikkeling van opleidingsplannen voor toekomstige en bestaande werknemers.
- Actie 5: Green Deal onderzoeken als mogelijk model voor samenwerking rond (human capital in) klimaatadaptatie.
- Actie 6: Samenwerking tussen ambtenaren van verschillende departementen opzetten (rond klimaatadaptatie).
- Actie 7: Mentale en fysieke werkdruk in kaart brengen.
- Actie 8: Klimaatadaptatiecompetenties en kwaliteit van arbeid invoegen als belangrijk onderwerp in bestaande samenwerkingen tussen (lokale) overheden/bedrijven en onderwijsinstellingen.
- Actie 9: Financiële en andere ondersteuning voorzien.
- Actie 10: Verder uitbouwen van mechanismen die de werk-naar-werktransities van werknemers uit krimpsectoren naar groeisectoren faciliteren.

b) Toolbox voor werkgevers en werknemers

In de context van klimaatverandering en aanpassingsplannen identificeren we vier manieren waarop werkgevers zich kunnen voorbereiden:

- HR-capaciteit versterken
- Extra middelen verwerven
- Inzetten op samenwerking tussen sectoren
- Gedeelde visie op klimaatadaptatie ontwikkelen (via multidisciplinaire teams en opleidingen)

Voor werknemers is deelname aan opleiding en training essentieel. We identificeren hierbij vier competenties die hierbij kunnen helpen:

- Bewustzijn van je rechten
- Adaptatievaardigheden
- Activisme
- Levenslang leren

Werkgevers, werknemers en sociale partners kunnen zich voorbereiden op klimaatadaptatie door meer **overleg en samenwerking**. Verder wordt aangeraden om klimaatbanen positief te positioneren, om de aantrekking van werkzoekenden te stimuleren.

5. Beleidsimplicaties (vervolg)

Dit rapport zet in op de **kennisontwikkeling** over de impact die de groene transitie zal hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hierbij is in oktober 2023 het onderzoek naar de Green Skills Roadmap (Trinomics en Ockham IPS, 2023) gelanceerd, die concreet heeft onderzocht hoeveel jobs er impact zullen ondervinden, in welke sectoren de verandering groot zal zijn en welke skills nodig zijn om op deze grote verandering te reageren. In de Green Skills roadmap hebben we in eerste instantie de focus gelegd op de impact van klimaatadaptatie. Met het onderzoek 'Een (verkenning van een) human capital roadmap voor het Vlaams Klimaatadaptatieplan' is er een extra laag aan de kennis omtrent het thema toegevoegd. Met dit onderzoek hebben we immers ook een beter zicht op de impact van klimaatmitigatie. Het is nu van belang om met de resultaten van het onderzoek aan de slag te gaan. Dit gebeurt idealiter samen met de implementatie van de resultaten van de Green Skills Roadmap. De valorisatie en verspreiding van de resultaten uit beide studies bij de relevante stakeholders is essentieel om het thema op de agenda te zetten/houden.

Door de methode die gebruikt werd tijdens het onderzoek, zijn er veel stakeholders samengebracht. Dit is een bijkomend belangrijk resultaat van het onderzoek, aangezien de Green Skills Roadmap het belang van **visieontwikkeling, sensibilisering, samenwerking en communicatie** benadrukt heeft en ook dit rapport bevestigt dat.

Voor enkele acties uit de inspiratiegids, kan de overheid een trekkersrol opnemen. We denken dan aan acties zoals:

- Actie 1: Ontwikkeling Vlaamse langetermijnvisie voor (human capital in) klimaatadaptatie.
- Actie 3: Analyse en uitbreiding van bestaande instrumenten voor competentieprognoses en het gebruik ervan om competentienoden om te zetten in functieprofielen.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Chaillet E., Podkalenko K., Bergh S.I., en De Vos A., Vanderplanken K. (2023) *Een verkenning van de impact van adaptatieplannen op human capital*.

Trinomics en Ockham IPS (2023). *Green Skills Roadmap voor Vlaanderen*.